

## **COMERCIAL JESUMAN, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

### **ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2020** **FINALIZADO EL 28 DE FEBRERO DE 2021**

#### 1.- Información general

##### Organización y estructura

Comercial Jesuman, S.A. es la sociedad dominante del Grupo y tiene su domicilio social en Icod de los Vinos, Avenida Francisco Miranda, 14. Su actividad básica es la comercialización al por mayor y al por menor de productos de gran consumo, y adicionalmente la sociedad explota un establecimiento hotelero de su propiedad, así como una instalación fotovoltaica.

Las sociedades dependientes cuya actividad es similar a la sociedad dominante, son las siguientes:

Sociedad	Porcentaje
2021 Alimengomera, S.A.	97,50%
Cashjesuman, S.L.	99,20%
Centrohipertenerife, S.L.	99,88%
Nortehiptenerife, S.L.	99,83%
Hiper Raivavae, S.L.	99,98%

Adicionalmente, posee un 99% de Npanadería Tartería, S.L. que tiene como actividad la fabricación de pan y de productos frescos de panadería y pastelería.

Seisbecisa SICAV, S.A. tiene la consideración de Sociedad de Inversión de Capital variable y su objeto social es la captación de fondos, bienes o derechos del público para gestionarlos e invertirlos en bienes, derechos, valores u otros instrumentos financieros, o no, siempre que el rendimiento del inversor se establezca en función de los resultados colectivos.

Adicionalmente participa en las siguientes sociedades que no tienen actividad

Sociedad	Porcentaje
2021 Alimencash, S.A.	99,90%
Supermercados Nortetenerife, S.L.	99,91%
Moicandanam, S.L.	92,26%

Todas las sociedades son de capital español y familiar cuyo objetivo desde su fundación ha sido satisfacer las necesidades en alimentación, limpieza y hogar de sus clientes en las Islas Canarias.

### Mercados en los que opera

Grupo Jesuman realiza su actividad minorista en más de setenta establecimientos de gestión propia, repartidos por las islas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en la Comunidad Autónoma de Canarias, con el objetivo de proporcionar los mejores precios a sus clientes para ayudar al ahorro familiar.

### Modelo de negocio y estrategia

Las características de los establecimientos del Grupo del sector distribución, que son explotados por la sociedad matriz y las cinco sociedades filiales, son las siguientes:

Tú Alteza: Supermercados de proximidad, caracterizados por tiendas que van desde los 450m<sup>2</sup> hasta los 1.550m<sup>2</sup>, cuyo principal aspecto comercial, es su localización en 26 municipios de los 31 en los que está dividida la isla de Tenerife, lo que permite contar con una red de tiendas muy permeables dentro del tejido comercial, en los principales núcleos poblacionales de la Provincia. Además, su estructura de personal, en su mayoría residente en la propia zona de influencia de cada una de las tiendas, y un servicio logístico de reposición a diario, le facilita tener un contacto muy cercano a sus clientes, pudiendo orientar las necesidades de compras de forma inmediata, lo que permite en este tipo de tiendas, tener una experiencia de compra muy grata y cohesionada con su entorno. Son tiendas en las cuales se puede implementar la comercialización de productos locales, de kilómetro 0, de muy pequeñas cantidades, muy difícil de lograr en otros formatos.

Actualmente disponemos de 42 establecimientos de este tipo solo en la Isla de Tenerife, con un surtido muy amplio de productos de alimentación, productos de higiene personal y artículos de limpieza. El principal valor está en un personal totalmente orientado al cliente, con centros amplios, bien iluminados y dotados de aquellos servicios que hacen de la compra un proceso rápido, cómodo y eficaz. Disponen todos ellos de sistemas de cobros y devolución de efectivo de forma automática.

Tú Trébol: Hipermercados de gran consumo, que disponen de superficie de sala de venta desde los 2.500 m<sup>2</sup> hasta las 5.500m<sup>2</sup> con productos de alimentación, de higiene personal y de limpieza, así como secciones de bazar y accesorios de cocina y electrónica. Dos de sus tiendas disponen de estación de servicio de combustible bajo la enseña Tgas. Este tipo de tiendas tiene un surtido de más de 12.000 referencias entre marcas de proveedores como de marcas de propias. Todas las tiendas disponen de herramientas de compras a través de aplicaciones web y mediante móvil, con servicios en 24 horas. Asimismo, todos los centros disponen de un amplio aparcamiento propio, incorporando en este último año la recogida selectiva de envases PET y latas de las marcas que en ellos se comercializan mediante método de reverse vending (retorno con

pago), lo que permite alinear el interés de los clientes con un modelo más sostenible y una compra más enfocada a mejoras ambientales.

Actualmente disponemos de nueve establecimientos Hipertrébol, ubicados, seis de ellos en la isla de Tenerife, dos en la Palma y uno en la isla de La Gomera. En todos los centros se mantiene una política de ofertas y promociones de carácter permanente como reclamo comercial, y todas las secciones de perecederos cuentan con servicio de venta asistido por personal cualificado y con clara orientación al cliente, en los que el asesoramiento, y el precio son la referencia principal.

Cash and Carry: Unidades de venta orientadas a dar servicio a profesionales del comercio, tanto que tengan el carácter de mayoristas como pequeñas tiendas de barrio, pero igualmente especializadas en la venta de artículos a establecimientos de hostelería, bares y restaurantes, como a grandes colectividades (colegios, y empresas de catering) y a todo aquello que pueda abarcar el canal Horeca. Con un horario de apertura muy marcado por las necesidades de este tipo de clientes, que hacen que estén abiertos, en la mayoría de los casos desde las 5:00 horas hasta las 16:00 horas. Actualmente disponemos de diez establecimientos, después de haber unificado dos tiendas en una de mayor capacidad en la vía de entrada a Mercatenerife, de los cuales ocho están en la isla de Tenerife y dos en la isla de La Palma. Este tipo de establecimientos permiten suplir un servicio de distribución cada vez más escaso en este mercado, pero sí necesario, al aportar un plus de competitividad a la concentración que sufre el sector.

