

RESTAURANT BRANDS IBERIA, S.L.U. Y SOCIEDADES
DEPENDIENTES

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No
Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de
diciembre de 2019

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE RESTAURANT BRANDS IBERIA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2019

Al socio único de RESTAURANT BRANDS IBERIA, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de RESTAURANT BRANDS IBERIA, S.L. y sociedades dependientes (en adelante RESTAURANT BRANDS IBERIA o la entidad o el Grupo RB IBERIA) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo RB IBERIA.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del GRUPO RB IBERIA, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de RESTAURANT BRANDS IBERIA, S.L. 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, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo para cada materia en el Anexo: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 incluido 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 RESTAURANT BRANDS IBERIA, S.L. 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 de Ética para Profesionales de la Contabilidad 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 y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

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 que se refiere exclusivamente al ejercicio 2019. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

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

- Reuniones con el personal del Grupo RB IBERIA 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 2019 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo RB IBERIA y descrito en el apartado correspondiente del EINF, 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 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 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.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo RB IBERIA correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha 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.

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.

ETL GLOBAL AUDIT AUSSURANCE, S.L.



Pedro Rodríguez Fernández

26 de febrero de 2020

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

RESTAURANT BRANDS IBERIA, S.L. Y SOCIEDADES
DEPENDIENTES



Tim Hortons

POPEYES.

2019

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.-Introducción	4
2.-Modelo de negocio	5
3.-Análisis de la materialidad y grupos de interés (stakeholders) del Grupo	
RB IBERIA.....	10
4.-Gestión de riesgos no financieros.....	13
5.-Compromiso con el Medioambiente.....	14
5.1.- Impactos y gestión ambiental (Política del Grupo).....	14
5.2.- Riesgos identificados	16
5.3.- Economía circular y gestión de residuos	19
5.4.- Uso sostenible de los recursos.....	20
5.4.1.-Consumo de agua.....	20
5.4.2.-Consumo de materias primas.....	21
5.4.3.-Consumo de energía y combustible	22
5.5.- Cambio climático.....	24
5.6.- Protección de la Biodiversidad	24
6.- Compromiso con las personas: empleados	24
6.1.- Riesgos identificados	25
6.2.- Empleo.....	25
6.2.1.-Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país, área geográfica y clasificación profesional	25
6.2.2.- Modalidades de tipo de contrato y empleo por sexo, edad y clasificación profesional	27
6.2.3.- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	28
6.2.4.- Remuneración y brecha salarial	28
6.2.5.- Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media	29
6.2.6.- Implantación de políticas de desconexión laboral.....	29
6.2.7.- Integración de empleados con capacidades diferentes	29

6.2.8.- Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades	30
6.3.- Organización del trabajo	30
6.3.1.- Organización del tiempo de trabajo	30
6.3.2.- Número de horas de absentismo	31
6.3.3.- Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	31
6.4.- Salud y seguridad en el trabajo	33
6.4.1.- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	33
6.4.2.- Accidentes de trabajo.....	34
6.5.- Relaciones sociales.....	35
6.5.1.- Organización del diálogo social.....	35
6.5.2.- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio	36
6.6.- Formación	36
6.7.- Igualdad	39
6.7.1.- Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Planes de igualdad	39
6.7.2.- Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con capacidades diferentes.....	41
6.7.3.- Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.....	41
7.- Compromiso con la protección de los derechos humanos	41
8.- Prevención de la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	43
8.1.- Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.....	45
8.2.- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	46
8.3.- Aportación a Fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro	46
9.- Compromiso con la sociedad.....	46
9.1.- Compromiso del grupo RB IBERIA con el desarrollo sostenible.....	46
9.2.- Subcontratación y proveedores.....	50
9.2.1.- Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.....	50

9.2.2.- Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.....	50
9.2.3.- Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	51
9.2.4.- Compromiso con el desarrollo local (compras locales).....	51
9.3.- Compromiso con nuestros clientes.....	51
9.3.1.- Salud y seguridad de los clientes	51
9.3.2.- Satisfacción de los clientes	52
9.4.- Información fiscal	53
Anexo: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018	54

1.-INTRODUCCIÓN

Este documento presenta el Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) de Restaurant Brands Iberia y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo RB IBERIA) correspondiente al ejercicio 2019, de acuerdo a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Las entidades incluidas en el perímetro del reporting no financiero son las mismas que se siguen en los principios de consolidación de la información financiera del Grupo.

SOCIEDAD	PAÍS	ÁREA DE NEGOCIO
Burger King Spain, S.L.	España	Restaurantes Burger King
TIM Iberia, S.L.	España	Cafeterías TIM Hortons
PLK Chicken Iberia, S.L.	España	Restaurantes Popeyes
BK Portugal, S.A.	Portugal	Restaurantes Burger King

Para elaborar el EINF, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI). La correspondencia entre los requerimientos de la Ley 11/2018 y los indicadores de GRI, y el apartado del EINF en el que se da respuesta, se detallan en el Anexo “Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera”

Siguiendo los Estándares GRI, los contenidos incluidos en el presente Estado de Información No Financiera cumplen con los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad siendo la información incluida precisa, comparable y verificable.

Este documento recoge la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo RB IBERIA, y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas adoptadas para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad, entre otras.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos, se ha tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo a inicios del ejercicio 2020. Este análisis se ha realizado a partir de diversas fuentes de información y valorando la relevancia que tienen para el Grupo RB IBERIA los

asuntos de preocupación para sus grupos de interés; de esta forma se ha determinado que algunos de los indicadores requeridos por la Ley 11/2018 no son relevantes o no aplican para el Grupo RB IBERIA.

El Consejo de Administración de RBI IBERIA ha optado por formular el Estado de Información no Financiera, en un documento separado, si bien el contenido del Estado de Información no Financiera forma parte del Informe de Gestión Consolidado.

2.-MODELO DE NEGOCIO

Restaurant Brands Iberia es el grupo que gestiona (master franquicia) en España y Portugal las marcas de BURGER KING®, TIM HORTONS® y POPEYES®, siendo el operador líder en el mercado de la restauración QSR (Quick Service Restaurant) en la península ibérica.

Las actividades que desarrolla el Grupo RB IBERIA consisten principalmente en la creación, gestión, franquicia y explotación de restaurantes y cafeterías, así como el asesoramiento de la gestión de aquellas tiendas, restaurantes y cafeterías de franquiciados en España, Portugal, Andorra y Gibraltar.

Algunos datos de nuestros restaurantes son los siguientes:

Restaurantes Burger King

- Cadena de hamburgueserías fundada en 1954 en Miami, EE.UU.
- En la actualidad, tiene presencia en más de 100 países alrededor del mundo, donde ha abierto más de 1000 restaurantes al año desde 2017.
- En 1975, Burger King abre su primer restaurante en España, ubicado en Madrid.
- En 1981, RB IBERIA abre en Benidorm su primer Burger King.
- En 2019, Burger King cerraba con 967 restaurantes en la Península Ibérica (844 en España, 118 en Portugal, 4 en Andorra y 1 en Gibraltar).
- RB IBERIA tiene en propiedad 408 restaurantes en España y 2 en Portugal (abiertos en 2019), constituyéndose como el mayor franquiciado de la marca Burger King en la Península Ibérica, con la titularidad del 42,4% del total de los restaurantes.

Cafeterías Tim Hortons

- Cadena de cafeterías fundada en 1964 en Ontario, Canadá.
- Enfocados en un plan de expansión internacional, la marca llega a Europa en 2017.
- En 2019, RB IBERIA culmina su segundo año de operaciones con 16 cafeterías en propiedad y 2 franquiciadas, siendo Madrid la principal área de implantación.
- Nuestro plan a largo plazo es consolidar la marca principalmente en Barcelona, Valencia, Sevilla, Málaga y Zaragoza.

Restaurantes Popeyes

- Cadena líder de restauración QSR (Quick Service Restaurant) especializada en pollo frito, fundada en 1972 en Louisiana, EE.UU.
- En la actualidad, tiene presencia en más de 30 países alrededor del mundo, donde ha abierto más de 3100 restaurantes.
- Al igual que el resto de cadenas de nuestro grupo, Popeyes llega a España para complementar el segmento QSR (Quick Service Restaurant) existente en nuestro país.
- En noviembre de 2019, RB IBERIA abrió su primer restaurante de Popeyes en la calle Mayor de Madrid. Al cierre del ejercicio, terminó con dos aperturas más, en los centros comerciales de La Gavia y Plenilunio de Madrid.

410**RESTAURANTES
BURGER KING****16****CAFETERÍAS
TIM HORTONS****3****RESTAURANTES
POPEYES**

Nuestra Visión

“Ser el grupo de empresas de restauración más grande y rentable del sur de Europa, con las mejores personas, ofreciendo una experiencia especial al cliente”

Nuestros Valores

Superación: Siempre queremos mejorar, pero con humildad y sin olvidar nuestros orígenes.

Ética: No existen atajos trabajamos duro y siempre de forma ética.

Sentido de Propiedad: Nos sentimos dueños de nuestro trabajo. Tomamos decisiones como si el negocio fuera nuestro.

Dinamismo: Reaccionamos rápido a la adversidad y nos adelantamos al cambio.

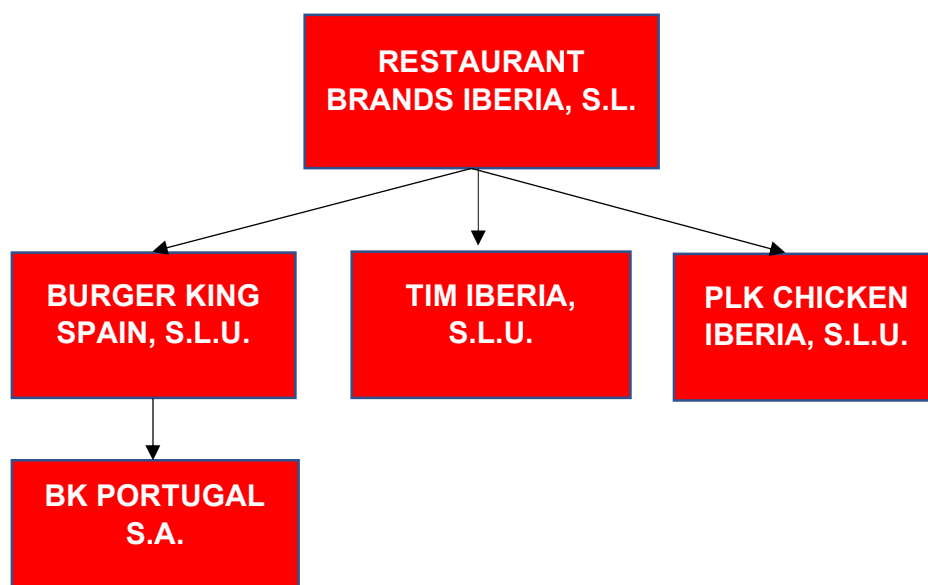
Meritocracia: Recompensamos los buenos resultados de nuestro equipo.

