



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 2021

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 2021, 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 2021 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 2021 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 2021.
- 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 2021.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 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 2021, 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

28 de junio de 2022



Construccions i Contractes Barcelona S.L.

Estado de Información No Financiera 2021

sorli

Contenidos

| | |
|--|----|
| 1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera | 4 |
| 2. Información general | 6 |
| 2.1 Modelo de negocio | 7 |
| 2.2 Estrategia, productos y servicios..... | 9 |
| 2.3 Tamaño de la organización y presencia geográfica..... | 11 |
| 2.4 Gobierno corporativo | 11 |
| 2.5 Factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de la organización..... | 11 |
| 2.6 Gestión de Riesgos..... | 12 |
| 3. Cuestiones medioambientales | 14 |
| 3.1 Enfoque de gestión..... | 14 |
| 3.2 Gestión ambiental..... | 14 |
| 3.3 Gestión de los residuos y del desperdicio alimentario | 16 |
| 3.4 Uso sostenible de los recursos..... | 18 |
| 3.5 Cambio climático | 20 |
| 3.6 Contaminación acústica y lumínica..... | 21 |
| 4. Recursos Humanos | 23 |
| 4.1 Empleo..... | 23 |
| 4.2 Brecha Salarial | 29 |
| 4.3 Organización del trabajo y conciliación..... | 29 |
| 4.4 Seguridad y salud..... | 31 |
| 4.5 Relaciones Sociales..... | 35 |
| 4.6 Formación | 37 |
| 4.7 Igualdad | 40 |
| 4.8 Discapacidad y Accesibilidad universal | 42 |
| 5. Derechos Humanos | 45 |
| 6. Corrupción y soborno | 48 |
| 6.1 Evaluación de riesgos..... | 48 |
| 6.2 Políticas y procedimientos adoptados..... | 49 |
| 6.3 Resultados de las políticas y procedimientos adoptados | 51 |
| 6.4 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 52 |
| 6.5 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y asociaciones sectoriales..... | 53 |
| 7. Sociedad | 55 |
| 7.1 Impacto en los medios de comunicación | 55 |



| | |
|--|----|
| 7.2 Productos locales..... | 55 |
| 7.3 Colaboración con entidades públicas y la Comunidad local | 56 |
| 7.4 Proveedores..... | 58 |
| 7.5 Atención al cliente | 59 |
| 7.6 Información fiscal..... | 60 |



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 2021. A lo largo del EINF se denominará Grupo Sorli o Sorli a la totalidad de las sociedades que entran en el perímetro de consolidación del presente ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO.

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

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



2. Información General



Handwritten signatures and a page number. The page number is 5.

2. Información general

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

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

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

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



2.1 Modelo de negocio

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

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

Misión

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

Visión

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

Valores

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



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

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

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

7.- Igualdad: Sorli dispone de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para garantizar la igualdad en toda la organización.

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

Servicio

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

Productos frescos

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



Amplo surtido

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

Producto local

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

Igualdad de género

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

2.2 Estrategia, productos y servicios

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

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

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 m² de sala de ventas, mayoritariamente ubicadas en centros urbanos, con una buena implantación de los productos frescos y ofreciendo un surtido amplio, siendo el distribuidor con mayor número de referencias por m² y ofreciendo un servicio al Cliente de primer nivel.



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



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



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



SorliSport. Actividad física y alimentación sana son dos binomios que van de la mano para llevar una vida sana, de ahí que Sorli dispone de tres centros deportivos y de salud ubicados en Sant Vicenç de Montalt, Vilassar de Dalt y Sitges; equipados con todos los servicios necesarios para satisfacer las necesidades de los Socios, con salas de actividades dirigidas, Solárium, salas de fitness, cycling, pilates reformer, pistas de pádel y piscinas.



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



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

2.3 Tamaño de la organización y presencia geográfica

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

| Sorli | SorliNyam | SorliGo | Restaurant | Sorli Sport | Hotel | C. Emocions |
|-------|-----------|---------|------------|-------------|-------|-------------|
| 107 | 7 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 |

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

2.4 Gobierno corporativo

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

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

Durante el 2021 las restricciones sanitarias debido al COVID, nos ha afectado de forma desigual a las diferentes líneas de negocio del grupo.

En la línea de supermercados tuvimos un excelente primer cuatrimestre y mes de diciembre, el resto del año se comportó ligeramente mejor que el 2019, tomando éste, como año de referencia previo al COVID. A futuro vemos buenas expectativas gracias a la buena evolución de las tiendas reformadas, sin embargo, vemos tensiones para aguantar los precios de costes; percibidas ya desde los dos últimos meses del año, debido a la escasez de materias primas. En este sentido Sorli ha puesto en marcha los controles necesarios para seguir ofreciendo precios competitivos a nuestros clientes sin pérdida de margen.

También se ha consolidado SorliClic cerrando un año con un +16,38% de crecimiento en comparación al ejercicio 2020 (primer año comparativo, ya que este canal inició su

actividad en octubre de 2019), demostrando así el buen trabajo realizado en esta línea de negocio y obteniendo el reconocimiento de nuestros Clientes.

El resto de las líneas de negocio han recuperado la facturación paulatinamente, después de las restricciones sanitarias. Las gasolineras, restaurantes, el centro Emocions y el hotel Emocions han tenido un excelente 2 semestre situándonos claramente por encima del 2019.

La línea de negocio de Sorli Sport ha tenido una tendencia positiva desde la reapertura en el mes de febrero, que nos hace pensar que el 2022, si las restricciones de las mascarillas desaparecen, recuperaremos sobradamente la facturación del 2019.

2.6 Gestión de Riesgos

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

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



3. Medioambiente

Four blue ink signatures are written horizontally at the bottom of the page. From left to right, they consist of a stylized signature with a large loop, a signature with several vertical strokes, a signature with a prominent diagonal stroke, and a signature with a large circular loop.

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.

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:

Mantenimiento. Todo lo relacionado con infraestructuras 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, así como otros. 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 aplicación de acuerdos marco de mantenimientos preventivos de clima, frío industrial, instalaciones de baja tensión, así como el impulso y refuerzo de acciones correctoras concretas en temas de ahorro energético (instalación de estabilizadores de corriente "COOPERS" para conseguir ahorro en el consumo; baterías de condensadores; automatismos de control remoto; monitorización de activos, entre otros).

Obras y Proyectos. La planificación de las obras y proyectos genera un impacto tanto directo como indirecto sobre el medioambiente debido, en gran medida, a los residuos generados por la propia actividad de construcción. Teniendo en cuenta la actividad del grupo como promotor y gestor inmobiliario, el control y seguimiento de sus impactos sobre el medioambiente son de gran relevancia. En Sorli, con un total de 16 reformas integrales y 3 adaptaciones realizadas este año, se exige a todos los proveedores, tanto de servicios como de materiales, que apliquen una correcta gestión de todos los residuos generados en el ejercicio de su actividad y, en consecuencia, el cumplimiento de la ley en materia de respeto al medio ambiente.

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

- **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.