La Hucha: Contamos con cuatro establecimientos que nacieron con la idea de dar servicio de gran consumo a aquellas zonas más desfavorecidas y con mayor dificultad de realizar una distribución moderna, al encontrarse en zonas fuera de las aéreas de influencia comercial consolidadas. Siendo su tamaño medio de 2.000m<sup>2</sup>, su surtido se centra en una fuerte presencia de productos de alimentación, higiene y limpieza de alta rotación, y de marca propia del distribuidor. Todos disponen de aparcamiento, y no están integrados en mallas urbanas, sino en carreteras generales entre municipios. Disponen de sistemas de cobros y devolución de efectivo de forma automática.

Adicionalmente contamos con diez establecimientos dedicados a la fabricación y venta de productos de pastelería y bollería repartidos por la isla de Tenerife que explota la sociedad Npanadería Tartería, S.L.

### Entorno empresarial

El sector de la distribución alimentaria en el que se encuadra el Grupo ha sufrido últimamente grandes cambios debido a la modificación del perfil de los clientes, más exigente desde el punto de vista de información nutricional de los productos, con unas pautas de consumo basadas en la omnicanalidad al hacer uso de las nuevas tecnologías,

con mayor preocupación por la salud alimentaria, y la introducción de la comercialización de una nueva gama de complementos alimentarios, que desplazan comportamientos a la hora de elegir un producto; asimismo, el sector se está dinamizando por una mayor presión de los medios y redes sociales que fomentan un consumo responsable y sostenible con el mínimo impacto sobre el medioambiente, habiendo configurado todo ello un nuevo y disruptivo marco de relaciones con los clientes, que ha modificado o acentuado las actuaciones que el sector ha venido incorporando en sus nuevas aperturas con la finalidad de fidelizar aún más a un consumidor hiperactivo, al cual, a la relación calidad-precio habría que unirle la experiencia y la responsabilidad social corporativa como un valor añadido.

Como aspecto transversal del sector, en la zona donde actuamos, hay que destacar la consolidación y expansión de forma rápida de nuevas enseñas comerciales con gran volumen de facturación nacional e internacional, así como el anuncio de nuevas aperturas de otro operador internacional que hasta ahora no está presente en el mercado canario, lo que contribuirá a una mayor competencia de precios, de surtido de productos y de nuevas formas de presentación y visualización de las tiendas a los clientes, siendo el canal virtual la fórmula más apropiada para ello.

## 2.- Descripción de las políticas corporativas y sus resultados

- *Política Corporativa de Responsabilidad.* Es una forma de dirigir la empresa que implica el cumplimiento de la legislación nacional vigente y especialmente de las normas internacionales en vigor. Es de carácter global y transversal, es decir afecta a todas las áreas de negocio y a toda la cadena de valor necesaria para el desarrollo de la actividad.

Los valores que definen al Grupo están dirigidos a mantener un marco común de actuación con sus empleados de forma continua, a través de los canales internos establecidos para ello, asumiendo nuevas situaciones por los efectos de los períodos de confinamiento y reducción de la movilidad, así como con los grupos de interés, realizando acciones sociales a entidades de carácter benéfico, tanto de carácter semipúblico como privado.

- *Política Corporativa Fiscal.* La política fiscal del Grupo consiste en aplicar buenas prácticas tributarias, cumpliendo la legislación fiscal vigente, pagando los impuestos de manera responsable, atendiendo al interés social y respetando la estrategia empresarial del Grupo.

Como resultado de esta política se satisfacen los impuestos de carácter local, autonómico y nacional establecidos por la legislación vigente velando, no obstante, por los intereses del Grupo.

- *Política Corporativa de Gestión de Riesgos.* La política de Gestión de Riesgos del Grupo consiste en establecer los elementos y el marco general de actuación para los escenarios de incertidumbre y riesgos de cualquier naturaleza a los que se enfrenta el Grupo.

Toda la organización juega un papel importante en la gestión de riesgos a través de sus responsabilidades identificando los riesgos asociados a los principales objetivos del Grupo, llevando políticas preventivas y eficaces que permitan anticipar medidas de interrupción de la actividad, en especial, por medidas sanitarias asociadas al Covid-19.

- *Política Corporativa de Medio Ambiente.* El objetivo de la política ambiental es marcar líneas de actuación que ayuden a promover el uso responsable de los recursos, protegiendo el medio ambiente y promoviendo un modelo logístico sostenible, favoreciendo el uso circular de los productos y con ello minorar el desperdicio alimenticio.

La Dirección del Grupo está involucrada en promover el uso responsable de los recursos y para ello marca las líneas de actuación en materia medioambiental invirtiendo en medidas que aseguren la consecución del objetivo.

- *Política Corporativa de Relaciones Externas.* El objetivo de la política de Relaciones Externas es promover una adecuada relación con los medios de comunicación, proveedores y administraciones locales.

- *Política Corporativa de Calidad y Seguridad Alimentaria.* La política de Calidad y Seguridad Alimentaria pretende generar confianza en los clientes del Grupo, acentuada por motivos del COVID-19 aplicando todas las obligaciones sanitarias necesarias para convertir los establecimientos en centros seguros de enfermedades infecciosas, mediante la aplicación práctica de compartimentar tareas, ejecutar rastreos y efectuar continuos test de antígenos.