Nuestra Cultura

- 1.-Soñamos a lo grande, tenemos una visión clara y objetivos ambiciosos para lograr lo imposible.
- 2.-Creemos en los valores corporativos y nos guían en todo lo que hacemos.
- 3.-Actuamos de manera ética, sin tomar atajos y siendo humildes.
- 4.-Tenemos sentido de propiedad y tratamos a la empresa como nuestra.
- 5.-Tenemos ganas de talento que sienta y adopte nuestra cultura.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

El Grupo RB IBERIA se compone de cuatro sociedades, tres de ellas en España (Burger King Spain, S.L.U, TIM Iberia, S.L.U. y PLK Chicken Iberia, S.L.U. y una sociedad en Portugal (BK Portugal, S.A.), siendo su estructura organizativa la siguiente:



Restaurant Brands Iberia es propietaria del 100% del capital social de las sociedades Burger King Spain, S.L.U., Tim Iberia, S.L.U. y PLK Chicken Iberia, S.L.U.

BK Portugal, S.A. es subsidiaria de Burger King Spain, S.L.U., ostentando esta sociedad el 100% de su capital social.

El Grupo RB IBERIA une todas sus divisiones operacionales en una única sede central en Madrid, ubicada en Avenida de Europa 26, Edificio Ática 7, 28224 Pozuelo de Alarcón, Madrid.

ÓRGANOS DE GOBIERNO

Los órganos de gobierno del Grupo RB IBERIA son la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración. El gobierno y administración de todas las empresas que integran el grupo están encomendados a estos órganos de gobierno.

JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

RESTAURANT BRANDS IBERIA, S.L., tiene como accionistas a la sociedad QMI Founciere, S.L., y Burger King Europe GmbH, siendo este el órgano, en el seno de la sociedad, el que tiene entre sus atribuciones la toma de decisiones en relación a las modificaciones de estatutos, nombramiento y destitución de administradores, control de la gestión social, la aprobación de las cuentas y la aplicación de sus resultados, el aumento o reducción del capital social, así como todas aquellas actividades de transformación, fusión, escisión, disolución o prórroga de la duración de la sociedad.

Los anteriores accionistas constituidos en Junta General, decidirán en los asuntos propios de la competencia de la Junta.

Las Juntas Generales podrán ser ordinarias y extraordinarias y habrán de ser convocadas por los administradores de la sociedad. La Junta Ordinaria debe reunirse en los seis primeros meses de cada ejercicio para censurar la gestión social, aprobar en su caso, las cuentas del ejercicio anterior y resolver sobre la aplicación del resultado, entre otros asuntos. La Junta Extraordinaria debe ser convocada por el Consejo de Administración cuando así lo estime conveniente o cuando lo solicite un número de socios que represente al menos un 5% del capital social.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración de RESTAURANT BRANDS IBERIA, S.L., ostenta el poder de representación de la sociedad y puede ejecutar todo cuanto esté comprendido dentro del objeto social, realizando toda clase de actos y contratos, de administración, disposición o riguroso dominio, principales o accesorios, y sobre todo tipo de bienes y derechos, así mismo podrá ejercitar cuantas facultades no estén reservadas por Ley o Estatutos a la Junta General.

El Consejo de Administración de la sociedad matriz del Grupo, está integrado por 7 Consejeros, elegidos por la Junta General. La duración del cargo de Consejero es de carácter indefinido.

El Consejo de Administración de RESTAURANT BRANDS IBERIA, S.L., sociedad dominante del Grupo, está integrado por los siguientes miembros:

- D. Gregorio Jiménez Blázquez (Presidente)
- D. Fernando Núñez Rebolo (Vocal)
- D. José Eduardo Cil (Vocal)
- Burger King Europe GmbH (representada por D. David Chan Shear) (Vocal)
- D. Santiago Jiménez Blázquez (Vocal)

- D. Antonio Pedro Pujol González (Vocal)
- D. Jaime Soroa Gutiérrez (Vocal)

Respecto a los demás órganos de administración del Grupo, cada una de las sociedades cuenta con su consejo de administración, representado en todos los casos por prácticamente los anteriores consejeros con excepción de TIM Hortons y PLK Chicken Iberia en donde no actúa como consejero, Burger King Europe GmbH (representada por D. David Chan Shear) (Vocal), ni D. Antonio Pedro Pujol González. En el caso de TIM Hortons, estaría también como consejero la sociedad Tim Hortons Restaurants International, representado por D. Caio Cléto Carvalhaes.

RBI EN CIFRAS



3.- ANÁLISIS DE LA MATERIALIDAD Y GRUPOS DE INTERÉS (STAKEHOLDERS) DEL GRUPO RB IBERIA

Para RB IBERIA sus grupos de interés son todos aquellos agentes de la sociedad (personas u organizaciones) que afectan, o que pueden contribuir significativamente, a su actividad y a sus decisiones, o respecto de los cuales sus acciones y el desarrollo de su práctica profesional conllevan o pueden producir efectos asociados significativos.

En el Código de Conducta de RBI se procede a la identificación de todos los grupos de interés con los que se relaciona, entre los que se encuentran sus clientes, el personal de las sociedades del Grupo RBI, los socios, proveedores, competidores, autoridades, organismos reguladores y administraciones públicas y la sociedad en general.

El Grupo RB IBERIA consciente de la importancia de los anteriores grupos de interés con los que se relaciona, está en continua interrelación con ellos, buscando constantemente nuevas formas o canales de comunicación con los mismos, al objeto de intentar aunar sus intereses y expectativas con respecto al desarrollo de la actividad del Grupo RBI. Para ello, el Grupo RBI revisa periódicamente la identificación de sus grupos de interés, y completa dicha revisión con un análisis de relevancia y un análisis de materialidad para detectar aquellos aspectos que pudieran ser importantes.

En base al modelo de negocio del Grupo RB IBERIA hemos establecido las prioridades que nos permitan avanzar en la creación de valor económico, social y medioambiental, asegurando que las necesidades de los grupos de interés son satisfechas a la vez que el negocio se desarrolla y genera valor.

La herramienta más relevante para establecer prioridades es el análisis de la materialidad, que permite conocer las cuestiones y los asuntos que centran la atención de los grupos de interés y que son, al mismo tiempo, relevantes estratégicamente para el Grupo. En definitiva, se trata de determinar las prioridades del Grupo, mediante el análisis de la materialidad, para asegurar que la estrategia sostenible está en línea con las expectativas de los grupos de interés.

Dado lo anterior, el Grupo RB IBERIA ha determinado mediante un análisis de materialidad los aspectos significativos considerados para la comprensión de la evolución, los resultados y la situación de la firma, y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que se han adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Para la elaboración del estudio de materialidad se han tenido en cuenta las Directrices de la Comisión Europea sobre presentación de información no financiera y los Estándares GRI.

ASUNTO MATERIAL	DESCRIPCION
GOBIERNO CORPORATIVO	
Transparencia, Ética e Integridad	Políticas para garantizar que se opera de una forma transparente, ética e integra
Sistema de gestión y control de riesgos	Procedimientos de diligencia debida, políticas y procedimientos comunicados al personal para garantizar una correcta gestión del riesgo.
Corrupción y Soborno	Medidas adoptadas para sumarse a la lucha contra la corrupción y el soborno.
Cumplimiento normativo	Políticas y procedimientos para garantizar el estricto cumplimiento con la regulación aplicable, monitorizando continuamente todo cambio que se pueda producir en ésta.
Ciberseguridad y protección de datos	Medidas implementadas para la minimización de estos riesgos
AMBIENTAL	
Gestión Eficiente de los Recursos	Gestión apropiada del consumo y suministro del agua, materiales y energía.
Economía Circular	Apuesta de la organización por la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Uso eficiente de los recursos.
Cambio climático	Gestión y eficiencia de las emisiones.
LABORAL	
Retención del talento	Nuestra prioridad son las personas, atracción y retención del talento.
Conciliación	Impulso de medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
Igualdad y Diversidad	Medidas implementadas en la organización para fomentar la diversidad, asegurar la igualdad de oportunidades y la inclusión y garantizar la proporción de una retribución justa a todas las personas empleadas
Formación y Retención del Talento	Programas para mejorar el desarrollo de aptitudes de las personas trabajadoras a través de formación continua, adaptada a necesidades individuales.
Seguridad y Salud de los Empleados	Asegurar que las condiciones de los puestos de trabajo garantizan la seguridad y salud de nuestras personas empleadas.
Derechos Humanos	Medidas definidas y puestas en marcha para garantizar los Derechos Humanos de todas las personas trabajadoras de la organización o que tienen relación laboral con ésta.
SOCIAL	
Inversión en la Comunidad	Contribución al bienestar comunitario
Compromiso Social	Contribución al desarrollo sostenible de la comunidad en la que opera. Aseguramos contar con canales de comunicación bidireccionales para impulsar las relaciones y colaboraciones con la Comunidad Local.
Relación con los grupos de interés	Contribución al cumplimiento de los intereses de los distintos grupos de interés.
ECONOMICO	
Compra responsable	Prácticas de compra responsable (prioridad gestión sostenible de la cadena de suministro)
Cadena de Suministro	Transparencia y trazabilidad de la cadena de suministro (prioridad: gestión sostenible de la cadena de suministro)
Respeto derecho laborales	Respeto derecho laborales en la cadena de suministro
Sostenibilidad del negocio a largo plazo	Medidas para asegurar la rentabilidad y la continuidad del negocio a largo plazo.
GESTION DEL PRODUCTO Y SERVICIO	
Relación con Clientes	Canales de comunicación establecidos para garantizar una comunicación transparente y fluida con los clientes.
Compromiso con los clientes	Prioridad nuestros clientes
Producto sostenible	Ofrecer productos de calidad, compromiso con la excelencia de nuestros productos.
Seguridad y Salud de Clientes	Compromiso de velar por la máxima seguridad y salud de sus clientes a lo largo de toda la cadena de valor de la organización.

A través del informe, se recogen todos los aspectos identificados como materiales, alineados con los requerimientos contemplados por la Ley 11/2018 de Información No Financiera.

4.-GESTIÓN DE RIESGOS NO FINANCIEROS

Para el Grupo RB IBERIA la gestión del riesgo es uno de los pilares clave del Sistema de Control Interno del Grupo, y, por lo tanto, de la propia estrategia de la organización.

El Consejo de Administración es responsable de la determinación de la Política de Control y Gestión de Riesgos y la supervisión de los sistemas internos de auditoría. El Consejo de Administración tiene el compromiso de desarrollar todas sus habilidades para que los riesgos corporativos relevantes de todas las actividades y negocios del Grupo se encuentren adecuadamente identificados, evaluados, gestionados y controlados, y a establecer, a través de la Política de Control y Gestión de Riesgos, los mecanismos y principios básicos para una adecuada gestión de los mismos con un nivel de riesgo que permita:

- Cumplir los objetivos estratégicos que determine el Grupo;
- Dar el máximo nivel de garantías a los accionistas;
- Proteger los resultados y la imagen del Grupo;
- Defender los intereses de los accionistas, clientes, otros grupos interesados en la marcha de la Sociedad y de la sociedad en general; y
- Garantizar la solidez y estabilidad financiera de forma sostenida en el tiempo.