- En este mismo centro, se materializó la **creación de unas nuevas cámaras** para la centralización de producto fresco y la **substitución de la iluminación** por equipos de tecnología LED. Esta última actuación ha servido para conseguir un ahorro global de más de 1.180 KW cada mes, lo que supone ahorrar 5,7 KW/h.
- Así mismo, se ha realizado una fuerte inversión en la **instalación de nuevos equipos de generación de frío industrial** para reforzar e incrementar la eficiencia de todo el sistema de frío, cubriendo, de forma más eficiente, los nuevos servicios incorporados. Queremos destacar que este proyecto ha supuesto el retrofit de los gases con un GWP¹ fuera de normativa, sustituyéndolos por unos de nueva generación con bajo impacto medioambiental. Poniendo en valor este cambio, cabe destacar que el gas sustituido tiene un GWP de 3.985 frente los 1.387 GWP del nuevo gas implantado.
- Finalmente, se ha iniciado la **instalación de generadores de electricidad** fotovoltaica, con una capacidad de generación aproximada de 700 Kw/h, aprovechando la superficie de cubierta de tres de las tiendas/centros más emblemáticos, como son Cabrils (finalizada en diciembre de 2021), la central del Grupo SORLI en Montmeló (prevista para inicios de 2022) y la tienda de Premià de Dalt (que empezará a producir en febrero de 2022). Por su repercusión, y por el impacto que tienen en el consumo total del grupo SORLI, se ha comprobado un ahorro medio del 24% del consumo real, lo que significa que, en la fórmula de autoconsumo elegida, se tendrá cubierto aproximadamente el 30% anual 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. En el centro de Cabrils, ya finalizado, tenemos un ahorro contrastado, traducido en energía consumida autoproducida, del 35%.

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

¹ Índice GWP (Global-Warming Potential): Potencial de calentamiento global – efecto invernadero.

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 | 2021 | 2020 | Código de tratamiento |
|---|----------|----------|---|
| Residuos peligrosos (t) | | | |
| Sorli no genera ni gestiona directamente residuos peligrosos dado que los consumibles de iluminación e impresión son gestionados directamente por el proveedor mediante su correspondiente SIG. | | | |
| Residuos no peligrosos (t) | | | |
| Papel y Cartón | 1.585,59 | 1.742,23 | V11 Reciclaje de papel y cartón. |
| Plástico | 121,45 | 136,26 | V12 Reciclajes de plásticos. |
| Vidrio | 9,45 | 7,88 | V14 Reciclaje de vidrio. |
| Envases de madera | 801,61 | 634,12 | V15 Reciclaje y reutilización de madera. |
| Residuos biodegradables | 161,66 | 117,72 | V85 Valorización mediante proceso anaeróbico seguido de un compostaje. |
| Metales | 52,85 | 44,95 | V41 Reciclaje y recuperación de metales. |
| Mezcla de residuos municipales, incl. orgánicos | 818,46 | 811,83 | T62 Gestión por un centro de recogida y transferencia. |
| Otros* | 66,44 | 83,7 | V31 Recuperación tejidos y productos animales. V33 Recuperación de productos alimentarios. |

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

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 seis años impulsando la reconversión de todas sus tiendas mediante reformas integrales, adaptaciones de tiendas existentes, reconversión LED, entre otras., de tal manera que el 100% de estas tiendas utilicen la tecnología LED.

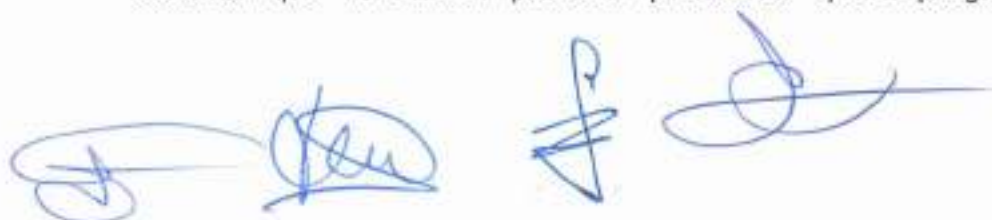
Durante el 2021 Sorli ha pasado a luz LED un total de 16 tiendas y 3 adaptaciones, que sumadas a las de los años anteriores, ya representan más del 85% de los centros de trabajo con este tipo de iluminación. Por otro lado, en marco del proyecto "menos papel", hemos seguido avanzando en la digitalización de los albaranes de entrada de mercancía entre los almacenes y las tiendas, eliminando así, la impresión de 691.281 albaranes; y en la implantación del tique electrónico en la comunicación con nuestros clientes, reafirmando de este modo nuestro compromiso.

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

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 cercano a los 7.000 euros anuales.

A partir del servicio habitual de SorliGo, SorliSport, Hotel Emocions, Restaurante Emocions y Superficies de Alimentación, el consumo de agua asciende a 81.747,01 m³ en 2021, 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 2.160 m³ y 5.379 euros.

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

En este plan se localizaron una serie de potenciales ahorros identificados:

- Incorporación de equipos pasivos de eficiencia energética "COOPER" (29 centros ya realizados), con ahorros superiores al 9% del total de consumo.
- Instalar elementos pasivos en fachada para reducir la insolación en periodos calurosos del año (filtros solares en fachadas soleadas), con una reducción de la radiación solar por encima del 90%.
- Mantener el sistema de climatización de la zona de despachos cerrado por la noche y fines de semana, y en todo momento que no se ocupen estos espacios. Las mismas medidas se han aplicado para el resto de las zonas en las que tampoco haya ocupación.
- Instalar, de forma progresiva, una batería de condensadores en los centros que lo justifiquen, para eliminar los excesos de consumo de energía reactiva.
- Reducir el consumo de alumbrado del almacén los fines de semana.
- Ajustar los sets points de condensación de las centrales de frío de las seis tiendas de mayor consumo.
- Búsqueda y detección de fugas de la central positiva.

| Fuente energética | Consumo 2021 (MWh) | Consumo 2020 (MWh) |
|-----------------------------|--------------------|--------------------|
| Combustibles Fósiles | | |
| Gasoil | 1.464,89 | 643,52 |
| Pellets | 1.097,62 | 925,90 |
| Electricidad | | |
| Electricidad* | 31.267,18 | 34.227,48 |
| Total | 33.829,69 | 35.796,90 |

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

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

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

| Fuente de las emisiones | Consumo 2021 (tCO ₂ eq) | Consumo 2020 (tCO ₂ eq) |
|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Alcance 1 | | |
| Gasolina y gasoil en flota propia | 359,06 | 167,79 |
| Gasoil usos varios | 0,27 | 1,35 |
| Gases refrigerantes | 2.837,64 | 5.236,59 |
| Alcance 2 | | |
| Electricidad | 8.098,20 | 5.440,83 |
| Total de emisiones | 11.295,17 | 10.846,56 |

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.

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

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally from left to right. The first signature is a cursive 'F' with a long horizontal tail. The second is a cursive 'A' with a long horizontal tail. The third is a stylized signature with a vertical line and a horizontal crossbar. The fourth is a cursive signature with a long horizontal tail.