Para ello, se han acentuado los procedimientos de control de calidad y las condiciones de higiene, seguridad, trazabilidad, así como el cumplimiento de la normativa vigente, no solo de las marcas propias, sino de todas las ofrecidas por cualquier proveedor sea de mercancía como de servicios.

*Política Corporativa de Prevención de Delitos y Anticorrupción.* El objetivo de esta política es el rechazo absoluto de cualquier tipo de comportamiento corrupto y de cualquier conducta que suponga el quebrantamiento de las leyes.

Las operaciones de naturaleza ordinaria y extraordinaria que lleva a cabo el Grupo se realizan con operadores locales y de reconocido prestigio.

- *Política Corporativa de Recursos Humanos.* En Grupo Jesuman es de vital importancia la gestión de los recursos humanos ya que los empleados que forman parte de nuestra empresa son fundamentales para realizar nuestra actividad diaria. Para ello es necesario que todos los empleados compartan los valores de la empresa y trabajen en consonancia con dichos ideales, prestando especial interés a las personas con alguna minusvalía.

La política de Recursos Humanos es el marco de referencia del Grupo con el objetivo de generar empleo en un entorno de igualdad, estabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral.

Las nuevas contrataciones tienen como objetivo, no sólo cubrir las nuevas aperturas, sino mejorar las plantillas y ofrecer a nuestros clientes todo el personal necesario para que sus compras sean no sólo eficientes y rápidas, sino económicas y con personal cercano y responsable. Se fomenta el uso de la autopromoción interna como una forma de mejora continua y conocimiento de la estructura orgánica de la empresa.

- *Política Corporativa de Marketing y Comunicación con el Cliente.* El objetivo de la política de Marketing y Comunicaciones con el Cliente es promover una adecuada relación con los compromisos que se contraen con los clientes tanto verbales como escritos, ofreciendo una información clara, transparente y veraz de todas las actuaciones comerciales que se hacen, primando los medios que tengan un menor impacto en el medio ambiente, como es el caso de la no utilización de folletos comerciales en papel, sino por medios de plataformas electrónicas.

Para ello se han establecido diversos canales de comunicación con los clientes, bien de forma directa o a través de redes sociales, a las cuales se les atiende de forma continua y permanente.

### 3.- Gestión de riesgos de las actividades del grupo

La Dirección y el Personal Responsable son los encargados de identificar, prevenir y dar soluciones a los riesgos del Grupo con el objetivo de asegurar la satisfacción de los grupos de interés, y que se enmarcan en dos grandes bloques: riesgos del entorno (ajenos a las actividades propias de la organización y riesgos operativos (correspondientes a las actividades propias de la organización).

#### Riesgos del entorno

Los riesgos del entorno en el que opera Grupo Jesuman se identifican dentro de cuatro grandes bloques, que son los siguientes:

*Riesgos relacionados con el mercado y la competencia.* Este aspecto se identifica claramente en el sector de la distribución alimentaria, ya que es un sector de gran competitividad en el que el posicionamiento en el mercado frente al cliente es de vital importancia para la subsistencia del negocio.

Los principales mecanismos de gestión se basan en el análisis de la competencia y de los hábitos del consumidor, y en definir planes de actuación de acuerdo con el análisis realizado, utilizando estrategias de diferenciación con el resto de operadores basadas en la marca propia o en procedimientos de gestión de tiendas inteligentes.

*Riesgos relacionados con la regulación normativa.* Se refiere a los riesgos a los que está sujeto el Grupo por la diversa normativa aplicable, tales como:

- Normativa fiscal
- Normativa laboral,
- Normativa mercantil
- Normativa de comercio, consumo y sanidad
- Normativa sobre protección de datos
- Normativa medioambiental
- Normativa inmobiliaria
- Otra normativa de carácter general

La excesiva regulación normativa es uno de los riesgos más relevantes a los que se enfrenta el Grupo ya que en los últimos años han surgido nuevos requerimientos normativos que implican mayor dificultad para adaptarse a su cumplimiento.

Por todo ello, la Dirección del Grupo ha implantado un modelo de cumplimiento apoyado en asesores externos y personal interno altamente cualificados que ayuden al aseguramiento del cumplimiento normativo.

*Riesgos del entorno político y social.* La pandemia derivada del COVID y sus consecuencias económicas han tenido un impacto elevado en el empleo, mediante la entrada en funcionamiento de los procesos de ERTE y en la implantación del teletrabajo, en la reducción del consumo fuera del hogar como consecuencia del cierre de bares y restaurantes, en la creciente forma de adquirir los productos mediante la compra online, que han incrementado los costes de utilización de medios logísticos, y que ha consolidado un proceso para llegar al cliente más exigente y con mayores costes al cual nos deberemos adaptar para mitigar sus efectos sobre la rentabilidad.

Las limitaciones impuestas a la movilidad de las personas por cada uno de los países de la Unión Europea han creado una fuerte incertidumbre en la industria del turismo vacacional, sector principal de generación de riqueza en la Comunidad Autónoma de Canarias, con políticas erráticas y muchas veces contradictorias incluso dentro del propio mercado nacional, que ha llevado a situaciones de inseguridad jurídica en el trabajo a realizar en el sector de restauración.