El modelo de gestión de riesgos de RB IBERIA se basa en el enfoque integrado de gestión PDCA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) en todos los niveles de la organización: en el nivel estratégico, en el nivel de los procesos (tanto operativos como de soporte) y en el nivel de los sistemas para gestionar todos los aspectos relevantes de su estrategia y sus operaciones.

Para asegurar la gestión adecuada de los riesgos se ha definido el siguiente modelo de gobierno, que diferencia tres líneas de defensa:

- Una primera línea de defensa que lleva a cabo la gestión diaria de los riesgos, compuesto por las distintas Áreas de Negocio.
- Una segunda línea de defensa, a la que compete la implantación y monitorización del Modelo de Control Interno y Cumplimiento. Está compuesto por el Comité de Compliance, que lleva a cabo la función de Cumplimiento Normativo.

- Una tercera línea de defensa formada por la función de Auditoría Interna responsable de la supervisión de la eficacia del Control Interno, reportando al Consejo de Administración, el cual determina el nivel de riesgo a asumir por la organización.

Para la correcta identificación y evaluación de los riesgos, se ha desarrollado una Matriz de Riesgos y Controles Operacionales que se actualiza de forma anual. Dicha matriz tiene 9 categorías de riesgos.

Cabe destacar que, por la naturaleza de las actividades del Grupo RB IBERIA el riesgo de mayor impacto es el operacional y el reputacional, siendo el detalle de los riesgos que componen la matriz de riesgos del Grupo el siguiente:

Categorías de riesgo
Operativos
Información financiera
Reputación
Crédito
Tecnológicos
Estratégicos
Desarrollo
Integridad
Riesgos externos

La revisión de la matriz de Riesgos y Controles Operacionales del Grupo es revisada anualmente por el departamento de auditoría interna, al objeto de asegurar que dicha matriz incluya todos los posibles riesgos vinculados al desarrollo de su actividad y sociedades del Grupo.

5.- COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

5.1. IMPACTOS Y GESTIÓN AMBIENTAL (POLÍTICA DEL GRUPO)

En el Grupo RB IBERIA estamos muy comprometidos con la protección del medioambiente en el desarrollo de nuestra actividad, promoviendo medidas, de acuerdo con nuestra capacidad y alcance, que apuestan por su cuidado, previenen su deterioro o mitigan el impacto ambiental.

El Grupo RB IBERIA es consciente de la importancia de compatibilizar las necesidades de crecimiento continuo y de rentabilidad económica con un modelo de desarrollo eficiente, sostenible y transparente haciendo un uso racional de recursos mediante planes y programas medioambientales y el impulso de la economía circular.

Es por ello que, dentro de la política Medioambiental del Grupo RB IBERIA, se establecen una serie de directrices encaminadas a satisfacer las necesidades de los grupos de interés en cuanto al impacto ambiental de nuestra cadena de valor, minimizar el impacto negativo del conjunto de actividades, evitar el impacto negativo del negocio mediante una adecuada gestión de las incidencias y crisis en materia medioambiental, aportar valor a las marcas con una optimización continua de los recursos necesarios para una adecuada gestión medioambiental y contribuir a la imagen y reputación del Grupo RB IBERIA, en base a una adecuada gestión medioambiental.

El Grupo está plenamente comprometido con el cuidado del entorno, quedando este compromiso plasmado de manera explícita en el Código de Conducta, del cual están informados todos los empleados del Grupo desde que se incorporan a cualquiera de las sociedades que lo integran.

Este firme compromiso de preservar y respetar el medioambiente se recoge en Código de Conducta del Grupo RB IBERIA, sobre la base de los siguientes principios:

- Reducir la generación de residuos, gestionarlos adecuadamente y fomentar su reutilización.
- Formar e informar al personal en materia medioambiental.
- Aceptar de los proveedores aquellas alternativas que favorezcan el medio ambiente. Homologación de proveedores bajo criterios ambientales.
- Contribuir a la conservación de los recursos naturales, que se consumirán en todo caso con criterios de razonabilidad, eficacia y ahorro.
- Planificar los procesos y desarrollar las obras de construcción y apertura de nuevos locales adoptando todas aquellas medidas necesarias para prevenir, y en su caso, minimizar al máximo el eventual impacto ambiental.

Debido a su actividad, los principales retos ambientales a los que se enfrenta nuestro Grupo, son los relativos a la optimización del uso de los recursos y de la energía, la minimización del impacto generado por la producción de residuos y la emisión de gases contaminantes que contribuyen al calentamiento global, manteniendo en todo momento los máximos estándares de calidad en el desarrollo de su actividad.

Por este motivo, se diseñan estrategias para llevar a cabo un consumo responsable de la energía y el agua, reducir la generación de los residuos y realizar una segregación óptima de los mismos que permita su reciclado.

5.2.- RIESGOS IDENTIFICADOS

El Grupo RB IBERIA mantiene un fuerte compromiso de minimizar el impacto medioambiental, desde las actividades desarrolladas en sus restaurantes y oficinas centrales, a través de una optimización continua de los recursos necesarios para una adecuada gestión medioambiental, contribuyendo a la imagen y reputación de la organización, en base a una gestión de riesgos medioambiental cada más comprometida.

Para la evaluación y análisis de los principales impactos y riesgos en el ámbito ambiental, el Grupo RB IBERIA tiene en cuenta las distintas actividades desarrolladas tanto en sus oficinas centrales como en cada uno de sus restaurantes.

Del análisis realizado, se han identificado los siguientes riesgos diferenciados en función de la actividad propia desarrollada por los restaurantes y cafeterías del Grupo, de la actividad correspondiente al desarrollo de las actividades propias de oficina:

Principales riesgos restaurantes y cafeterías:

ASPECTO	IMPACTO
Generación de residuos	Agotamiento de recursos y contaminación atmosférica, contaminación del mar y el suelo.
Uso de materias primas	
Consumo eléctrico	
Consumo de agua	
Consumo de otros recursos	
Emisiones de CO2 asociadas a desplazamientos y equipos de los restaurantes	

De los anteriores riesgos, la reducción del consumo de energía, junto con la disminución de la generación de residuos, constituye a día de hoy, el principal reto con el que se encuentra el Grupo RB IBERIA, la implementación de medidas tendentes al objetivo de reducción de los envases desechables, así como el aumento de los materiales reciclables en la elaboración de dichos envases, se ha establecido como su principal reto, unido junto con la implementación de innovadoras medidas que permitan el desarrollo de su actividad con un menor consumo de energía.

Principales riesgos oficinas:

ASPECTO	IMPACTO
Consumo eléctrico	Agotamiento de recursos y contaminación atmosférica
Consumo de papel de impresión	
Emisiones de CO2 asociadas a desplazamientos	

En cuanto a los riesgos asociados al desarrollo de la actividad de oficina, el principal reto del Grupo RB IBERIA está en llegar a la meta de eliminar en todo lo posible la utilización de papel, mediante la utilización cada vez mayor de documentos digitalizados como herramienta de trabajo.

En concreto, en relación con los anteriores riesgos que han sido identificados, el Grupo RB IBERIA ha implementado durante el ejercicio 2019 una política de reducción de su impacto medioambiental, la cuál se ha materializado en un Plan Estratégico 2020-2025, entre cuyos objetivos se encuentran los siguientes:

En cuanto a la reducción del consumo de energía:

- Aumentar el número de restaurantes en los que se implemente la refrigeración por CO2.
- Aumentar el número de restaurantes con aerotermia (bombas de calor aire-agua)
- Reducir la huella de carbono hasta un 18% en 2025.
- Ahorro de energía eléctrica en hasta un 3,5% anualizado, reduciendo así de manera indirecta las emisiones de CO2 a la atmósfera.
- Controles de temperatura en los locales para que la temperatura esté en el rango recomendado entre 18 y 24 grados.

Con respecto a la refrigeración por CO2, en los últimos años, cuando se comprobó que los refrigerantes halogenados perjudicaban seriamente la capa de ozono, el CO2 volvió a ganar popularidad como gas refrigerante.

Dado lo anterior, una de las principales apuestas del Grupo RB IBERIA por la sostenibilidad y reducción del impacto del medioambiente ha sido la elección de empezar a implementar el sistema de refrigeración por CO2 en sus restaurantes de nueva construcción. La principal ventaja de este sistema es que se deja de usar un gas dañino para la atmósfera por un gas que ya se encuentra en la propia atmósfera.

En particular; el Grupo RB IBERIA ha elegido el sistema Green & COOL, el cual es parte de Carrier, el gigante proveedor de innovación en materia de Climatización y tecnología para la edificación.

El proyecto se inició a principios del 2019 por el instalador de confianza del Grupo, FRIMATEC. Durante el proceso de implementación FRIMATEC ha asegurado que ha sido complicado al principio, pero que están seguros de haber dado con la mejor solución, la que combina refrigerante natural con la eficiencia de los pequeños formatos dentro de altas temperaturas.

Después de este Test; los niveles alcanzados son satisfactorios. No hay que olvidarse de que España es uno de los países más calurosos de la Comunidad Europea, llegando a temperaturas superiores a 40º en muchos puntos del país. Disponer de la correcta y más fiable tecnología en materia de refrigeración era esencial.

Las unidades de refrigeración han sido especialmente diseñadas para ser instaladas en exteriores, en concreto en nuestras azoteas transitables, donde además lleva muy poca instalación de tubería ofreciendo mayor rendimiento si cabe.

En relación a las bombas de calor aire-agua, hay que llamar la atención sobre el hecho de que son generadores de calor que no utilizan energía fósil, sino que recuperan energía procedente del aire, una fuente de energía renovable reconocida por la Directiva Europea 2009/28. Estos sistemas constan de una bomba de calor instalada en el exterior de uno de nuestros restaurantes, que es el que absorbe la energía contenida en el aire, y de un módulo hidráulico cuya misión es la de ceder al circuito de calefacción toda la energía recuperada por la bomba de calor.

Como la aerotermia utiliza como fuente de energía el aire, una energía renovable gratuita disponible las 24 horas del día, sus ventajas frente a otros sistemas tradicionales, como por ejemplo la biomasa o el gasóleo, son muy significativos.

En cuanto a la reducción y gestión de los residuos:

La reducción paulatina de los residuos generados, así como la gestión cada vez más eficiente de los mismos, constituye como se expondrá a continuación, uno de los principales retos implementados en el Grupo RB IBERIA.

Por último, hay que señalar que durante el ejercicio 2019 no se ha producido ninguna contingencia relacionada con la mejora y protección del medio ambiente¹.

¹ Durante el ejercicio 2019 no se han identificado ningún incumplimiento de las leyes o normativa en materia de medioambiente.