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 95,60% de sus contratos son indefinidos, lo que ha supuesto un incremento de 9,41 p.p. respecto al año anterior. Todas las personas trabajadoras están situadas en España, contando con una plantilla de más de 1.930 personas, de las cuales el 63,16% 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 | 31/12/2021 | 31/12/2020 |
|------------------------------------|--|-----------------|
| | N.º personas trabajadoras ² | |
| Hombres | 711,00 | 710,00 |
| Mujeres | 1.219,00 | 1.202,00 |
| TOTAL | 1.930,00 | 1.912,00 |

La plantilla es de 1.930 personas trabajadoras que, una vez transformada a jornadas de 40 horas, supone una plantilla de 1.832,12 personas trabajadoras.

| DISTRIBUCION PLANTILLA POR SEXO | 31/12/2021 | 31/12/2020 |
|---------------------------------|----------------------------------|-----------------|
| | Personas trabajadoras a 40 horas | |
| Hombres | 690,95 | 693,90 |
| Mujeres | 1.141,17 | 1.128,06 |
| TOTAL | 1.832,12 | 1.821,95 |

Distribución del personal por edad y por sexo:

| DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR EDAD/SEXO | 31/12/2021 | | 31/12/2020 | | | |
|---|---------------------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | N.º personas trabajadoras | | | | TOTAL | TOTAL |
| | 2021 (H) | 2020 (H) | 2021 (M) | 2020 (M) | | |
| < 25 años | 80,00 | 81,00 | 73,00 | 68,00 | 153,00 | 149,00 |
| >=25 y <=40 | 246,00 | 263,00 | 372,00 | 395,00 | 618,00 | 658,00 |
| >40 años | 385,00 | 366,00 | 774,00 | 739,00 | 1.159,00 | 1.105,00 |
| TOTAL | 711,00 | 710,00 | 1.219,00 | 1.202,00 | 1.930,00 | 1.912,00 |

² Para el cálculo, se tiene en cuenta el número de personas que hayan trabajado un mínimo de 30 días en el año completo. El total de la plantilla no coincide con el de las CCAA por el alcance de las mismas. Los datos contenidos en el EINF hacen referencia a las personas trabajadoras de Superficies de Alimentación, S.A.

Distribución empleados según clasificación profesional y por sexo:

| DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/SEXO | | | | | 31/12/2021 | 31/12/2020 |
|--|---------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| N.º personas trabajadoras | | | | | 1 | 0 |
| Grupo profesional | 2021 (H) | 2020 (H) | 2021 (M) | 2020 (M) | TOTAL | TOTAL |
| Dirección | 8,00 | 8,00 | 5,00 | 5,00 | 13,00 | 13,00 |
| Técnico | 41,00 | 33,00 | 35,00 | 35,00 | 76,00 | 68,00 |
| Mando intermedio | 172,00 | 173,00 | 82,00 | 82,00 | 254,00 | 255,00 |
| Pers. administrativo | 14,00 | 14,00 | 35,00 | 32,00 | 49,00 | 46,00 |
| Operario | 476,00 | 482,00 | 1.062,00 | 1.048,00 | 1.538,00 | 1.530,00 |
| TOTAL | 711,00 | 710,00 | 1.219,00 | 1.202,00 | 1.930,00 | 1.912,00 |

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 | | | | | | | 31/12/2021 |
|---------------------------------------|------------|------------|------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| Tipo de ERTE | Duración | Fecha fin | Duración | % Plantilla | H | M | TOTAL |
| Limitación | 01/01/2021 | 04/07/2021 | 185 | 0,005 | 4,00 | 5,00 | 9,00 |
| Impedimento | 01/01/2021 | 03/05/2021 | 123 | 0,047 | 40,00 | 46,00 | 86,00 |
| TOTAL | | | 308 | | 44,00 | 51,00 | 95,00 |

Modalidades de contrato y N.º de despidos por sexo:

| MODALIDADES DE CONTRATO Y DESPIDOS POR SEXO | | | | | 31/12/2021 | 31/12/2020 |
|---|-------------|----------|-------------|----------|------------|------------|
| N.º contratos | | | | | | |
| Tipo de contrato | 2021 (H) | 2020 (H) | 2021 (M) | 2020 (M) | TOTAL | TOTAL |
| N.º total de contratos de trabajo | 711,00 | 710,00 | 1.219,00 | 1.202,00 | 1.930,00 | 1.912,00 |
| % Contratos indefinidos | 34,72% | 30,91% | 60,88% | 55,28% | 95,60% | 86,19% |
| % Contratos temporales | 2,12% | 6,22% | 2,28% | 7,58% | 4,40% | 13,81% |
| % contratos a tiempo parcial | 2,28% | 1,67% | 4,87% | 4,08% | 7,15% | 5,75% |
| Anual | | | | | | |
| N.º Despidos | 32,00 | 21,00 | 47,00 | 23,00 | 79,00 | 44,00 |
| N.º total de contratos de trabajo | 948,00 | 918,00 | 1.482,00 | 1.452,00 | 2.430,00 | 2.370,00 |
| % Promedio contratos indefinidos | 31,40% | 26,96% | 53,62% | 48,19% | 85,02% | 75,15% |
| % Promedio contratos temporales | 7,61% | 11,77% | 7,37% | 13,08% | 14,98% | 24,85% |
| % Promedio contratos a tiempo parcial | 3,09% | 1,86% | 5,31% | 4,60% | 8,40% | 6,46% |

Modalidades de contrato y N.º de despidos por edad:

| MODALIDADES DE CONTRATO Y DESPIDOS POR EDAD | | | | | | | 31/12/2021 | 31/12/2020 |
|---|-----------|-----------|-------------|-------------|----------|----------|------------|------------|
| N.º contratos | | | | | | | | |
| Tipo de contrato | < 25 años | < 25 años | >=25 y <=40 | >=25 y <=40 | >40 años | >40 años | TOTAL | TOTAL |
| N.º total de contratos de trabajo | 153,00 | 149,00 | 618,00 | 658,00 | 1.159,00 | 1.105,00 | 1.930,00 | 1.912,00 |
| % Contratos indefinidos | 6,58% | 4,34% | 30,21% | 28,35% | 58,81% | 53,50% | 95,60% | 86,19% |
| % Contratos temporales | 1,35% | 3,45% | 1,81% | 6,07% | 1,24% | 4,29% | 4,40% | 13,81% |
| % contratos a tiempo parcial | 2,44% | 1,57% | 2,28% | 1,83% | 2,44% | 2,35% | 7,15% | 5,75% |
| Anual | | | | | | | | |
| N.º Despidos | 13,00 | 5,00 | 34,00 | 25,00 | 32,00 | 14,00 | 79,00 | 44,00 |
| N.º total de contratos de trabajo | 304,00 | 323,00 | 823,00 | 836,00 | 1.303,00 | 1.211,00 | 2.430,00 | 2.370,00 |
| % Promedio contratos indefinidos | 6,79% | 4,56% | 27,65% | 24,89% | 50,58% | 45,70% | 85,02% | 75,15% |
| % Promedio contratos temporales | 5,72% | 9,07% | 6,21% | 10,38% | 3,05% | 5,40% | 14,98% | 24,85% |
| % Promedio contratos a tiempo parcial | 3,00% | 2,28% | 2,96% | 2,07% | 2,43% | 2,11% | 8,40% | 6,46% |