Adicionalmente, se han incorporado durante este año dos nuevos problemas de carácter internacional como son, en primer lugar la rotura de las cadenas de suministro de productos, dando lugar a un importante desabastecimiento, y por ello al encarecimiento de las materias necesarias para la industria agroalimentaria, (fertilizantes, cartón, plástico reciclado, vidrio, acero, etc.) que se ha trasladado a la cadena de precios de los productos finales, generando un encarecimiento de la cesta de la compra, y en segundo lugar, la creciente subida de los precios de los productos energéticos, como el petróleo y la electricidad, ambos muy ligados a este sector, el primero por la vía del transporte de la mercancía, y la electricidad porque es la fuente necesaria e imprescindible durante al menos 12 horas diarias para la iluminación, así como para el funcionamiento de los elementos de frío en las tiendas.

Si bien toda la gestión de estos factores de riesgo, no se puede planificar, por ser sobrevenidos a la actuación de la empresa, ésta pretende crear mecanismos de control que permitan acometer estos acontecimientos, acorde a las necesidades de cada momento, intentado hacer un análisis que afecte lo mínimo posible a la relación con los clientes-consumidores.

*Riesgos reputacionales.* En un tiempo en que la información viaja a gran velocidad es imprescindible gestionar adecuadamente la confianza de los principales grupos de interés.

Para controlar este riesgo Grupo Jesuman lleva a cabo un diálogo permanente con los grupos de interés.

### Riesgos operativos

Son los derivados de las actividades propias de la Organización. Son aquéllos que pueden provocar pérdidas como resultado de los errores humanos, de los procesos internos inadecuados o defectuosos, de los fallos en los sistemas y de los acontecimientos externos. Se dividen en cinco grandes bloques.

*Inadecuada adaptación del modelo económico y operativo.* El modelo de negocio debe adaptarse rápidamente a las nuevas tendencias de los consumidores, a la vez que debe entender los nuevos sistemas de trabajo, sobre todo en el aspecto tecnológico,



mejorando y ampliando nuevas propuestas de valor, para ello hemos incorporado las promociones georreferenciadas en cada una de las tiendas, por medio de una aplicación, lo que permite mantener una comunicación personal con cada cliente, la entrega de pedidos en clik collect (taquillas de entrega) sin necesidad de esperas ni horarios. Asimismo, se está en fase de implantación de soluciones de cobro automático en las líneas de caja mediante soluciones de auto escaneo en móvil y self ckek-out (autocobro).

Grupo Jesuman está modificando permanentemente su modelo de negocio para adaptarse a los nuevos estándares comerciales y conseguir mejorar los índices de visitas en las tiendas que permita mostrar todo el potencial diferenciador de las mismas, sin que esta transformación merme su capacidad de proximidad a las necesidades del cliente, que bien, por falta de tiempo, o por su edad avanzada, requiere de una conjunción de ambas.

En este aspecto hay que considerar la consolidación del teletrabajo y disponer de más tiempo, a través de la compra on-line, como un cambio en los hábitos de compra de los consumidores que complementa una novedosa forma de comprar en las tiendas de cercanía frente a plataformas, que son más impersonales.

*Cadena de suministro.* Al objeto de satisfacer las necesidades de los clientes, es necesario que la cadena de suministro sea capaz en adaptarse rápidamente a los hábitos de consumo cambiando formatos de productos, incorporando nuevas tendencias de consumo y siendo muy exigente con los canales y agentes logísticos, para tener una amplia gama de productos y surtido. Esta gestión logística necesita, en nuestro caso, de una gran coordinación con las navieras y los transitarios terrestres, para poder ser capaces de adaptarnos igualmente a los retos de la cadena de suministro.

Grupo Jesuman responde a esta necesidad con políticas de transformación de los procesos logísticos, incrementando el volumen numérico de transportes en cargas rodadas en vehículos, frente al tradicional contenedor, lo que le permite una mayor flexibilidad y rapidez en la carga en el mercado peninsular, y por el lado de las demandas de nuevos productos o tendencias, la permanente atención a las redes sociales, incorporando atenciones de demanda de productos por parte de los clientes en línea de caja, y por el personal responsable, que permitan detectar las nuevas necesidades y gustos de los clientes, que de forma automática se trasladan al Departamento de Compras lo que permite una gran flexibilidad de respuesta con la ayuda de un programa de IA que permite atender esas demandas automáticamente.

Adicionalmente, se está consolidando una política de acercamiento a proveedores locales como forma de diferenciación en el mercado, potenciando pequeñas producciones artesanales. En este sentido se mantiene la cuota de un 56%-58% de proveedores del Grupo que están situados en las Islas Canarias.

*Cumplimiento de los estándares de seguridad.* La seguridad alimentaria de nuestros productos es un punto relevante ya que una mala gestión de la seguridad puede significar un descrédito para nuestro Grupo con impacto negativo en el negocio.

Para mantener unos estándares de seguridad eficientes el Grupo mantiene políticas de seguridad alimentaria, en especial en los productos frescos, estando en contacto permanente con los organismos y autoridades sanitarias para corregir e implementar soluciones ante las alarmas sanitarias que se produzcan.

*Sistemas de la información.* La información es fundamental para el funcionamiento y desarrollo de la organización, así como para cumplir sus objetivos. Un mal funcionamiento de los sistemas de información derivaría en riesgos de supervivencia para el Grupo. Esto incluye tanto los riesgos de ataques cibernéticos como el aseguramiento de que la información fluye adecuadamente por toda la organización.