Este análisis de riesgos es realizado por la sociedad con carácter anual.

5.3.- ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTION DE REDISUOS

RB IBERIA es consciente de que el paso de una economía lineal a una circular es un paso clave en la mejora y el cuidado medioambiental, ya que conlleva una reducción considerable de los residuos mediante un aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles.

El Grupo RB IBERIA quiere contribuir hacia una economía más eficiente en el uso de los recursos, a través de una adecuada gestión de los distintos residuos generados tanto en el desarrollo de la actividad en nuestros restaurantes, como en nuestras oficinas centrales.

A continuación, se contabilizan las cantidades de residuos estimadas por el Grupo RB IBERIA²:

Residuos	Papel/Cartón (Kg)	Plástico (Kg)
BK Spain	4.660.373,98	741.584,45
Tim Hortons	25.143,21	14.985,07
PLK Chicken Iberia	3.236,31	434,65

Hay que tener en cuenta que, los residuos generados van íntimamente ligados con el desarrollo de nuestra actividad, y que su reducción y eliminación constituyen hoy el principal reto del Grupo RB IBERIA.

Las medidas implementadas durante el ejercicio 2019 para la reducción de los residuos generados en los restaurantes del Grupo han sido las siguientes:

- Suprimir las pajitas en todos los menús, entregándose sólo a los clientes en el caso de ser expresamente solicitadas por los mismos. Asimismo, se ha procedido a la sustitución de las pajitas de plástico por las pajitas de cartón.
- Eliminación de las tapas de plástico en los vasos.
- Sustitución de los envases de cartón para las patatas fritas por envases de papel.
- Utilización de envases con materiales reciclables.

Asimismo, en relación con los residuos peligrosos, como es el caso del aceite, se cuenta con un gestor autorizado que garantiza que la retirada se realice

² A fecha del presente documento no ha sido posible obtener los datos de los residuos de BK Portugal, S.A. ni del consumo de aceite.

conforme a la legislación vigente, y con el máximo cuidado para el medioambiente.

Con respecto a los residuos generados en la oficina, otra de las medidas implementadas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan al medio ambiente ha sido la del reciclaje del material de oficina como son los tóneres de las impresoras y el reciclaje de papel.

Durante el ejercicio 2020 el Grupo RB IBERIA está trabajando en la implantación de medidas que permitan la segregación y contabilización de los recursos generados tanto en los restaurantes como en las oficinas centrales. Para ello, se está desarrollando un protocolo de gestión de residuos y una guía que recogen los diferentes residuos y su correcta gestión.

Entre las medidas analizadas a implementar para la mejora de la gestión de los residuos se encuentran las de dotación de cada uno de los restaurantes, así como, de las oficinas centrales, de cubos que permitan a los clientes/empleados, separar los envases de papel/cartón, de los envases de plástico y los residuos orgánicos.

Por último, y con respecto a las acciones para combatir el desperdicio de alimentos, las medidas implementadas por el Grupo RB IBERIA están centradas en una política de control exhaustivo del stock de comida en cada uno de los establecimientos, optimizando de esta manera al máximo la cadena de suministro. Para ello, el Grupo RB IBERIA adquiere en la medida de lo posible productos de cercanía, trabajando con los proveedores en la durabilidad de cada alimento.

5.4.- USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

5.4.1.-Consumo de agua

El agua que se consume, tanto en todos los restaurantes del Grupo RB IBERIA, como en las oficinas centrales, proviene de las distintas redes de abastecimiento de los distintos servicios municipales donde están ubicados los restaurantes u oficinas centrales.

Dado el elevado número de restaurantes y cafeterías de las que es titular el Grupo RB IBERIA, a fecha actual se está trabajando por la implantación de un sistema que permita obtener el consumo de los mismos en términos de metros cúbicos. A fecha actual, el dato del consumo de agua del que se dispone es el del consumo medido en euros, y cuyo detalle es el siguiente³:

³ Durante la elaboración del presente EINF no se ha podido disponer del consumo de agua de PLK Chicken Iberia, S.L.U. No obstante, dado que inició sus actividades a finales del ejercicio 2019 se considera que no es significativo, al igual que los datos correspondientes a BK Portugal, S.A.

Consumo de agua	2019		2018	
	Consumo de agua total por sociedad (Expresado en euros)	Consumo de agua medio por establecimiento (restaurante o cafetería) (Expresado en euros)	Consumo de agua total por sociedad (Expresado en euros)	Consumo de agua por establecimiento (restaurante o cafetería) (Expresado en euros)
Burger Kins Spain, S.L.U.	1.058.504,30	2.556,77	706.633,10	2.355,44
Tim Hortons, S.L.U.	19.379,84	1.211,24	13.078,59	1.006,05
TOTAL	1.077.884,14	3.768,01	719.711,69	3.361,49

Como se puede observar, durante el ejercicio 2019 el consumo total de agua ha sido de 1.077.884,14 euros. Este cálculo se ha obtenido a partir del importe contabilizado correspondiente a las facturas de la compañía de suministro.

El aumento del consumo de agua en Burger King Spain, S.L. es debido a la apertura en el ejercicio 2019 de restaurantes denominamos “*Free Standing*”, los cuáles disponen de espacios exteriores que requieren limpieza con agua. Con respecto a Tim Hortons, S.L.U., durante el ejercicio 2018, comenzó a expandirse no habiendo regularidad en la facturación de consumo de agua, hecho que ya se ha normalizado durante el ejercicio 2019.

Algunas de las medidas implementadas por el Grupo RB IBERIA para la reducción del consumo de agua han sido las siguientes:

- Control del consumo de agua mediante la implementación de un sistema automático de corte de agua en los grifos de los restaurantes (grifos mono mando temporizados), que evita pérdidas de agua innecesarias al dejarla correr sólo por un tiempo determinado, así como limita el consumo excesivo de agua caliente.
- Implantación paulatina del sistema “Hidrokit”: el agua se calienta por aerotermia (a través del sistema de aire acondicionado) con la energía que estos generan en su funcionamiento.

5.4.2.-Consumo de materias primas

Los consumos principales de materias primas en el desarrollo de la actividad propia del Grupo RB IBERIA se refieren a papel, cartón y aceites.

El consumo de materias primas de cartón, papel, plástico y aceite coincide prácticamente con el importe de los residuos generados a este respecto, y que ha sido analizado en el anterior apartado 5.3.

Asimismo, y como se ha expuesto, entre las medidas implantadas por la sociedad para reducir el consumo de materias primas se encuentran las siguientes:

- Reducir paulatinamente el consumo de papel en las oficinas centrales aumentando el trabajo por documentos digitalizados.
- Reducir los materiales utilizados en envases.
- Apuesta por envases más sostenibles.
- Sustitución del cartón por papel (por ejemplo, durante el ejercicio 2019 se han sustituido los embalajes de cartón de las patatas fritas por bolsas de papel)

5.4.3.- Consumo de energía y combustible

La electricidad que se consume para el desarrollo de las actividades del Grupo RB IBERIA procede de la red eléctrica. Durante el ejercicio 2019, el consumo energético se situó en 10.948.225,19 KWh⁴, de acuerdo con el siguiente desglose:

Consumo de electricidad (Kw)	2019		2018	
	Consumo de electricidad total por sociedad (Expresado en Kw)	Consumo medio de electricidad por establecimiento (restaurante o cafetería) (Expresado en Kw)	Consumo de electricidad total por sociedad (Expresado en Kw)	Consumo medio de electricidad por establecimiento (restaurante o cafetería) (Expresado en Kw)
BK Spain	9.053.165,19	23.761,59	8.172.915,66	23.827,74
Tim Hortons	1.895.060,00	110.667,58	1.326.785,78	120.684,77
TOTAL	10.948.225,19	134.429,17	9.499.701,44	144.512,51

Como se puede observar, durante el ejercicio 2019 el consumo medio de energía por establecimiento ha sido inferior con respecto al consumo medio de energía obtenido en el ejercicio 2018.

En cuando a las emisiones del alcance 2, esto es, las emisiones de CO2 indirectas generadas por la electricidad consumida y comprada del exterior, su detalle es el siguiente:

Emisiones GEI (alcance 2)	Total CO2 emitido a la atmósfera (2019) (Kg)	Total CO2 emitido a la atmósfera (2018)
Burger Kins Spain, S.L.U.	1.264.162,84	1.141.246,89
Tim Hortons, S.L.U.	-	-
TOTAL	1.264.162,84	1.141.246,89

⁴ Durante la elaboración del presente EINF no se ha podido disponer del consumo de electricidad de PLK Chicken Iberia, S.L.U. No obstante, dado que inició sus actividades a finales del ejercicio 2019 se considera que no es significativo, al igual que los datos correspondientes a BK Portugal, S.A.

En Burger King Spain, S.L.U. un total de 273 restaurantes tienen contratada energía verde. El ligero aumento de las emisiones de CO₂ a la atmósfera (de alcance 2) del ejercicio 2019 con respecto al ejercicio 2018, es debido al crecimiento y expansión que ha tenido lugar en esta sociedad durante el ejercicio 2019.

Con respecto a Tim Hortons, S.L.U. todos sus establecimientos tienen contratada energía verde.

Para la eficiencia energética, se han tomado las siguientes medidas:

- Instalaciones eléctricas más eficientes: iluminación LED y VOLUMÉTRICA en todos los restaurantes.
- Utilización de parrillas “broiler” eléctricas que sustituyen progresivamente a las de gas en restaurantes de nueva apertura y a medida que se renuevan (“remodeling”).
- Búsqueda de la eficiencia en los procesos productivos con instalación de equipos más modernos donde el uso de la energía es un parámetro crítico.
- Implementación de buenas prácticas para el uso de los sistemas eléctricos y en la reducción de pérdidas de energía.
- Optimización en el uso de la calefacción/aire acondicionado.
- Utilización en la construcción de los restaurantes del sistema de aislamiento “Guardiansun”, y fachada ventilada, lo que permite una mayor eficiencia energética.

Otras medidas implementadas para la reducción de la emisión de gases efecto invernadero (CO₂) son las siguientes:

- La compra de los materiales de construcción se realiza a proveedores locales, de manera que el transporte de los elementos se minimiza en kilómetros, con el consiguiente ahorro en la emisión de los gases de efecto invernadero (CO₂).
- Fomento del reparto en moto eléctrica en las zonas que por su situación es posible, así como la adquisición de flotas de motos más ecoeficientes.

El Grupo RB IBERIA no dispone de los datos de consumo de CO₂ (alcance 1) en 2019, dado que no ha sido implementado un sistema que permita el control y registro de los desplazamientos, consumo de gasolina de los vehículos de la sociedad, consumo de calefacción, uso de equipos, etc. Durante el ejercicio 2020 se implementará en el Grupo una política para el control de este tipo de emisiones.