Modalidades de contrato y N.º de despidos por grupo de categoría profesional y convenio:

| MODALIDADES DE CTRO. Y DESPIDOS POR GRUPO CATEGORIA (TOTAL EMPRESA) | | | | | | |
|---|-----------|---------|-------------------------|---------------------|------------|------------|
| Categorías | DIRECCION | TECNICO | PERS. ADMINISTRATIVO | MANDO INTERMEDIO | OPERARIO | 31/12/2021 |
| N.º total de contratos de trabajo | 13,00 | 76,00 | 49,00 | 254,00 | 1.538,00 | 1.930,00 |
| % Contratos indefinidos | 0,67% | 3,68% | 2,38% | 13,16% | 75,70% | 95,60% |
| % Contratos temporales | 0,00% | 0,26% | 0,16% | 0,00% | 3,99% | 4,40% |
| % contratos a tiempo parcial | 0,00% | 1,71% | 0,31% | 0,00% | 5,13% | 7,15% |
| | | | | | anual 2021 | |
| N.º Despidos | 1,00 | 2,00 | 0,00 | 4,00 | 72,00 | 79,00 |
| N.º total de contratos de trabajo | 14,00 | 98,00 | 54,00 | 267,00 | 1.997,00 | 2.430,00 |
| % Contratos indefinidos | 0,58% | 3,54% | 2,02% | 10,99% | 67,90% | 85,02% |
| % Contratos temporales | 0,00% | 0,49% | 0,21% | 0,00% | 14,28% | 14,98% |
| % contratos a tiempo parcial | 0,00% | 2,02% | 0,29% | 0,00% | 6,09% | 8,40% |
| MODALIDADES DE CTRO. Y DESPIDOS POR GRUPO CATEGORIA (TOTAL EMPRESA) | | | | | | |
| Categorías | DIRECCION | TECNICO | PERS. ADMINISTRATIVO | MANDO INTERMEDIO | OPERARIO | 31/12/2020 |
| N.º 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% |
| | | | | | anual 2020 | |
| N.º Despidos | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 5,00 | 38,00 | 44,00 |
| N.º 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 horas³:

TOTALIDAD EMPRESA

| REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO | ANUAL | |
|--------------------------------|-------------|-------------|
| | Hombres | Mujeres |
| 2020 | 19.985,85 € | 17.692,89 € |
| 2021 | 19.900,45 € | 17.824,11 € |

| REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD | ANUAL | | |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | < 25 años | >=25 y <=40 | >40 años |
| 2020 | 15.378,31 € | 17.343,54 € | 20.244,43 € |
| 2021 | 15.161,03 € | 17.221,90 € | 20.314,66 € |

| REMUNERACIONES MEDIAS POR GRUPO CATEGORÍA PROFESIONAL | ANUAL | | | | |
|--|-------------|-------------|------------------|----------------------|-------------|
| | Dirección | Técnico | Mando intermedio | Pers. administrativo | Operario |
| 2020 | 68.199,73 € | 25.188,48 € | 25.966,56 € | 20.626,56 € | 16.887,12 € |
| 2021 | 67.664,20 € | 24.465,32 € | 26.036,64 € | 20.304,60 € | 16.958,53 € |

³ Para el cálculo de las remuneraciones medias, se ha tenido en cuenta el número total de personas que han trabajado en el período de 2021, 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 2020 se han visto modificados para que fueran comparables con los de 2021.

PERSONAS COMPARABLES

| REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO | ANUAL | |
|--------------------------------|-------------|-------------|
| | Hombres | Mujeres |
| 2020 | 20.796,86 € | 17.989,23 € |
| 2021 | 21.011,04 € | 18.294,68 € |

| REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD | ANUAL | | |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | < 25 años | >=25 y <=40 | >40 años |
| 2020 | 15.365,27 € | 17.541,15 € | 20.507,00 € |
| 2021 | 15.693,90 € | 17.698,03 € | 20.639,90 € |

| REMUNERACIONES MEDIAS POR GRUPO CATEGORÍA PROFESIONAL | ANUAL | | | | |
|--|-------------|-------------|---------------------|-------------------------|-------------|
| | Dirección | Técnico | Mando intermedio | Pers. administrativo | Operario |
| 2020 | 68.199,73 € | 24.739,61 € | 25.978,82 € | 20.570,44 € | 17.205,55 € |
| 2021 | 67.664,20 € | 25.111,31 € | 26.002,56 € | 20.665,82 € | 17.433,23 € |

4.2 Brecha Salarial

Durante el ejercicio 2021, la brecha salarial muestra una diferencia del 10,43%. Sorli presenta una buena tendencia, ya que se ha reducido un 1,51 p.p. respecto el año anterior.

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

Gran parte de las empleadas y empleados del grupo Sorli prestan servicios en 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 6 y 8 horas, que pueden ser de lunes a viernes para la oficina y de lunes a sábado si es en tienda.

Durante el año 2021, Sorli ha mantenido las mejoras implementadas en 2020, respecto a las condiciones laborales del personal de oficina: se implementó la flexibilidad horaria de entrada, que les permite iniciar su jornada laboral entre las 08:00 y las 9:00, recuperando el tiempo al mediodía (máximo 30 minutos) o tras la jornada laboral.

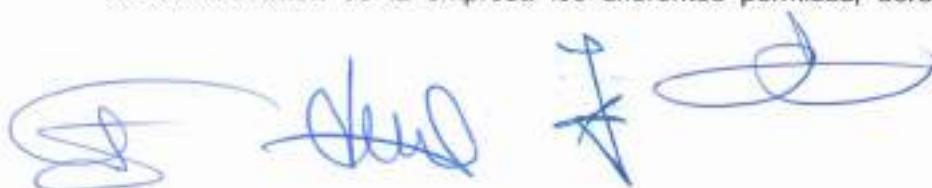
Como propósito para el siguiente año, la empresa se ha propuesto ampliar la franja horaria de la flexibilidad tanto al inicio como a la finalización de la jornada, pudiendo iniciarla entre las 7:30h y las 9:30h y finalizarla entre las 17h y las 19h en función de la hora de entrada y contemplando el descanso del medio día de 30 minutos.

Respecto a la organización de trabajo y conciliación a nivel de tiendas, se está tratando de fomentar el horario intensivo en lugar del horario partido, aprovechando los cierres temporales por reformas para replantear los horarios del personal del centro y tratar de mejorarlo en la medida de lo posible.

A lo largo de 2021, para el personal de oficina, se ha mantenido un sistema de teletrabajo por turnos en los momentos de mayores contagios, 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 del uso de este sistema para las fases más críticas de la pandemia, se ha establecido 1 día de teletrabajo a la semana de forma permanente, y se ha fomentado a la propia autogestión de la jornada (presencial o teletrabajo), puesto que cada departamento decide como incorporar esta jornada, marcando un día consensuado entre ambas partes.

Para el año siguiente, se está estudiando por parte de la empresa, la posibilidad de potenciar el teletrabajo, ampliando el número de días, pasando a ofrecer a la plantilla 2 días de teletrabajo a la semana.

Por otro lado, en el ámbito de la conciliación, el grupo Sorli pone a disposición de las personas trabajadoras medidas para ésta y fomenta el ejercicio responsable por parte de ambos progenitores. En este sentido, se 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 fomentar métodos eficaces para la gestión del tiempo y la desconexión laboral.

4.4 Seguridad y salud

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

| TABLA INDICADORES | 2021 | | 2020 | |
|----------------------------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Horas de absentismo ⁴ | 90.073,61 | 228.705,73 | 93.739,92 | 308.428,50 |

Este año se ha obtenido un resultado positivo respecto al año anterior. Se ha disminuido de manera significativa tanto las horas de absentismo de las mujeres como las de los hombres, pasando de 308.428,50h a 228.705,73h en las mujeres, y de 93.739,92h a 90.073,61h en los hombres.

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 2021, se ha constituido el servicio de prevención mancomunado del grupo Sorli. A la vez se ha adaptado y actualizado toda la documentación del sistema de gestión de la prevención para pasar la auditoria reglamentaria a principios de 2022.

En relación con las actividades habituales anualmente, se han realizado un total de 13 evaluaciones de riesgos (AR), 8 Planes de emergencia (P.E) y 1 Plan de autoprotección (P.A.U).