Para ello el Departamento Informático, que desarrolla sus comunicaciones externas mediante una red propia (VPN con soporte de Vodafone) ha reforzado su seguridad ante la actuación cada vez más frecuente de los ciberataques, cambiando de forma aleatoria procedimientos de control y registros, mediante el bloqueo de equipos para impedir el acceso a direcciones no permitidas, a través de la implantación de sistemas contra el intrusismo, el manejo de sistemas de trabajo en la nube con soporte virtual, y sobre todo con la formación permanente de todo el personal, para tener un comportamiento responsable, y una actitud colaboradora acorde a dicho riesgo. Todo ello seguirá requiriendo en el futuro de nuevas inversiones en equipos para adaptarse a los cambios tecnológicos, y un esfuerzo de los aspectos formativos y de educación digital hacia todo el personal.

*Cuestiones laborales y de recursos humanos.* Los principales riesgos a los que se enfrenta la organización en este aspecto son los derivados del mantenimiento y renovación del personal clave, y mantener un adecuado clima social que permita al Grupo cumplir sus objetivos.

Para minimizar estos riesgos el Grupo fomenta el ascenso de las personas de su organización con más talento, y fomenta los programas de formación, igualdad y conciliación laboral.

#### 4.- Cuestiones medioambientales

Grupo Jesuman tiene un compromiso con el medio ambiente y con el aprovechamiento eficiente de los recursos naturales. Consecuentemente el objetivo principal es aprovechar al máximo los recursos disponibles y minimizar la generación de residuos, así como ser productor y consumidor en el uso de las energías limpias, sean tanto fotovoltaicas como eólicas.

La Organización no ha identificado incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medio ambiente, es más, intenta de forma permanente anticipar la utilización de elementos poco contaminantes.

### Sostenibilidad

En el ejercicio 2018 Comercial Jesuman, S.A. obtuvo el Certificado de Sostenibilidad emitido por CHEP España y de LPR por el uso de sus servicios de Pooling, en contribución a la protección del medio ambiente y a la promoción de un modelo logístico sostenible.

En conjunto se certifica que Grupo Jesuman ha conseguido en el año 2020 un ahorro de madera de 54.004 dm<sup>3</sup> (53.394 dm<sup>3</sup> en el ejercicio anterior) equivalentes a 52 árboles salvados (52 árboles salvados igualmente en el ejercicio anterior), y ha entregado 26.904 pallets, con una disminución de emisiones de CO<sub>2</sub> de 62.869 kg (62.790 kg. en el ejercicio anterior) equivalentes a 57.415 km de recorrido de un camión, y que han supuesto un ahorro de 27.000 kg de CO<sub>2</sub> en sus transportes, con una reducción de residuos de 5.042 kg (5.371 kg. en el ejercicio anterior) equivalente al residuo diario de 3.578 personas.

### Aspectos logísticos y del transporte

Como consecuencia de su actividad, Grupo Jesuman realiza la mayor parte del transporte a sus tiendas por carretera, utilizando una flota de camiones que se renueva periódicamente, y entre los que se encuentran vehículos dotados de espacios para temperatura controlada, de frío positivo, frío negativo y alimentación seca (tritemperatura).

### Consumo eficiente de energía y agua

Todas las tiendas del Grupo disponen de iluminación Led con controladores de consumo que permiten determinar mediante programas informáticos la radiación lumínica necesaria en cada momento.

Durante el ejercicio 2020 el Grupo ha consumido electricidad proveniente de fuentes de energía renovable en una cantidad de dos millones novecientos mil kwh año.

En nuestro compromiso con el medio ambiente en el año 2020, además de las mejoras en las dos plantas fotovoltaicas ya instaladas en los almacenes centrales, que evacuan a la red, se han puesto en funcionamiento dos plantas de última generación en Adeje y Chafiras, dando como resultado en ambos casos la reconversión de un Hipermercado y un Cash en dos establecimiento con sistema de autoconsumo generado mediante placas fotovoltaicas, además de poner a disposición de los clientes diez cargadores eléctricos de los cuales dos son ultrarrápidos, para favorecer la movilidad sostenible de vehículos en la zona sur de la isla.

Adicionalmente, el Grupo encarga periódicamente auditorías energéticas con el fin de conocer el estado de sus instalaciones, así como las medidas necesarias para consumir energía de manera más eficiente.

El Grupo ha continuado durante todo el año 2020, con la reconversión en varias tiendas de sus plantas y sistemas de refrigeración a métodos menos contaminantes al utilizar como refrigerante el agua glicolada (anticongelante) en su maquinaria, y con ello evitar el uso de refrigerantes tradicionales de alto impacto en la capa de ozono por las reacciones de los gases.

Asimismo, sigue implantado en un cada vez mayor número de tiendas, sistemas de gestiones telemáticas del control de la temperatura en el mobiliario de las salas de venta, obteniendo rendimientos más eficientes de la maquinaria a través de tecnología AKO.

Respecto al consumo de agua los establecimientos del Grupo tienen implantado un sistema de control semanal de contadores que permite alertas de cualquier desviación de consumo por pérdidas de la red, así como mecanismos en sus unidades de consumo para minimizar el consumo de agua.

#### Gestión de residuos y desperdicio alimentario

Grupo Jesuman ha implantado un programa de descuento del precio de los productos con fecha de caducidad próxima, con la finalidad de potenciar el consumo de los artículos antes de darles salida a un centro de procesamiento de basuras, para reducir el desperdicio de alimentos.

En este sentido el Grupo está en fase de implementación de una plataforma digital que traslada a través de redes sociales los productos perecederos, cuya fecha de caducidad está próxima y se ofrecen a potenciales clientes en un radio determinado de proximidad a los centros de venta.

A su vez, para aquellos productos no tan perecederos, que por su naturaleza o características y cantidad son susceptibles de ser aprovechados por entidades benéficas, se ha establecido un determinado número de días en los cuales son recogidos por estas entidades en los almacenes reguladores del Grupo.