5.5.- CAMBIO CLIMÁTICO

El Grupo RB IBERIA está comprometido con la reducción de la huella de carbono asociada a su actividad. A pesar de que en la actualidad no se ha desarrollado una estrategia corporativa a nivel de grupo sobre el cambio climático, el Grupo RB IBERIA ha incorporado medidas de eficiencia y ahorro energético que repercuten en menores emisiones a la atmósfera, como se ha descrito anteriormente.

Las emisiones a la atmósfera generadas por las actividades desarrolladas en el Grupo RB IBERIA, provienen fundamentalmente de:

- Los vehículos y maquinarias utilizados tanto en los restaurantes como oficinas centrales.
- El consumo de energía eléctrica.
- El consumo de combustible para los equipos fijos como bombas y generadores.

La Dirección General del Grupo está fuertemente comprometida con la minimización del impacto y la mejora permanente de nuestra actuación ambiental, incorporando, en la medida de lo posible, la mejor tecnología disponible en el ámbito ambiental. Las medidas implementadas durante el ejercicio 2019 han sido expuestas en los apartados anteriores.

5.6.- PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

La Dirección del Grupo RB IBERIA considera que la actividad que desarrolla no genera impactos significativos sobre la biodiversidad, no considerando por tanto este aspecto como un asunto material.

6.-COMPROMISO CON LAS PERSONAS: EMPLEADOS

Para RBI IBERIA el equipo humano que lo compone constituye el principal activo de todas las sociedades que lo integran, dado que sin ellos no sería posible la consecución de los objetivos del grupo.

El éxito de nuestro Grupo RB IBERIA está ligado a nuestras personas. Motivar a los empleados de forma adecuada para conseguir su participación en la mejora continua de nuestros procesos, informándoles de forma continua y sistemática

sobre la relevancia de su trabajo y de su repercusión en los resultados alcanzados, constituye uno de nuestros principales objetivos.

6.1. RIESGOS IDENTIFICADOS

Los principales riesgos identificados en el seno del Grupo RB IBERIA en relación a las personas empleadas se centran en la protección de la seguridad y salud.

Dado la actividad que desarrolla el Grupo RB IBERIA los principales riesgos de personal son los siguientes:

- Riesgo de incorporación de un candidato cuyo perfil es inadecuado.
- Error en los cálculos relativos a las nóminas.
- Pérdidas derivadas de actuaciones contrarias a la legislación o acuerdos sobre empleo, higiene, seguridad en el trabajo, pago de reclamaciones o eventos de discriminación.
- Discontinuidad de los procesos debido a incendios u otros fenómenos naturales adversos, huelgas, pandemias u otros acontecimientos inesperados.
- No identificación de la totalidad de los riesgos laborales.

Con el objetivo de gestionar e implantar medidas de control para este riesgo, RB IBERIA ha establecido un Plan de Prevención de Riesgos Laborales con tres responsables clave: el Responsable de Sistemas de Gestión de la Prevención, el Comité de Seguridad y Salud, y el Delegado de Prevención, cuyas funciones y responsabilidades vienen definidas en el documento antes mencionado.

6.2.- EMPLEO

Al 31 de diciembre de 2019 el número total de trabajadores del Grupo RB IBERIA es de 11.190, siendo el 49.6% hombres y el 50,4% mujeres.

A continuación, se muestran los principales datos cuantitativos sobre los empleados del Grupo RB IBERIA en el ejercicio 2019:

6.2.1.- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país, área geográfica y clasificación profesional

Sexo	Plantilla a 31.12.19
Hombre	5.554
Mujer	5.636
TOTAL	11.190

Rango de edad	Plantilla a 31.12.19
Menores de 30	6.790
Entre 30 y 50	4.213
Mayores de 50	187
TOTAL	11.190

País	Plantilla a 31.12.19
España	11.134
Portugal	56
TOTAL	11.190

Área geográfica	Plantilla a 31.12.19
Comunidad de Madrid	3.129
Castilla La Mancha	536
Castilla y León	156
Comunidad Valenciana	2.357
Andalucía	2.161
Murcia	497
Cataluña	1.695
Baleares	258
Canarias	276
Ceuta y Melilla	69
TOTAL ESPAÑA	11.134
Portugal	56
TOTAL ESPAÑA Y PORTUGAL	11.190

Categoría profesional	Plantilla a 31.12.19		TOTAL
	Hombre	Mujer	
Directores	17	9	26
Gerentes	157	221	378
Encargados	168	226	394
Auxiliares	680	1.055	1.735
Operarios	4.526	4.118	8.644
Becarios	6	7	13
TOTAL	5.554	5.636	11.190

6.2.2.- Modalidades de tipo de contrato y empleo por sexo, edad y clasificación profesional

Tipo de contrato y por sexo	Plantilla a 31.12.19		TOTAL
	Hombre	Mujer	
Indefinido	4.268	4.241	8.509
Temporal	1.286	1.395	2.681
TOTAL	5.554	5.636	11.190

Tipo de empleo y por sexo	Plantilla a 31.12.19		TOTAL
	Hombre	Mujer	
Completo	1.189	1.556	2.745
Parcial	4.365	4.080	8.445
TOTAL	5.554	5.636	11.190

Tipo de empleo y por edad	Plantilla a 31.12.19		TOTAL
	Completo	Parcial	
Menores de 30	1.127	5.663	6.790
Entre 30 y 50	1.554	2.659	4.213
Mayores de 50	64	123	187
TOTAL	2.745	8.445	11.190

Tipo de contrato y por edad	Plantilla a 31.12.19		TOTAL
	Completo	Parcial	
Menores de 30	4.670	2.120	6.790
Entre 30 y 50	3.666	547	4.213
Mayores de 50	171	16	187
TOTAL	8.507	2.683	11.190

Tipo de contrato y por categoría profesional	Plantilla a 31.12.19		TOTAL
	Indefinido	Temporal	
Directores	25	1	26
Gerentes	373	5	378
Encargados	389	5	394
Auxiliares	1.699	36	1.735
Operarios	6.021	2.623	8.644
Junior	0	13	13
TOTAL	8.507	2.683	11.190

Tipo de empleo y por categoría profesional	Plantilla a 31.12.19		TOTAL
	Completo	Parcial	
Directores	26	0	26
Gerentes	373	5	378
Encargados	362	32	394
Auxiliares	1.571	164	1.735
Operarios	400	8.244	8.644
Junior	13	0	13
TOTAL	2.745	8.445	11.190

6.2.3.- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Despidos por sexo	
Hombre	704
Mujer	480
TOTAL	1184

Despidos por edad	
Menores de 30	706
Entre 30 y 50	460
Mayores de 50	18
TOTAL	1184

Despidos por categoría profesional	
Directores	5
Gerentes	43
Encargados	57
Auxiliares	164
Operarios	915
Junior	0
TOTAL	1.184

6.2.4.- Remuneración y brecha salarial

De conformidad con lo regulado en el Código de Conducta de RBI IBERIA, no se acepta ningún comportamiento discriminatorio. Dado lo anterior, y en línea con este principio, los trabajadores de RB IBERIA son retribuidos por su trabajo según su categoría profesional y el trabajo desempeñado. La retribución se adapta al mercado, a la preparación, experiencia del empleado y a su rendimiento individual y potencial desarrollo.

El modelo retributivo de RB IBERIA se encuentra vinculado al desempeño y a la evolución de los salarios según convenio y mercado, de tal manera que en el proceso anual de revisión salarial los mayores incrementos se asignan a los empleados que demuestran un mejor desempeño y/o cuya retribución se encuentra más alejada de la referencia del mercado.

En cuanto a la brecha salarial se ha podido observar que en el Grupo RB IBERIA es la siguiente:

Brecha salarial	Brecha salarial
Burger King Spain, S.L.U.	-1,41%
Tim Iberia, S.L.U.	-9,90%
PLK Chicken Iberia, S.L.U.	3,43%
Portugal	-2,30%

La brecha salarial es la diferencia entre los ingresos de las mujeres y los hombres comparados por categoría profesional.

6.2.5.- Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media (expresada en Euros):

Las remuneraciones medias⁵ del Grupo RB IBERIA del ejercicio 2019 por sexo han sido las siguientes:

Remuneración media	Hombres	Mujeres
TOTAL	1.556,80	1.209,33

Durante el ejercicio 2019 no ha sido posible obtener la remuneración media por edad y categoría profesional. No obstante, se está trabajando para implementar las medidas y controles oportunos al objeto de poder informar de este dato en el futuro.

La remuneración media de los consejeros, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción ha sido de 1.030 miles de euros durante el ejercicio 2019.

Actualmente, no hay mujeres en el Consejo de Administración de las sociedades que componen el Grupo RB IBERIA.

6.2.6.-Implantación de políticas de desconexión laboral

Si bien, actualmente, el Grupo RB IBERIA no dispone de una política específica de desconexión laboral, existe por parte de la Sociedad un compromiso de respetar el tiempo de descanso de los empleados, así como sus permisos y vacaciones.

A tal efecto, se evita programar reuniones fuera del horario laboral, evitar cuando sea posible las comunicaciones profesionales fuera del horario laboral

6.2.7.-Integración de empleados con capacidades diferentes

La accesibilidad universal de las personas con capacidades diferentes es un valor fundamental que sigue el Grupo RB IBERIA, procurando su integración tanto en sus restaurantes, como en las oficinas centrales.

⁵ En el cálculo de las remuneraciones medias ha sido excluida la remuneración correspondiente a la alta dirección de cada una de las sociedades.

Actualmente, el Grupo RB IBERIA tiene firmado un acuerdo con la ONG Cruz Roja, en el que, entre otras cuestiones, se procede a canalizar donaciones y cooperar con dicha organización y se procede a la de incorporación de personas con capacidades diferentes a la organización.

Durante el ejercicio 2019, el Grupo RB IBERIA ha empleado un total de 261 personas con capacidades diferentes, frente a las 194 personas empleadas del ejercicio 2018, lo que acredita la concienciación y apoyo de esta organización con la integración de este tipo de personas en su organización.

El detalle de las personas con capacidades diferentes empleadas en el grupo por sexo al cierre del ejercicio 2019 ha sido es el siguiente:

Personas con capacidades diferentes	Plantilla a 31.12.19	Plantilla a 31.12.18
Hombre	155	119
Mujer	104	73
TOTAL	259	192

6.2.8.- Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades

Tal y como se recoge en nuestro Código de Conducta, en RB IBERIA no se acepta ningún comportamiento discriminatorio por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de los profesionales.

En el ejercicio 2014 la dirección de la empresa y los representantes sindicales firmaron un “Plan de Igualdad” cuyo objetivo ha sido promover la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores y prevenir cualquier tipo de acoso laboral y en especial por razón de sexo. Actualmente, este Plan se encuentra en fase actualización con el objetivo de recoger las nuevas demandas de la sociedad.

Durante el ejercicio 2019 el Grupo RB IBERIA no ha tenido casos de denuncias por discriminación en su plantilla.