También se han realizado un total de 3 Protocolos de Riesgos Psicosociales, llevándose a cabo la aplicación de la NTP 107 de Diseño y realización de entrevistas y la NTP 450

⁴ 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).

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 mancomunado (SPM), este año la actividad del departamento de prevención ha estado marcada por la continuidad 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.
- En cada actividad, se ha 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 periodo 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, entre otras.
- En el hotel se realizó control de temperatura, se eliminaron los accesos con huella para los/as clientes/as (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, entre otras medidas. Sin embargo, permaneció cerrado durante gran parte del año.
- Finalmente, en los gimnasios, el uso de la mascarilla fue 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 periodo 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.

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) se les realizó test/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 de antígenos como en las limpiezas integrales en las tiendas y plataformas logísticas.

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.

Hay que destacar que este año hemos reducido tanto el número de accidentes como de enfermedades profesionales respecto el año anterior. Se considera enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena o propia en las actividades que se especifiquen en el cuadro de Enfermedades Profesionales, es decir, que se engloba a todas las patologías de las personas trabajadoras, incluidas en



las evaluaciones de riesgo y valoradas por la mutua. También cabe mencionar que no se ha producido ninguna muerte por accidente laboral.

| TABLA INDICADORES | 2021 | | 2020 | |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Índice de frecuencia ⁵ (N.º accidentes por cada millón de horas trab.) | 24,47 | 21,62 | 19,89 | 25,87 |
| Índice de gravedad ⁶ (N.º jornadas perdidas por cada mil horas trab.) | 1,11 | 0,97 | 1,25 | 1,30 |
| Enfermedad profesional | 0,00 | 6,00 | 0,00 | 8,00 |
| Días de baja por accidente | 1.315,00 | 1.744,00 | 1.446,00 | 2.257,00 |
| N.º de accidentes (AT-EP) (sin itinere) | 29,00 | 39,00 | 23,00 | 45,00 |
| Horas totales trabajadas | 1.185.006,76 | 1.804.139,85 | 1.156.509,42 | 1.739.790,73 |

| BAJAS POR COVID | 2021 | | 2020 | |
|------------------------------|---------------|---------|---------------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| N.º Enfermedad Común (COVID) | 242,00 | 341,00 | 201,00 | 337,00 |
| TOTAL | 583,00 | | 538,00 | |

4.5 Relaciones Sociales

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

⁵ Índice de frecuencia = (N.º de accidentes con baja sin contar in itinere / N.º de horas efectivas trabajadas) x 10⁶

⁶ Índice de gravedad = (N.º de días perdidos por accidente con baja / N.º de horas efectivas trabajadas) x 10³

| N.º PERSONAS EMPLEADAS POR CONVENIO | 2021 % POR CONVENIO | 2020 % POR CONVENIO |
|--|----------------------------|----------------------------|
| N.º Personas | | |
| Supermercados | 92,84% | 92,74% |
| Estaciones de Servicios | 0,45% | 0,68% |
| Actividades deportivas y de ocio | 3,17% | 2,78% |
| Hostelería | 2,76% | 3,00% |
| Comercio | 0,78% | 0,80% |
| TOTAL | 100,00% | 100,00% |

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 la compañía en el ámbito formativo para las personas que forman el Equipo Sorli, es facilitar los medios adecuados para el desarrollo de las competencias profesionales y las actitudes necesarias que permitan una gestión eficaz de los retos que cada puesto de trabajo conlleva, así como proporcionar a cada persona trabajadora una mayor satisfacción en la realización de las tareas asignadas.

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

La oferta formativa dirigida a los trabajadores y las trabajadoras de Sorli en el año 2021 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.

Cabe destacar el esfuerzo que dedica la compañía desarrollando formaciones en materia de Igualdad, con el apoyo de la Fundació SORLI. 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 conocimiento y proceso de denuncia establecido en el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo del grupo Sorli. En los años 2020 y 2021 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.

Las acciones formativas previstas en el Plan Formativo 2021 se distribuían en 4 áreas:

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

En el año 2021 la pandemia sanitaria sólo ha permitido desarrollar una parte del Plan Formativo diseñado inicialmente. Las acciones formativas llevadas a cabo se centraron



en aspectos relativos al Compliance Penal (destinada tanto a personal de oficina como de supermercados), formaciones focalizadas en materia de prevención de riesgos laborales (PRL iniciales, trabajos en altura, conducción de carretillas elevadoras, montaje de instalaciones de alta tensión,..), acciones formativas de acogida al nuevo personal (con el objetivo de transmitir los valores y procedimientos a seguir, referente a los diferentes puestos de trabajo) y, cabe destacar muy especialmente, tanto las formaciones desarrolladas para el aprendizaje y especialización en el oficio de carnicería y charcutería, como las relativas a la sensibilización y concienciación en igualdad.

Las formaciones realizadas finalmente en el año 2021 han sido:

- Compliance Penal.
- Formación nivel básico PRL delegados de Prevención.
- Curso de Carretillas Elevadoras.
- Curso de seguridad en el manejo de Plataformas Elevadoras.
- Curso de trabajos en altura.
- Curso de Electricidad: Montaje y mantenimiento de instalaciones de alta tensión y baja tensión.
- Formación Global Sorli.
- Inglés.
- Hire The Right Talent
- Formación Mundo Ibérico
- Formación Carnicería y Charcutería
- Comunicación inclusiva, lenguaje no sexista y organización de la información.
- Men in care: Taller de nuevas masculinidades.

La voluntad de la compañía es continuar realizando formaciones a las personas trabajadoras del equipo, que les ayuden a conseguir las competencias necesarias para la realización de su trabajo. Por ello, además de las formaciones previstas en nuestro Plan Formativo, se está trabajando en la creación de un Plan de Carrera para las personas de las secciones de frescos con el objetivo de conseguir a los y las mejores profesionales de estas secciones, así como poder retener el talento dentro de la propia compañía.



A continuación, se detallan la cantidad de horas de formación por grupo de categoría que se han realizado en el año 2021:

| | Horas Totales Formación | | | | | |
|------------------------------------|-------------------------|------------|------------------|----------------------|------------|--------------|
| | Dirección | Técnico | Mando Intermedio | Pers. Administrativo | Operario | Total |
| Comunicación inclusiva | 4 | 8 | 0 | 32 | 0 | 44 |
| Men in care | 56 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 |
| Compliance Penal | 1 | 11 | 22 | 10 | 0 | 44 |
| PRL delegados/as prevención | 0 | 30 | 0 | 0 | 0 | 30 |
| Carretilla elevadora | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 8 |
| Carretillas elevadoras + apilador | 0 | 0 | 0 | 8 | 8 | 16 |
| Plataforma elevadora | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 8 |
| Trabajos en altura | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 8 |
| Montaje instalación alta tensión | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 20 |
| Global Sorli | 0 | 0 | 0 | 0 | 160 | 160 |
| Inglés | 5 | 10 | 5 | 5 | 0 | 25 |
| Hire The Right Talent | 8 | 32 | 0 | 0 | 0 | 40 |
| Mundo Ibérico | 0 | 0 | 0 | 0 | 168 | 168 |
| Formación Carnicería y Charcutería | 0 | 0 | 0 | 0 | 560 | 560 |
| TOTAL 2021 | 74 | 91 | 27 | 55 | 940 | 1.187 |
| TOTAL 2020 | 39 | 498 | 72 | 78 | 265 | 952 |