En los últimos años el Grupo ha venido incrementando la colaboración con ONGs y entidades sin ánimo de lucro.

#### Reciclaje

El Grupo cuenta con una unidad de reciclaje propia en un local-solar de más de mil metros cuadrados en los que se realiza el separado y reciclado de los elementos propios y mayoritarios en su actividad, tales como plástico y cartón. Ambos productos son

procesados y triturados con medios mecánicos para posteriormente ser enviados a gestores autorizados, que hacen de ellos materias primas para su posterior utilización.

Durante el ejercicio 2020 el Grupo ha reciclado 1.011 toneladas de papel y cartón (901 toneladas de papel y cartón en el ejercicio anterior) y 136 toneladas de plástico (85 toneladas de papel y cartón en el ejercicio anterior).

Asimismo, en el año 2020 se ha reciclado una cantidad de 473.635 unidades de botellas PET y latas de latón, mediante el sistema de revolving, frente a las 810.849 del año anterior debido a las limitaciones impuestas en el uso de manipulación de este tipo de artículos dentro de las tiendas, como consecuencia de las medidas COVID-19.

Adicionalmente en este ejercicio todas las bolsas de compra que se ofrecen a los clientes o son compostables (biodegradables) fabricadas con materia orgánica, o tienen un componente de un 80% de plástico reciclado. Asimismo, se sigue potenciando el uso de rejilla para el despacho de productos perecederos, así como el uso de rafia.

El Grupo tiene como objetivos más próximos reducir la utilización del plástico como elemento accesorio en determinados productos de alimentación, para lo cual se está en permanente contacto con los fabricantes y distribuidores para lograr dicho objetivo.

Asimismo, el Grupo es consciente del problema de reciclaje de papel y cartón y ha implementado el uso de etiquetas electrónicas, así como la implantación de la cartelería digital de bajo consumo energético como forma de marketing sostenible con la consiguiente reducción de materiales nocivos para la salud.

#### Reutilización de envases

Grupo Jesuman viene implantando sistemáticamente el uso de envases de plástico retornables para la distribución de frutas, carnes y pescado, así como bollería con objeto de minimizar el uso de envases un solo uso.

### 5.- Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

#### Empleo e igualdad de oportunidades

Grupo Jesuman cuenta con una plantilla de 1.426 empleados a 28 de febrero de 2021 (1.476 empleados a 29 de febrero de 2020).

El número de empleados por sexo, distinguiendo entre contratos indefinidos y temporales, a 28 de febrero de 2021 y a 29 de febrero de 2020, es el siguiente:

	28/2/2021			29/2/2020		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Hombre	594	37	631	557	94	651

Mujer	758	37	795	744	81	825
	1352	74	1426	1301	175	1476

Grupo Jesuman apuesta por el empleo y la igualdad no existiendo ningún tipo de discriminación por razón del sexo, con mayoría de empleo femenino. Asimismo, apuesta por la estabilidad del empleo manteniendo bajas tasas de empleo temporal.

El número de empleados por tramos de edad, distinguiendo entre contratos indefinidos y temporales a 28 de febrero de 2021 y a 29 de febrero de 2020, es el siguiente:

	28/2/2021			29/2/2020		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Menos de 25 años	85	20	105	84	55	139
Entre 25 y 40 años	729	49	778	729	97	826
Más de 40 años	538	5	543	488	23	511
	1352	74	1426	1301	175	1476

El número de empleados por clasificación profesional, distinguiendo entre contratos indefinidos y temporales, a 28 de febrero de 2021 y a 29 de febrero de 2020, es el siguiente:

	28/2/2021			29/2/2020		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Directores/Responsables	98	0	98	94	0	94
Personal de áreas técnicas	70	3	73	72	7	79
Resto de empleados	1184	71	1255	1.135	168	1303
	1352	74	1426	1.301	175	1476

El número de empleados por sexo, distinguiendo entre tipo de jornada, a 28 de febrero de 2021 y a 29 de febrero de 2020, es el siguiente:

	28/2/2021			29/2/2020		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Hombre	432	199	631	436	215	651
Mujer	516	279	795	535	290	825
	948	478	1426	971	505	1476

Asimismo, Grupo Jesuman apuesta por favorecer la conciliación familiar y laboral facilitando jornadas reducidas para el personal que así lo desee, estando la tasa de contratos temporales en un 34% sobre el total de contratos en ambos ejercicios.

El número de empleados por tipos de jornada, distinguiendo entre tramos de edad a 28 de febrero de 2021 y a 29 de febrero de 2020, es el siguiente:

	28/2/2021			29/2/2020		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Menos de 25 años	20	85	105	27	112	139
Entre 25 y 40 años	455	323	778	502	324	826
Más de 40 años	473	70	543	442	69	511
	948	478	1426	971	505	1476

El número de empleados por tipo de jornada, distinguiendo por clasificación profesional, a 28 de febrero de 2021 y a 29 de febrero de 2020, es el siguiente:

	28/2/2021			29/2/2020		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Directores/Responsables	98	0	98	93	1	94
Personal de áreas técnicas	72	1	73	79	0	79
Resto de empleados	778	477	1255	799	504	1303
	948	478	1426	971	505	1476

El número de despidos, por sexo, tramos de edad y clasificaciones profesionales, durante el ejercicio finalizado el 28 de febrero de 2021 y el 29 de febrero de 2019, es el siguiente:

	28/2/2021						
	Número despidos Hombres			Número despidos Mujeres			Total
	<25 años	25 a 40 años	>40 años	<25 años	25 a 40 años	>40 años	
Directores/Responsables	0	1	0	0	1	0	2
Personal de áreas técnicas	0	3	2	0	0	0	5
Resto de empleados	6	21	3	2	18	7	57
	6	25	5	2	19	7	64

	29/2/2020						
	Número despidos Hombres			Número despidos Mujeres			Total
	<25 años	25 a 40 años	>40 años	<25 años	25 a 40 años	>40 años	
Directores/Responsables	0	3	3	0	1	0	7
Personal de áreas técnicas	0	2	4	0	0	0	6
Resto de empleados	8	35	10	5	41	22	121
	8	40	17	5	42	22	134

### Remuneraciones

Las retribuciones medias, por sexo, tramos de edad y clasificaciones profesionales, durante el ejercicio finalizado el 28 de febrero de 2021 y el 29 de febrero de 2020, es el siguiente:

	28/2/2021					
	Hombres			Mujeres		
	<25 años	25 a 40 años	>40 años	<25 años	25 a 40 años	>40 años
Directores/Responsables	14.892,42	18.818,54	25.207,19	-	16.781,81	18.617,35
Personal de áreas técnicas	-	14.732,73	17.050,66	-	16.172,10	19.026,98
Resto de empleados	10.907,71	12.646,41	14.904,16	10.519,50	11.616,71	13.184,66

	29/2/2020					
	Hombres			Mujeres		
	<25 años	25 a 40 años	>40 años	<25 años	25 a 40 años	>40 años
Directores/Responsables	16.468,28	18.907,25	26.639,82	13.933,81	17.142,30	17.829,08
Personal de áreas técnicas		15.285,39	16.637,29		16.802,34	17.625,95
Resto de empleados	11.366,45	12.874,68	15.259,21	10.801,83	12.344,55	13.345,86

La brecha salarial entre Hombres y Mujeres, por categorías profesionales es la siguiente:

	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Directores/Responsables	21,41%	25,82%
Personal de áreas técnicas	-5,70%	-4,96%
Resto de empleados	6,58%	4,78%

La remuneración del Administrador Único de las Sociedades del Grupo, por su función, ha ascendido a 90 miles de euros (80 miles de euros en el ejercicio anterior).

Asimismo, la retribución media del personal clave de la dirección ha ascendido a 20,0 miles de euros (53,5 miles de euros en el ejercicio anterior).

#### Organización del trabajo

El número de horas de absentismo durante el ejercicio han sido las siguientes:

	Ejercicio 2020		Ejercicio 2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de horas de absentismo	66934	126160	38041	109946

#### Salud y seguridad en el trabajo



El número y frecuencia de accidentes de trabajo por su gravedad y el número de enfermedades profesionales, distinguiendo entre hombres y mujeres, es el siguiente:

	Ejercicio 2020			Ejercicio 2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes graves	0	0	0	0	0	0
Accidentes leves	60	61	121	49	51	100
Total, accidentes	60	61	121	49	51	100
Tasa de accidentes	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Muertes por accidente	0	0	0	0	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0

Anualmente se reciben Informes de Siniestralidad de todas las sociedades del grupo emitidos por una entidad independiente especializada en Prevención de Riesgos Laborales.

#### Diálogo social y relaciones sociales

La totalidad de los empleados del Grupo están cubiertos por el Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación para la provincia de Santa Cruz de Tenerife el cual se ha renovado con fecha 6 de Agosto de 2021, con una vigencia de 2019-2021 y por el Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife con vigencia desde el 1 de julio de 2015 hasta el 30 de junio de 2019.

Periódicamente se realizan reuniones con el Comité de Seguridad y Salud para estudiar diversas cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud de los empleados.

#### Formación

El número de horas de formación del ejercicio se ha visto muy afectado por la pandemia de Covid. El detalle de horas de formación, por categorías profesionales, para los ejercicios finalizados el 28 de febrero de 2021 y el 29 de febrero de 2020, son las siguientes:

	Ejercicio 2020			Ejercicio 2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directores/Responsables	0	0	0	190	360	550
Personal de áreas técnicas	6	0	6	10	0	10
Resto de empleados	18	56	74	1640	3010	4650
	24	56	80	1840	3370	5210

#### Igualdad e Integración

Los empleados con discapacidad empleados por el Grupo a 28 de febrero de 2021 y al 29 de febrero de 2020, por tramos de edad, son los siguientes:

	28/2/2021		
	<25 años	25 a 40 años	>40 años

Directores/Responsables	0	0	0
Personal de áreas técnicas	0	0	0
Resto de empleados	0	12	17
	0	12	17

	29/2/2020		
	<25 años	25 a 40 años	>40 años
Directores/Responsables	0	0	0
Personal de áreas técnicas	0	0	0
Resto de empleados	1	13	15
	1	13	15

En su compromiso con la igualdad Grupo Jesuman ha establecido un protocolo de actuación que se entrega a los empleados en el momento de su contratación a los efectos de su aplicación y conocimiento, informado de los métodos y formas de actuación en caso de vulneración de sus derechos como trabajadores, estableciendo el sistema oportuno para su tramitación.

#### 6.- Información sobre el respeto de los derechos humanos

No se percibe riesgo de vulneración de los derechos humanos y laborales básicos (como trabajo infantil y trabajo de esclavitud) en las operaciones del Grupo dado el marco geográfico de su actividad y la cobertura sindical ejercida.

La Dirección del Grupo considera que el respeto a los derechos humanos es una condición de carácter ético y social que debe ser asumida dentro de la Organización por todo el personal.