6.3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

6.3.1.-Organización del tiempo de trabajo

La organización del tiempo de trabajo es un factor fundamental de la gestión de recursos humanos de RB IBERIA, estando regulada a través de los diferentes Convenios Colectivos que le aplican. La organización del trabajo es facultad y

responsabilidad de la Dirección del Grupo RB IBERIA, con intervención de los representantes de los trabajadores establecida en la legislación laboral y en Convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en el desarrollo de la actividad del Grupo un adecuado nivel de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de todas las partes integrantes.

La manera de cómo se organiza el tiempo de trabajo difiere según se trate de personal de restaurante o de las oficinas centrales. Con respecto al personal de restaurante, la jornada se organiza en turnos de trabajo, que normalmente cubren (mañana, tarde y noche) el periodo de apertura de cada restaurante de lunes a domingo, respetando siempre el número de horas máximas según la normativa vigente de cada país.

En cuanto al personal de las oficinas centrales, el horario laboral se organiza mediante jornada partida ajustándose en cada caso igualmente el total de horas de trabajo a la normativa vigente.

6.3.2.- Número de horas de absentismo⁶

El número total de horas de absentismo ha sido durante el ejercicio 2019 de 531.430 horas, lo que supone una tasa de absentismo total (calculada como el número total de horas absentismo entre el número total de horas trabajadas por 100) del 3,55%:

Absentismo RBI IBERIA	Hombres	Mujeres	Total
Número total de horas de absentismo	275.306	256.124	531.430
Tasa de Absentismo Laboral			3,55%

Absentismo BK SPAIN	Hombre	Mujer	Total
Nº de horas de absentismo	271.440	250.560	522.000
Tasa de Absentismo Laboral			3,62%

Absentimos TH	Hombre	Mujer	Total
	3.866	5.564	9.430
Tasa de Absentismo Laboral			3,47%

6.3.3.- Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

⁶ La información con respecto al absentismo se refiere a España.

En RBI se considera importante el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal. Por este motivo existen diferentes medidas para facilitar la conciliación por parte de los empleados, entre las que se encuentra la jornada intensiva los viernes y durante los meses de julio y agosto.

Actualmente se está evaluando la implantación para los empleados de las oficinas centrales la flexibilidad horaria limitada, al objeto de permitir ajustar el horario de entrada y salida en función de la necesidad personal y las necesidades del puesto de trabajo.

Asimismo, hay que tener en cuenta que, el índice tan elevado de contratos a tiempo parcial y de la juventud de la plantilla son garantía de una buena conciliación entre la vida laboral y familiar y en el caso de los más jóvenes entre la vida laboral y sus estudios.

Los turnos de trabajo se establecen teniendo en cuenta siempre la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente con los empleados con hijos, situaciones de necesidades familiares especiales y aquellos que estén cursando estudios.

El Grupo dispone de una herramienta informática de gestión de turnos que permite planificarlos con suficiente antelación en función de la previsión de ventas. Este software nos indica, en función de las ventas estimadas, las horas de trabajo necesarias por tramos horarios (medias horas). Igualmente, al asignar a un trabajador sus turnos, el sistema tiene en cuenta su jornada, las horas trabajadas por éste en el mes (de manera que no se exceda el máximo de horas legales), sus períodos de descanso obligatorios, si está de baja médica, vacaciones y demás circunstancias a tener en cuenta.

Adicionalmente, el Grupo RB IBERIA tiene un fondo social para empleados destinado a ayudas para situaciones familiares especiales.

Por último y en relación con los permisos por maternidad y paternidad, durante el ejercicio 2019 en el Grupo RB IBERIA un total de 431 personas han disfrutado de una reducción de jornada por guarda legal de los cuáles 252 son mujeres y 179 hombres, siendo su detalle por sociedad el siguiente:

PERMISOS PARENTALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Burger King Spain, S.L.U.	175	249	424
TIM Iberia, S.L.U.	2	2	4
PLK Chicken Iberia, S.L.U.	2	0	2
BK Portugal, S.A.	0	1	1
TOTAL	179	252	431

6.4.- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

6.4.1.- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

El Grupo RB IBERIA es consciente de lo fundamental de la salud y seguridad en el trabajo de todos sus empleados, por ello hay un departamento interno en el grupo encargado de cumplir la ley de protección de riesgos laborales y demás normativa vigente. Además, asegura que se han establecido y existen las condiciones de salud y seguridad y se hacen cumplir por todos los empleados desde su contratación, momento el que se pone a disposición del empleado un reconocimiento médico.

En el convenio colectivo se establece que la empresa garantiza a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos de su trabajo. Por su parte los trabajadores se comprometen a cumplir con la ley de protección de riesgos laborales y demás normativa vigente

Por lo expuesto anteriormente el Grupo RB IBERIA cuenta con una política de Salud y Seguridad en el trabajo por la que se informa de los riesgos laborales: riesgos en el centro de trabajo, equipos de trabajo, normas internas, normas de evacuación, funciones y responsabilidades, uso de escaleras y otros medios auxiliares, equipos manuales. Existe la posibilidad de consultas en correo electrónico y Web.

El Grupo está comprometido activamente con el cumplimiento de los objetivos de la seguridad y salud cuyos objetivos son:

- Reconocer el valor de las personas y de sus condiciones de trabajo para el propio desarrollo y éxito de la empresa, cuidando la salud de sus empleados resolviendo sus necesidades con una actitud abierta. La seguridad es fundamental para nuestro trabajo.
- Proporcionar los recursos adecuados para poner en práctica dicho programa preventivo. Establecer y mantener un programa preventivo de gestión y mejora continuada en nuestros restaurantes y oficinas centrales.
- Llevar a cabo auditorias y evaluaciones periódicas de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para garantizar su eficacia y la mejora continua.

El Sistema de Prevención de Riesgos Laborales ha sido evaluado en 2017 y sometido a la Auditoría Reglamentaria establecida en el art. 30 del RD 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención, la cual ha superado de forma

favorable al cumplir, a criterio técnico de FULL AUDIT, S.A., los requisitos legales establecidos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y reglamentos que la desarrollan.

Esta auditoria tiene como finalidad garantizar la eficacia del sistema y su mejora continua, superando los mínimos exigidos en la legislación vigente.

Asimismo, anualmente, dentro del Plan de Formación se planifica la formación en materia de prevención, orientada principalmente a la formación de nuevos trabajadores y formación específica para los riesgos del puesto de trabajo.

Los principales indicadores en 2019 de la seguridad y salud en el entorno de trabajo de RB IBERIA han sido los siguientes:

Principales indicadores seguridad y salud en el entorno de trabajo	
Nº de horas de formación en PRL (Prevención de Riesgos Laborales)	5.676
Nº de cursos impartidos en PRL	2.838
Nº de asistentes a los cursos de PRL	2.838
Nº de reconocimientos médicos	636

6.4.2.- Accidentes de trabajo

En 2019 el Grupo RB IBERIA ha comunicado a los organismos de la Seguridad Social un total de 1.258 accidentes de trabajo con baja (mujeres 430, hombres 828).

En referencia a las enfermedades profesionales, no hay ningún caso reconocido oficialmente durante el ejercicio 2019.

		Hombres	Mujeres
Accidentes con baja laboral	AT (Accidente de Trabajo)	828	430
	AT in itinere	-	-
	EP (Enfermedad Profesional)	-	-

		Hombres	Mujeres
Jornadas perdidas por accidentes	AT (Accidente de Trabajo)	18.883	9.014
	AT in itinere	-	-
	EP (Enfermedad Profesional)	-	-

		Hombres	Mujeres
Promedio jornadas perdidas por accidentes		22,81	20,96

Indicadores	2019
Índice de frecuencia	1,1

Índice frecuencia: (Nº de accidentes en jornada de trabajo con baja)/(Nº trabajadores x horas trabajadas) x 100000

6.5.- RELACIONES SOCIALES

6.5.1.-Organización del diálogo social

El diálogo social del Grupo RB IBERIA está organizado a través de la interlocución con los distintos sindicatos y órganos de representación de cada centro de trabajo de conformidad en cada caso con lo establecido en la legislación laboral.

Todos los empleados del Grupo RB IBERIA tienen total libertad y protección para pertenecer a la organización sindical de su preferencia.

Todas las sociedades en España cuentan con representación legal de los trabajadores.

A 31 de diciembre de 2019, las sociedades españolas del Grupo RB IBERIA contaba con un total de 181 representantes de los trabajadores, distribuidos de la siguiente forma por provincia y sindicato de procedencia:

PROVINCIA	CC.OO.	U.G.T.	CSIF	U.S.O	INDEPEND.	TOTAL
ALBACETE	5	2	2			9
ALICANTE		15				15
ALMERIA	4	1				5
BARCELONA	7	8			1	16
CADIZ	13					13
CASTELLON	4	2				6
CEUTA		2				2
ESTATAL	4	1				5
GIRONA	8					8
GRANADA	3					3
GUADALARA	2	3				5
HUELVA	4	1				5
JAEN	4	3				7
MADRID	8	22				30
MALAGA	1					1
MELILLA		3				3
MURCIA		3				3
P. MALLORCA	9			2		11
SEVILLA	4	3				7
TARRAGONA	5					5
TENERIFE	2	1				3
TOLEDO	2					2
VALENCIA		16			1	17
TOTAL	89	86	2	2	2	181

El índice de representación sindical en el Grupo RB IBERIA del 1,6%.

En cuanto a la negociación colectiva de BK Portugal, se está a lo establecido en la legislación local aplicable, no siendo aplicable en el caso concreto que nos ocupa, pero manteniendo un diálogo continuo con los trabajadores para contemplar sus expectativas y necesidades en las gestiones internas.

6.5.2.- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

El 100% de los empleados del Grupo RB IBERIA, tanto en España como en Portugal, están cubiertos por los convenios colectivos.

Los empleados de la sociedad Burger King Spain, S.L.U. y Tim Iberia, S.L.U. cuentan con convenio colectivo propio, los cuáles son revisados periódicamente con la representación legal de los trabajadores. Por su parte la otra sociedad española del Grupo PLK Chicken Iberia, S.L.U. están a la espera de la aprobación de su propio convenio colectivo. En Portugal los trabajadores se rigen por el convenio de la AHRESP (Associação da hotelaria, restauração e similares de Portugal).

Los convenios colectivos aplicables a los empleados del Grupo RB IBERIA recogen la obligación de dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz, garantizando la seguridad y salud de los trabajadores. Dicha obligación se materializa a través de la adopción por parte de nuestra organización, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

6.6.- FORMACIÓN

El Grupo RB IBERIA confiere una gran importancia a la formación de todos sus empleados, como medida de desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes. Para ello, tiene implementada una política de formación inicial y continua como base y pilar para una buena preparación, profesionalidad y atención al cliente.

El objetivo de la política de formación del Grupo RB IBERIA es velar por la formación global, la excelencia, así como, la permanente actualización en el conocimiento de los profesionales que componen el Grupo RB IBERIA.