4.7 Igualdad

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

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

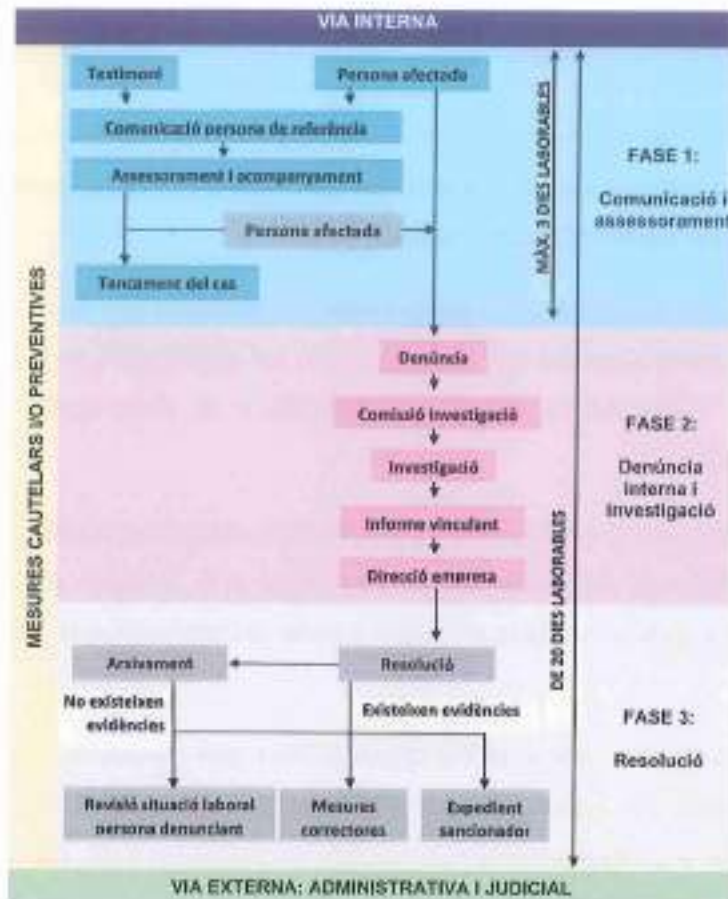
El compromiso que la empresa ha adquirido a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, además de cumplir con la normativa legal vigente, no persigue sólo el objetivo concreto de cumplir con la ley, sino que se esfuerza en el convencimiento de que la igualdad de trato es la base de las relaciones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

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

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

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





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

Por otro lado, con el objetivo de estar presentes y difundir el mensaje a todo su entorno. En 2021, se han realizado dos campañas de sensibilización y concienciación que, por otro lado, ya se habían realizado años anteriores. Hemos celebrado como grupo empresarial el día Mundial de la Mujer, el 8 de marzo y el día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer, el 25 de noviembre. Y hemos sumado a estas dos campañas, durante los meses de mayo y junio, la realización de una nueva campaña cuya temática se centró en la corresponsabilidad y la necesidad de compartir las tareas domésticas y de cuidados. Esta tercera campaña tenía un formato de concurso de dibujo infantil, y perseguía difundir entre el personal y la clientela, los valores de igualdad y corresponsabilidad que debemos transmitir a niños y niñas, para prevenir las desigualdades existentes.

A nivel más interno, se ha seguido realizando una revisión de la comunicación tanto interna como externa para asegurar que se cumplan con los criterios de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista. Se ha realizado para asentar esta comunicación una formación en perspectiva de género aplicada al diseño y la comunicación para los departamentos de Marketing, Comunicación y SAC.

En línea con la campaña de la corresponsabilidad trabajada en mayo, se realizó una formación de 4 horas al comité ejecutivo impartida por el programa de la Unión Europea "Men in care" sobre las nuevas masculinidades y la importancia de adquirir la corresponsabilidad.

También en 2021 se ha trabajado en confeccionar el registro retributivo, un informe sobre las retribuciones del personal que se entrega a la comisión de igualdad y que analiza la brecha salarial de cada concepto a partir del promedio y la mediana de cada importe.

Este departamento de Sorli y la Fundació SORLI han colaborado activamente en diversas acciones 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.

Como se ha comentado dicha fundación ha asesorado en materia de Igualdad a Sorli. Esta estrecha colaboración hace que la igualdad de género sea todavía más transversal en la compañía.

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 28 personas con discapacidad, de las cuales 27 son con contrato indefinido.

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

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

| N.º PERSONAS EMPLEADAS CON DISCAPACIDAD | 31/12/2021 | 31/12/2020 |
|--|-------------------|-------------------|
| N.º personas | 28 | 25 |
| N.º personas con contrato indefinido | 27 | 25 |

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

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is a large, stylized 'S' with a horizontal line. The second is a cursive signature. The third is a signature with a prominent vertical stroke. The fourth is a signature with a circular loop and a long horizontal tail.

5. Derechos Humanos

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

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

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

Para supervisar que se da cumplimiento a lo establecido en el Manual de Buenas Prácticas y en el Código de Conducta, se estableció un Comité de Supervisión y Cumplimiento, un órgano interno encargado de supervisar las políticas del Grupo que engloba, entre otros, los Derechos Humanos. Cabe destacar que, durante el ejercicio 2021, ninguna de las compañías del Grupo SORLI ha recibido ninguna denuncia o comunicación por casos de vulneración de derechos humanos.

Durante el ejercicio 2021, se han llevado a cabo diversas actualizaciones del Manual de Buenas Prácticas de cada área, de entre las cuales se debe destacar la inclusión de la misión, visión y valores del Grupo. Estas nuevas incorporaciones se han dado a conocer a todas las personas trabajadoras a través del Portal Equip Sorli.

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



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

6. Corrupción y soborno

6. Corrupción y soborno

6.1 Evaluación de riesgos

El Grupo SORLI apuesta por la libre competencia en el mercado, la integridad y la objetividad en todas las relaciones comerciales con clientes y proveedores, así como el máximo respeto a la actividad pública de los funcionarios de la Administración. El pago de sobornos como estrategia en nuevos mercados o para reforzar la posición ya existente, para conseguir nuevos proveedores a un menor precio u obtener cualquier otro tipo de ventaja ilícita, ya sea en relaciones entre particulares o con la Administración Pública, constituye un comportamiento que va en contra de los principios de todas las compañías del Grupo.