#### 7.- Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Todas las operaciones de carácter extraordinario que realiza el Grupo se realizan con operadores locales y de reconocido prestigio, evitando con esta medida la intermediación de Compañías desconocidas.

El Grupo tiene un compromiso con la Sociedad, y es por ello que realiza aportaciones dinerarias a entidades sin fines lucrativos. En el ejercicio finalizado el 28 de febrero de 2021 ha realizado aportaciones a Entidades Benéficas Sociales (Fundaciones) por un importe total de 137 miles de euros (137 miles de euros igualmente en el ejercicio anterior).

#### 8.- Información sobre la sociedad

### Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El Grupo tiene como política activa de fomento del empleo la contratación de personal residente en zonas cercanas a los establecimientos que apertura, acordando con las instituciones municipales la contratación del personal a través de los Servicios de A.E.D.L. (Agencias de Empleo y Desarrollo Local) fomentando un marco de empleo estable en la zona.

Grupo Jesuman siempre ha mantenido un grado de comunicación con las diferentes administraciones locales, supramunicipales y autonómicas que se caracteriza por la fluidez y permanente contacto con las necesidades del entorno, ciñéndonos siempre a los actos propios de la actividad del Grupo y colaborando en los casos de urgente necesidad en los casos de catástrofes naturales.

La sociedad matriz del grupo ha realizado diversas acciones de patrocinio a entidades deportivas y culturales por las que ha satisfecho 7,9 miles de euros (16 miles de euros en el ejercicio anterior).

### Consumidores

Las relaciones del Grupo Jesuman con los clientes se producen y canalizan a través de buzones de sugerencias en cada establecimiento. Asimismo, el uso de las redes sociales como Twitter y Facebook sirve para trasladar todo tipo de quejas y sugerencias a las que la dirección comercial da respuesta por la misma vía, y en su caso, activar procedimientos para en caso de conflicto poder resolverlo mediante el traslado del mismo al correspondiente departamento organizativo, incluyendo si es necesario, a la Dirección General del Grupo.

Igualmente, mediante encuestas anónimas se obtiene conocimiento por parte de la Dirección de incidencias de carácter organizativo en los establecimientos.

El Grupo cuenta asimismo en parte de sus tiendas con tarjetas de fidelización a través de las que se premia a sus clientes con descuentos y otras ventajas económicas.

### Información fiscal

La totalidad del resultado consolidado que asciende a 3.242 miles de euros se ha obtenido en la Comunidad Autónoma de Canarias (3.339 miles de euros en el ejercicio anterior).

Grupo Jesuman cumple con las obligaciones tributarias que le son aplicables. Asimismo, se acoge a los beneficios fiscales que ofrece la legislación específica

aplicable al impuesto sobre sociedades en la Comunidad Autónoma de Canarias, cumpliendo escrupulosamente con los requisitos de inversión exigidos para acogerse a las citadas ventajas. Estas inversiones se materializan en nuevas aperturas de establecimientos que crean nuevos puestos de trabajo, y en otros activos productivos.

El importe pagado en el ejercicio por el impuesto sobre beneficios asciende a 280 miles de euros (111 miles de euros en el ejercicio anterior).

Durante el presente ejercicio el Grupo ha recibido subvenciones por un importe total de 303 miles de euros (83 miles de euros en el ejercicio anterior). Estas subvenciones se desglosan de la siguiente manera:

Naturaleza de la subvención	Miles de euros	
	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Régimen Específico de Abastecimiento	49	48
Subvenciones al Transporte	8	6
Subvenciones para Formación	1	29
Subvenciones Seguridad Social (ERTES)	245	0
	303	83

#### Alcance y Cobertura

La información incluida comprende el mismo perímetro que la consolidación financiera de las cuentas anuales consolidadas de Comercial Jesuman, S.A.

El Estado de Información No Financiera (EINF) de Comercial Jesuman, S.A. y sociedades dependientes incluye la información general, medioambiental, social y relativa al personal, de derechos humanos, de lucha contra la corrupción y el soborno más relevante del Grupo referente a los ejercicios 2020 y 2019 comprendidos entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 y entre el 1 de marzo de 2019 y el 29 de febrero de 2020 respectivamente.

#### Inclusión de los grupos de interés y análisis de materialidad

Los grupos de interés tradicionales del Grupo (clientes, proveedores, empleados, entidades financieras) son aquellos que se ven afectados significativamente por las actividades, productos y servicios del Grupo y para los que busca satisfacer sus necesidades.

Adicionalmente, se identifican otras partes interesadas que son importantes para el negocio (miembros de la comunidad local, administraciones públicas, medios de comunicación).

Conocer sus expectativas y requerimientos es fundamental para la buena marcha del negocio, y es por eso que se mantiene una comunicación constante con todos ellos.

Con el fin de proporcionar una información útil de los grupos de interés, se ha llevado a cabo un análisis de materialidad.

El estándar GRI define la materialidad como el umbral que determina los aspectos que son relevantes para los grupos de interés y sobre los que debemos informar, dado que influyen sustancialmente en la toma de decisiones.

Para este proceso hemos identificado previamente los grupos de interés para identificar los asuntos materiales y validar la información a proporcionar sobre dichos asuntos, de acuerdo con los estándares GRI.

Como resultado de este análisis se han identificado los temas materiales que detallamos a continuación, sobre los que informamos en el presente EINF.

- ✓ Cumplimiento normativo
- ✓ Satisfacción del cliente
- ✓ Satisfacción de los empleados
- ✓ Compromiso con el medio ambiente
- ✓ Gestión eficiente de la cadena de suministro