Se persigue una formación integral, que abarca todas las competencias de (conocimientos técnicos, metodológicos, de negocio, habilidades, idiomas, et), así como estratégicas marcadas por la Dirección, e integrada mediante el establecimiento de itinerarios formativos específicos por carreras profesionales.

La responsabilidad última de esta política de formación del Grupo recae sobre el departamento de Recursos Humanos, quién tiene entre sus funciones:

- Diagnosticar las necesidades formativas
- Realizar el Plan de Formación
- Preparar y coordinar las acciones formativas previstas
- Realizar el seguimiento y evaluación de las acciones formativas
- Evaluar el cumplimiento del Plan establecido
- Comunicar el resultado de la evaluación de las acciones formativas al Responsable de Departamento

Anualmente, se realiza un plan de formación mediante la planificación de las acciones formativas, considerando:

- Tipo de Curso
- Responsable de la impartición
- Contenido y alcance
- Metodología
- Fechas de ejecución
- Asistentes
- Comunicación FUNDAE

Algunos indicadores de la formación impartida a los empleados del Grupo RB IBERIA durante el ejercicio 2019 son los siguientes:

Principales indicadores de formación

Indicadores formación	
Total horas de formación impartidas	3.748
Inversión en formación (euros)	284.092,47
Nº total de cursos impartidos	187
Nº de asistentes	3.546

Durante el ejercicio 2019 han participado en formación 3.546 empleados y se han impartido un total de 3.748 horas de formación entre todos los empleados de Burger King, dado que en Tim Hortons, S.L.U. PLK Chicken Iberia, S.L.U. y BK Portugal, durante el ejercicio 2019 no se ha impartido formación.

Distribución formación entre hombres y mujeres

Género	Horas	Nº Asistentes	% Horas
Hombre	13.117	1.340	36,57%
Mujer	22.743	2.206	63,42%
TOTAL	35.860	3.546	100%

Del total de horas de formación impartidas el 36,57% corresponden a hombres y el 63,42% a mujeres.

Tipo de formación (interna o externa)

La inversión en formación contempla tanto formación interna como externa, y durante el último ejercicio ha contemplado las áreas sobre riesgos laborales, plan de acogida, gestión administrativa de los restaurantes, gestión de personas, gestión del absentismo, líderes de equipo, comunicación y gestión de equipos, administración y contabilidad, prevención de riesgos penales, entre otros.

Tipo de formación	Horas	Nº Asistentes	% Horas
Interna	1.926	525	51,38%
Externa	1.822	3.021	48,61%
TOTAL	3.748	3.546	100%

Como se puede observar el 48,61% de la formación ha sido impartida por empresas externas al Grupo RB IBERIA.

Modalidad de formación (online o presencial)

Modalidad de formación	Horas	Nº Asistentes	% Horas
Online	841	2.470	22,44%
Presencial	2.907	1.076	77,56%
TOTAL	3.748	3.546	100%

Con respecto a la modalidad de formación, como se puede observar, más del 77% de la misma ha sido presencial.

A continuación, se detallan las horas de formación impartidas durante el ejercicio 2019 por categoría profesional:

Categoría profesional	Horas	Nº Asistentes	% Horas
Auxiliar	11.176	1.365	31,16%
Becarios	144	1	0,31%
Empleado Base	20.211	1.316	57,45%
Encargado	1.957	375	5,45%
Gerente de área	71	17	0,19%
Gerente de zona	481	121	1,34%
Gerente de restaurante	1.820	351	5,07%
TOTAL	35.860	3.546	100%

Por último, hay que destacar el esfuerzo implementado en el Grupo RB IBERIA para desarrollar medidas para la retención del talento y desarrollo profesional. A este respecto, algunas de las medidas que han tenido lugar durante el ejercicio 2019 han sido las siguientes:

ACCIONES 2019	
Convención 2019	Todos los equipos gerenciales reunidos 3 días en unas jornadas para compartir resultados, objetivos y convivencia
Día de Siente BK	Equipos de oficina se desplazan a restaurantes un día para trabajar con ellos
Newsletter Mensual	Noticias de interés de la marca, entrevistas a compañeros, premios
App	Newsletter mensual, ranking de restaurantes por objetivos, acceso a canal de denuncias...
Actividades Team Building	Torneo de padel y actividad de humor amarillo con equipos gerenciales
Reuniones de empleados	Trimestralmente en las oficinas para presentar resultados
Desayunos de Bienvenida	Trimestralmente en las oficinas empleados nuevos desayunan con el Presidente
Encuesta de clima y compromiso	Encuesta de clima a todos los empleados de la compañía y comunicación de resultados
Programas de evaluación de competencias: BK Talent	Evaluación de competencias de manos intermedios de operaciones.
Programas de formación y desarrollo: BK Excellence Program	Programa de formación para empleados base, 3 promociones que se han convertido en líderes de equipo. Empleados base que quiere ser encargados, antes tienen que ser líderes de equipo.
Whopper Challenge	Competición para ver quien hace el mejor whopper y más rápido
Plan de Onboarding de Oficina	Acogida de nuevos empleados, inducción, entrega de materiales, etc...

6.7. IGUALDAD

6.7.1.-Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Planes de igualdad.

Desde que se publicó en el año 2007, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, El Grupo RB IBERIA, ha tratado de hacer realidad lo que debía regir dentro de la organización sobre este aspecto de la vida laboral de sus empleados.

El Grupo RB IBERIA está seriamente comprometido con el respeto por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y conforme el Plan de

Igualdad persigue la consecución de los siguientes objetivos:

- Fomentar el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Mejorar la empleabilidad de la mujer.
- Mejorar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- Potenciar el nivel formativo de las mujeres con el objeto de facilitar el acceso al empleo y su desarrollo profesional.
- Potenciar la adaptabilidad de la mujer a los requerimientos del mercado de trabajo.
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.
- Eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo que pueda existir en la empresa, en particular, las derivadas de la maternidad, cargas familiares y el estado civil.
- Prevenir y evitar las situaciones de acoso que pudieran presentarse en el ámbito de las relaciones laborales, estableciendo mecanismos eficaces para su detención y eliminación.

En el Plan de Igualdad se hace mención de las acciones que lleva a cabo la empresa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Entre las medidas adoptadas por la empresa para la conciliación de la vida laboral y familiar, está la concesión de turnos específicos, así como las reducciones de jornadas.

Con el fin de llevar a la práctica el contenido y espíritu de la política de igualdad y materializar el compromiso con el contenido de esta, tanto la Dirección de la compañía como los empleados y sindicatos están alineados para hacerla cumplir.

Actualmente, se está en proceso de actualización y aprobación de un nuevo Plan de Igualdad con los representantes de los trabajadores.

Durante el ejercicio 2019 se ha recibido en el canal de denuncias un total de doce denuncias por acoso, las cuáles han sido estudiadas y analizadas por parte del Grupo RB IBERIA, con la adopción de las medidas correctivas en cada caso.

6.7.2.- Medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con capacidades diferentes.

Todos los empleados, directivos y miembros del Consejo de Administración del Grupo RB IBERIA, tienen derecho a que se respete su dignidad, así como la obligación de tratar a las personas con las cuáles se relacionan por motivos laborales (clientes, proveedores, compañeros, etc.) con respeto.

RB IBERIA tiene una política que prohíbe el acoso, esforzándose e implementando todas las medidas posibles para ofrecer y garantizar un ambiente de trabajo que fomente el respeto mutuo y las relaciones de trabajo libres de acoso.

Con el objetivo de dar las mismas oportunidades a todos los empleados, RB IBERIA cuenta con un procedimiento de desarrollo de carreras de sus profesionales dentro de las propias entidades. En este proceso, la igualdad de oportunidades y la no discriminación se presentan como valores indiscutibles.

6.7.3.- Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad

Un de los aspectos más importantes de RB IBERIA es la diversidad de su personal, que representa nacionalidades, culturas, idiomas, religiones, etnias, estilos de vida y antecedentes profesionales y educativos de amplio alcance.

Al objeto de garantizar y promover que nuestros empleados se sientan valorados y respetados, RB IBERIA se compromete a proporcionar un lugar de trabajo que incluya una cultura de diversidad e inclusión y que esté libre de acoso e intimidación.

Basamos las decisiones sobre empleo en cualificaciones laborales y mérito, que incluyen la educación, la experiencia, habilidades, capacidad y rendimiento.

7.-COMPROMISO CON LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos aparece recogido expresamente en el Código Ético de RBI IBERIA. Este Código recoge los valores y principios de todo el Grupo, así como las pautas y criterios de actuación que les son exigibles a todos los empleados, directivos y demás miembros que lo componen, en sus relaciones con el Grupo, con el resto de los miembros, y con terceros en general.

El cumplimiento de este Código se entiende sin perjuicio de la estricta observancia de la normativa aplicable y de las demás disposiciones del Sistema Normativo Interno de Grupo RB IBERIA que resulten de aplicación.

El grupo RB IBERIA reconoce que los derechos humanos son derechos fundamentales y universales debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales, y en particular, con respecto a lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios que proclama la Organización Internacional del Trabajo.

Todos los procesos de gestión de recursos humanos parten del respeto a la dignidad y a los derechos de las personas.

El grupo RB IBERIA está comprometida con la creación y mantenimiento de un ambiente de trabajo positivo, libre de discriminación, acoso y represalias.

Por tal motivo, nuestra organización no acepta ningún tipo de comportamiento discriminatorio por razón de raza, etnia, género, religión, orientación sexual, afiliación sindical, ideas políticas, situación familiar o discapacidad, ni ningún tipo de acoso verbal o físico basado en lo mencionado anteriormente o por cualquier otro motivo, tampoco se aceptará en el trato dentro de la empresa, ni en sus decisiones organizativas, ni en su relación con clientes, franquiciados, proveedores o terceros.

Asimismo, RB IBERIA, promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres y rechaza cualquier manifestación de acoso, abuso de autoridad, violencia o cualesquiera otras conductas que generen un entorno de trabajo intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus miembros.

Asumimos el compromiso de salvaguardar y reforzar los derechos laborales y humanos, de promover la seguridad y salud en el trabajo y de brindar a nuestros empleados verdaderas oportunidades de aprendizaje.

Desde el 2014 contamos con un «Plan de Igualdad» que supuso un compromiso real de la firma con la aplicación en todas sus políticas de los principios clave en materia de igualdad.

Desde la implantación del canal de denuncias en el ejercicio 2016 no se han recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

8.- PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES

Con el fin de prevenir la corrupción, el blanqueo de capitales y el soborno, RB IBERIA ha implementado una política de anticorrupción cuyo objetivo es la promoción de una cultura de cumplimiento y la lucha contra la corrupción y el soborno y otras conductas ilícitas.

El Grupo RB IBERIA tiene un firme compromiso con la actuación ética y responsable en el ejercicio de su actividad, que se traduce en la exigencia de que todos empleados, directivos, miembros del Consejo de Administración y demás miembros integrantes de la organización no sólo actúen en estricto cumplimiento de la legalidad, sino que se abstengan de realizar cualquier actuación que pudiera considerarse cuestionable desde una perspectiva ética.