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

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

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

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

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



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

6.2 Políticas y procedimientos adoptados

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

- Código de Conducta: establece los principios que debe seguir cualquier persona trabajadora de PROMOINMO, S.L. En dicho documento, se refleja expresamente el rechazo a cualquier forma de corrupción o soborno para obtener un beneficio económico. Ninguna persona trabajadora, incluidos los directivos, pueden ofrecer u obtener beneficio económico alguno de clientes o intermediarios en sede de una relación comercial o de negocio.
- Manual de Buenas Prácticas: es el documento de referencia que agrupa las principales conductas que debe seguir cada persona trabajadora de Superficies de Alimentación, S.A. por razón de su puesto y área de trabajo (atención al cliente, confidencialidad, uso de los equipos informáticos y navegadores de internet, etc.). Durante el presente ejercicio, el Manual de Buenas Prácticas se ha sometido a revisión por parte del Comité de Supervisión y Cumplimiento, incluyendo los apartados de 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 todas las personas que trabajan en la compañía.
- Anticorrupción: a raíz de la adopción del Compliance Penal, se establecieron pautas de conducta específicas para todas las personas trabajadoras del Grupo en relación con los delitos de corrupción en los negocios (artículo 286 bis y ss. del Código Penal), tráfico de influencias (artículo 428 y ss. del Código Penal) y cohecho (artículo 419 y ss. del Código Penal). Todas estas pautas de conducta se plasmaron en el protocolo anticorrupción (con fecha de aprobación de 12 de julio de 2019), el cual se aplica en Superficies de Alimentación, S.A.
- Sistema disciplinario: como consecuencia de la implantación del Compliance



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

- Cláusula de Cumplimiento Normativo: durante el presente ejercicio 2021, con todos los proveedores de Superficies de Alimentación, S.A., se ha incluido como anexo en cada contrato una cláusula de cumplimiento normativo mediante la cual, se comprometen a seguir diversas obligaciones en materia de: ética en las relaciones comerciales, competencia, corrupción, blanqueo de capitales, medioambiente, seguridad y salud laboral e igualdad de oportunidades. En caso de detectarse el incumplimiento de cualquiera de los puntos anteriores, el proveedor deberá adoptar medidas correctoras y, si no se llevasen a cabo las subsanaciones, esto puede llegar a suponer la suspensión y/o rescisión de la relación contractual.

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

Cabe destacar que, durante el mes de junio de 2021, se realizaron 2 sesiones formativas a través de videoconferencia a los responsables de planta y al personal de oficinas de Superficies de Alimentación, S.A. en materia de Cumplimiento Normativo. En estas sesiones, se trataron las principales áreas de riesgo y cómo debe actuar el personal de la organización, destacándose las siguientes materias:

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



- Política de devoluciones
- Caducidad y retirada de productos

6.3 Resultados de las políticas y procedimientos adoptados

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

Para el correcto desarrollo de su tarea, el Comité de Supervisión y Cumplimiento tiene acceso directo al Canal de Comunicación (artículo 31 bis.5. 4º del Código Penal), el cual ha sido puesto en conocimiento de todas las personas trabajadoras, a través de las sesiones formativas y de los documentos generados a tenor de estas, y de los socios de negocio, mediante la Política de Compliance. El Canal de Comunicación es la herramienta con la cual toda persona que tenga alguna vinculación con una entidad del Grupo SORLI puede comunicar cualquier conducta contraria a la normativa interna o a la normativa penal que haya detectado (compliance@sorli.com).

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

Debido a las diferentes actividades que llevan a cabo las compañías del Grupo, se establecieron dos canales diferenciados y gestionados por cada Comité de Supervisión y Cumplimiento. Durante el ejercicio 2021, 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 2021, no se han detectado actuaciones ilícitas o casos de corrupción en ninguna de las compañías del Grupo SORLI, ni se han emprendido actuaciones judiciales contra ninguna de las compañías por casos de corrupción.

6.4 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

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

Por otro lado, todas las entidades pertenecientes al Grupo SORLI han instaurado medidas básicas para prevenir el blanqueo de capitales en su seno. En este sentido, ninguna de las compañías del Grupo tiene permitido recibir dinero en efectivo cuyo valor supere los 1.000 euros y está prohibido colaborar comercialmente con entidades que tengan su domicilio fiscal en países poco colaboradores en materia económica.

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



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

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

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

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

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

| | Importe | Periodo |
|-----------------|-------------|---------|
| AECOC | 1.015,00 € | Anual |
| Comertia | 2.212,44 € | Anual |
| IFA | 86.297,04 € | Anual |

Así mismo, cabe destacar el fuerte compromiso que tiene el Grupo Sorli con su Fundación, la Fundación Privada Sorli, creada en diciembre de 2018 con el objetivo de constituir una gran red de empresas unidas en torno a un proyecto común: hacer efectiva la igualdad de género en el tejido empresarial del país. A través de ésta, Sorli busca promover e impulsar cambios profundos en la sociedad para mejorar el futuro de todos, hombres y mujeres, sin que existan discrepancias por razón de género. Para ello, durante 2021 ha aportado 116.913,25 euros.

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

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

7. Sociedad

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is a stylized 'S' with a vertical line through it. The second is a cursive signature. The third is a signature with a prominent vertical stroke. The fourth is a cursive signature.

7. Sociedad

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

7.1 Impacto en los medios de comunicación

La gestión llevada a cabo por Sorli durante el año 2021 en todos sus aspectos destacando algunos como las medidas tomadas en relación con la sostenibilidad o la participación de la Fundación Sorli a nivel empresarial tuvieron un gran impacto en los medios de comunicación.

Las apariciones se produjeron en televisión, radio, prensa general y prensa del sector hasta completar un total de 110 apariciones, con una audiencia estimada de 218.966.088 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 CO₂.



7.3 Colaboración con entidades públicas y la Comunidad local

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

Gran Recapte d'Aliments

Sorli ha participado en el Gran Recapte desde la primera edición. Este evento está organizado por Bancs d'Aliments de Catalunya, quienes recogen donaciones de alimentos en mercados y Supermercados de todo el país durante dos días de noviembre. Este año, dadas las circunstancias, la campaña ha sido diferente. Del 19 al 27 de noviembre, la recogida se realizaba de forma virtual, dando un donativo en la caja. Los días 19 y 20 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.

Este 2021 se recaudaron un total de 84.715,07 euros, entre los clientes y Sorli.

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 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, agosto y septiembre el centro Sorli Emocions, en Vilassar de Dalt (Maresme), organiza un ciclo de conciertos gratuitos denominados "Nits d'Emocions". Este año ha sido la séptima 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 tuvieron un coste de 8.400 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.

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

Sorli colabora en la iniciativa denominada "Bufa la Bombolla", que consiste en la comercialización de 5.000 "bombollers".

Ajuntament de Sitges i Caritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat

Se mantuvo el 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 Marató TV3

SORLI realizó una aportación económica de 6.000 euros a la Fundació Marató TV3 destinada a la investigación de la Covid-19. También acordó una colaboración por el mismo importe destinada a la salud mental y que se abonará en el año 2022.

Digitalización

Durante el ejercicio 2021 Sorli ha apostado por la digitalización desarrollando proyectos de mejora en SorliClic, la tienda de venta online que ha permitido alcanzar el 1,4 % de las ventas de Sorli y en las redes sociales consiguiendo incrementar los seguidores de 1.556 a 16.841 y con un engagement rate del 2,6%, siendo este superior al sector.

Nutrición

Sorli ha alcanzado un acuerdo con la agencia de comunicación digital especializada en Salud y Nutrición "Ets el que menges" con la finalidad de comunicar y aconsejar a los clientes de Sorli consejos nutricionales que les permitan obtener una vida más saludable y equilibrada.



Durante el año 2021 se realizaron 20 artículos, 78 posts, 13 reels y 5 vídeos en Redes Sociales. Un total de 116 contenidos de nutrición y salud.

7.4 Proveedores

La relación con los proveedores se inicia con el análisis de idoneidad para la colaboración entre ambas partes. Tras esto, se procede a realizar un proceso de homologación en el que tanto el productor como el producto deben cumplir los requisitos de calidad y seguridad, respetando los criterios ambientales y sociales que contempla la ley y alineados con las exigencias que establece el Grupo Sorli. Por ello, a lo largo de 2021 no se ha procedido a realizar auditorías complementarias.

Podemos dividir los proveedores en dos grandes grupos:

- Proveedores marca fabricante:

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

- Proveedores de la marca Propia:

Tenemos dos casuísticas dentro del ámbito de la marca propia:

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

Con relación a los proveedores, en este año 2021, se ha trabajado sobre dos palancas importantes relacionadas con el bienestar animal:

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



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

- Y la segunda, todos nuestros proveedores cárnicos con los que hemos trabajado en 2021 disponen del certificado Welfair. Este es el primer certificado de Bienestar Animal que se centra en la observación y evaluación de los animales y su comportamiento. El sello garantiza los cuatro principios de bienestar: comportamiento, salud, alojamiento y alimentación. Toda la carne comercializada por Sorli proviene de granjas de proximidad de las provincias de Barcelona, Gerona y Lérida; y más del 90% de ésta, en las categorías de ternera, cerdo y pollo, ya lleva el certificado.

7.5 Atención al cliente

Para el Grupo Sorli, el modelo de negocio gira 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.

Se mantiene la ampliación de recursos del departamento de atención al cliente que se produjo 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 2021, se registraron y gestionaron un total de 199 incidencias. El 100% de ellas fueron resueltas al cierre del año 2021 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 | 2021 | 2020 |
|------------------------------|-------------|-------------|
| Incidencia en tienda | 69 | 135 |
| Incidencia producto | 34 | 48 |
| Otros* | 33 | 52 |
| Online | 63 | 146 |
| TOTAL | 199 | 381 |

*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 2021 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 2021 ascienden a 10.960.701 euros. Por otra parte, los impuestos sobre beneficios de 2021 suman una cuantía total de 2.877.129 euros.

Por último cabe destacar que no se han recibido subvenciones públicas en 2021.

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) |
|--|--------------|--|--|
| INFORMACIÓN GENERAL | | | |
| Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura | Material | 6 | GRI 102-2 GRI 102-7 |
| Mercados en los que opera | Material | 9 - 11 | GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6 |
| Objetivos y estrategias de la organización | Material | 7, 9 | GRI 103-2 |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | Material | 11 | GRI 102-15 |
| Marco de reporting utilizado | Material | 4 | GRI 102-54 |
| Principio de materialidad | Material | 4 | GRI 102-46 GRI 102-47 |
| CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | 14, 15 | GRI 102-15 GRI 103-2 |
| Información general detallada | | | |
| Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad | 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 | 18 - 21 | GRI 103-2 |
|---|----------|---------|-----------|

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 306-1 (2020) GRI 306-2 (2020) GRI 306-3 (2020) en lo que respecta al peso total de los residuos y desglose de este total en función de la composición. GRI 306-4 (2020) en lo que respecta a peso de residuos no peligrosos y desglose en función de su valorización. GRI 103-2 |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | Material | 16, 17 | GRI 306-4 (2020) en lo que respecta a peso total de los residuos no destinados a eliminación. 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 301-1 |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | Material | 19 | GRI 302-1 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | Material | 17 - 19 | GRI 103-2 |

| | | | |
|--|-------------|-----|-------------------------|
| Uso de energías renovables | Material | 18 | GRI 302-1 |
| Cambio climático | | | |
| Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce | Material | 20 | GRI 305-1 GRI 305-2 |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | Material | 20 | 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 | 20 | GRI 103-2 |
| Protección de la biodiversidad | | | |
| 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 |
| CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | 12 | GRI 102-15 GRI 103-2 |

| Empleo | | | |
|--|----------|--------------|---|
| Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional | Material | 23 - 25 | GRI 405-1 en lo que respecta a empleados por categoría, sexo y edad (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 - 27 | GRI 102-8 (2016) en lo que respecta a empleados por contrato laboral y tipo, por sexo. (a y c). |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | Material | 25 -27 | 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 | No reportado |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | Material | 29 - 30 | GRI 103-2 |
| Número de empleados con discapacidad | Material | 42 | GRI 103-2 (2016) GRI 405-1 en lo referente a tipo de contrato. |
| Organización del trabajo | | | |
| Organización del tiempo de trabajo | Material | 29 - 30 | GRI 103-2 |
| Número de horas de absentismo | Material | 30 | 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 | 29, 30 | GRI 103-2 |
| Salud y seguridad | | | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | Material | 30 - 33 | GRI 103-2 GRI 403-1 (2018) en lo que hace referencia a la implementación de medidas por requerimientos legales. 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) en lo que respecta a casos de dolencias y enfermedades laborales. |
| Relaciones sociales | | | |
| Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | Material | 34 - 35 | GRI 103-2 |
| Mecanismo y procedimiento con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación | Material | 34 - 35 | GRI 103-2 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | Material | 34 - 35 | GRI 102-41 |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | Material | 34 - 35 | GRI 103-2 |
| Formación | | | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | Material | 36 - 37 | GRI 103-2 GRI 404-2 a) en lo relacionado con el tipo y el alcance de los programas implementados y la asistencia proporcionada para mejorar las aptitudes de los empleados. |

| | | | |
|--|----------|----|---|
| | | | |
| Cantidad total de horas de formación por categoría profesional | Material | 38 | GRI 404-1 por lo que respecta al total de horas de formación por categoría profesional. |

| Accesibilidad universal | | | |
|--|----------|---------|-----------|
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | Material | 41 | GRI 103-2 |
| Igualdad | | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | Material | 39 – 41 | GRI 103-2 |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | Material | 39 | GRI 103-2 |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | Material | 39 | GRI 103-2 |

| RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS | | | |
|---|----------|---------|---------------------------------------|
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | 44 | 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 | 44 | GRI 102-16 GRI 102-17 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | Material | 44 | GRI 103-2 |
| 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 | 44, 45 | GRI 103-2 |
| LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | 47 | GRI 102-15 GRI 103-2 |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | Material | 47 - 51 | GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 |

| | | | |
|--|----------|---------|--|
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | Material | 49, 51 | GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | Material | 51, 52 | GRI 102-13 |
| INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD | | | |
| Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | Material | 54 | GRI 103-2 |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | | | |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | Material | 54 – 57 | GRI 103-2 |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | Material | 55 - 57 | GRI 103-2 |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | Material | 54 - 57 | GRI 102-43 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | Material | 55, 56 | GRI 103-2 GRI 201-1 en lo referente al valor económico distribuido. |
| Subcontratación y proveedores | | | |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | Material | 57 | GRI 103-2 |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | Material | 57 – 58 | GRI 102-9 |

| | | | |
|--|----------|--------|---|
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | Material | 57 | GRI 102-9 |
| Consumidores | | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | Material | 58 | GRI 103-2 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | Material | 58, 59 | GRI 103-2 GRI 418-1 respecto a no haber identificado ninguna reclamación fundamentada. |
| Información fiscal | | | |
| Los beneficios obtenidos país por país | Material | 59 | GRI 103-2 GRI 207-4 (2019) en lo que respecta a los beneficios antes de impuestos por jurisdicción fiscal. |
| Los impuestos sobre beneficios pagados | Material | 59 | GRI 103-2 GRI 207-4 (2019) en lo que respecta a impuestos sobre beneficios pagados. |
| Las subvenciones públicas recibidas | Material | 59 | GRI 201-4 en lo que respecta a subvenciones. |

Granollers, a 31 de marzo de 2022

Construcciones i Contractes Barcelona, S.L.

Jordi Sorli Arall

Anna Sorli Górriz

Cristina Sorli Górriz

Julia Ayora Sorli