Para ello, RB IBERIA cuenta con un Sistema de Gestión de Compliance, integrado por el Sistema Normativo de RB IBERIA, que recoge las normas, políticas, procedimientos y pautas de conducta exigibles a los todos los empleados que forman parte del Grupo, tanto internamente, como en sus relaciones con clientes y terceros en general.

Este Sistema de Gestión de Compliance o Modelo de Prevención de Delitos Penales, es un sistema estructurado de control, cuyo objetivo es mitigar riesgos de comisión de delitos de los que se puedan derivar responsabilidades penales para las personas jurídicas, incluyendo aquellos que hacen referencia a riesgos de corrupción.

El Sistema de Gestión de Compliance está integrado por:

- El Código Ético o de Conducta.

Grupo RB IBERIA dispone de un Código de Conducta que tiene como objetivo promover una cultura ética, basada en los más altos valores y estándares de conducta en el desarrollo de sus actividades. Este Código se aplica a todos los miembros de la organización, directores, empleados, consejeros, etc. Además es de cumplimiento obligatorio total o parcial, según el caso, para nuestros clientes, proveedores, y demás miembros que se relacionen con nuestra sociedad. No se establecerá ningún tipo de relación sin la diligencia debida adecuada y sin un acuerdo que contenga las garantías anticorrupción necesarias.

- El Manual de Prevención y Detección de Riesgos Penales y las Políticas Internas

En este documento se desarrollan y concretan los principios y pautas establecidas en el Código Ético o de Conducta.

- La Normativa Interna sobre Anticorrupción y Soborno

La política anticorrupción contempla que todas las personas de la organización, así como aquellas que actúen en nombre del Grupo RB IBERIA, no podrán pagar sobornos o tratar de influir indebidamente de otra manera en ninguna otra persona, ya sea en el sector público o en el privado. Esto se aplica a pagos indebidos tanto realizados directamente a través de empleados o empleadas como de un tercero, agentes o representantes, clientes, socios, u otros proveedores de servicios.

Asimismo, el Grupo RB IBERIA ayuda a las personas de la organización a entender y cumplir con aquellos aspectos contenidos en esta política, si bien la responsabilidad de su cumplimiento recaerá en estos de manera individual. En caso de detectarse prácticas que pudieran ser indicativas de soborno o corrupción, los empleados, se enfrentarán a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido o a sanciones monetarias y a ser procesados penalmente.

- Política de aceptación de regalos

El Grupo RB IBERIA prohíbe a sus a sus empleados dar o aceptar regalos, obsequios, atenciones o favores en el desarrollo de sus actividades. De manera excepcional, se admitirá la entrega o recepción de regalos y obsequios siempre que no estén prohibidos por la ley, se correspondan con prácticas comerciales o signos de cortesía normales y usuales (generalmente aceptados) tengan en todo caso un valor económico simbólico o irrelevante y no se realicen con el ánimo de influir en la objetividad e independencia que debe de regir en el desarrollo de todas nuestras actividades.

La asistencia a cualquier tipo de acto en el que sea un tercero quien satisfaga total o parcialmente los costes de estancia y desplazamiento deberá contar con la aprobación previa del compliance officer.

Cuando la persona que reciba ofrecimientos de cualquier tipo que pudieran estar asociados con un intento del oferente de obtener algún tipo de compensación en sus relaciones con nuestra organización, deberá de ponerse tal circunstancia en conocimiento de su compliance officer.

- La Normativa Interna sobre Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo

En esta política se recogen las obligaciones y procedimientos establecidos en RB IBERIA para dar cumplimiento a la normativa vigente en esa materia que le resulta de aplicación.

En concreto, se presta especial atención a que los empleados pongan cuidado en todos aquellos casos en los que se pongan de manifiesto indicios de la falta de integridad de las personas físicas o jurídicas con las que se contratan, para evitar y prevenir la intervención en eventuales operaciones de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas.

RB IBERIA cuenta con este Sistema de Gestión de Compliance desde el año 2016, el cuál ha sido comunicado a todo el personal técnico y de administración, así como a toda la dirección y órganos de gobierno de la organización. Durante el ejercicio 2019 un total de 115 empleados han recibido formación relacionada con este modelo. (12 mandos intermedios y 103 empleados).

Asimismo, con el propósito de dar cumplimiento a este Modelo de Prevención de delitos, se creó por parte de la organización un Comité de Cumplimiento Normativo, que junto con el Compliance Officer, ostentan la responsabilidad de velar por el respeto de los compromisos éticos del Grupo RB IBERIA, así como, detectar y mitigar incumplimientos de la normativa aplicable y conductas indebidas. Este Comité de Cumplimiento Normativo reporta directamente al Consejo de Administración.

El Grupo RB IBERIA, a través de su Compliance Officer, tiene establecido también un procedimiento de “investigaciones internas” para investigar posibles conductas ilícitas imputables a las sociedades, con el fin de prevenir el riesgo de su eventual comisión.

Durante el ejercicio 2019 no ha habido ningún caso de corrupción confirmado, no se ha despedido a ningún empleado por corrupción, ni han tenido que tomarse medidas disciplinarias al respecto, no se ha confirmado ningún caso en el que se haya rescindido contratos por infracciones relacionadas con corrupción, ni se han interpuesto ninguna denuncia o procedimiento judicial relacionado con la corrupción contra el Grupo RB IBERIA o sus empleados.

8.1.- MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

RB IBERIA no tolera la corrupción vinculada a ningún aspecto relacionado con el desarrollo de su actividad empresarial. Este hecho es recogido en su Código de Ética o de Conducta, que actúa como criterio rector de todas sus actividades.

Con el objetivo de identificar posibles casos de fraude, corrupción y soborno, RB IBERIA cuenta con un canal de denuncias online como herramienta clave en su Modelo de Cumplimiento. Tal y como se especifica en su Código Ético este canal de denuncias es un canal de comunicación que permite prevenir o detectar cualquier tipo de conducta inapropiada y es accesible para empleados, clientes, proveedores, colaboradores y cualquier tercero que lo requiera.

Para poder garantizar la independencia y confidencialidad de la denuncia en todo el proceso, la gestión de la herramienta es realizada por una empresa externa, CANAL DE DENUNCIAS.

Según el protocolo implementado en RB IBERIA, en el caso de que se detectara un caso de fraude o corrupción, se procedería a reportar por parte del Compliance Officer al Comité de Cumplimiento Normativo, al objeto de analizar el expediente y determinar la acción a llevar a cabo.

8.2.- MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALS

El blanqueo de capitales está estrictamente prohibido en RB IBERIA. El Grupo RB IBERIA está comprometido con el cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes en materia de prevención del blanqueo de capitales, de anticorrupción y de prevención de la financiación del terrorismo.

8.3.- APORTACIÓN A FUNDACIONES Y A ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Durante el ejercicio 2019, el Grupo RB IBERIA ha realizado aportaciones/donaciones a la ONG Cruz Roja por importe de 211.868,24 euros, de los que 161.868,24 euros corresponden a aportaciones previas realizadas por sus clientes o empleados, tal y como se procede a detallar en el apartado siguiente.

9.-COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

9.1.-COMPROMISO DEL GRUPO RB IBERIA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

El Grupo tiene un compromiso firme con la creación de empleo prueba de ello es el aumento significativo de empleados año tras año.

La relación y el diálogo con las comunidades locales es también un compromiso fundamental para contribuir y lograr su desarrollo sostenible.

Como parte de esta responsabilidad con el desarrollo sostenible y las comunidades locales, el Grupo tiene una fuerte presencia local y atento a las necesidades realiza compras de productos locales en cada región que tiene presencia.

Adicionalmente, y siguiendo con este deber para con la sociedad, durante el ejercicio 2019 se han realizado diferentes acciones de asociación o patrocinio, cuyo detalle es el siguiente:

- Donación anual Cruz Roja- Recaudación urnas

En 2019, Burger King® donó a Cruz Roja Española, mediante ingresos en efectivo, la cantidad de 161.868,24 euros, correspondiente a donaciones realizadas por sus clientes y trabajadores a través de urnas distribuidas en los establecimientos.

Los donativos fueron destinados al proyecto ESIDE que gestiona el Departamento de Cruz Roja Juventud. Este proyecto tiene como objetivo concienciar, sensibilizar y formar para estas situaciones de emergencia.

Parte del proyecto tenía como objetivo concienciar a niños y a jóvenes en escuelas a través de charlas y sesiones formativas (utilizando libros, vídeos y juegos). Cada proyecto llega a unos 80.000 niños de escuelas primarias y secundarias.



- Donación Cruz Roja-Canarias- Incendio junio 2019

En junio de 2019, Burger King® colaboró con Cruz Roja a través de una donación para ofrecer su apoyo a Gran Canaria donando 50.000 €.

Esta donación fue destinada exclusivamente a la labor de la organización en el incendio. Con los fondos obtenidos, Cruz Roja pudo reponer los materiales empleados en la intervención a las personas afectadas por los incendios como, por ejemplo, mantas, kits de higiene, camas de campaña y otros consumibles. Asimismo, usó la donación para cubrir los gastos derivados de los desplazamientos de los equipos de intervención y voluntarios en las zonas de atención a las personas desplazadas, así como al refuerzo de medios de ESIE (Equipos de Sensibilización en Emergencias) o ERIE (equipos de Respuesta Inmediata en Emergencias), compuestos por personal voluntario entrenado para dar la mejor atención a personas damnificadas por este tipo de situaciones.

Además, parte de esta colaboración se destinó a proyectos de recuperación ambiental.



- Acción formativa prevención de incendios

En junio de 2019, Burger King® colaboró con Cruz Roja Juventud en la formación de Equipos de Emergencias de Lucha contra el Fuego.

El encuentro, que tuvo lugar en Leioa (Bilbao), tuvo como objetivo la sensibilización y la formación de los equipos para este tipo de emergencias. Esta formación incluía un simulacro de incendio forestal donde ponían en práctica lo aprendido.

El objetivo del encuentro de la ESIE Academy es la adquisición por parte de los más jóvenes de diferentes habilidades relacionadas con la lucha contra el fuego, en un espacio donde los jóvenes puedan conocer, compartir, aprender, desarrollarse y crecer⁷.

- Campaña de sensibilización

Durante el periodo comprendido entre el 14 de agosto y el 28 de agosto del 2019, Burger King llevó a cabo una campaña de sensibilización frente a los incendios denominada “The King Alarm”, cuyo objetivo era reforzar la concienciación ciudadana.

El “King Alarm” era una alerta que avisaba en tiempo real a través de redes sociales y medios digitales, quemándolos cuando se originaba un fuego.

Además, proporcionaba un acceso directo a través de sus redes a una landing en Facebook a través de la cual, cualquier persona podía realizar una donación.

⁷ <https://www2.cruzroja.es/-/burger-king-espana-y-cruz-roja-juventud-colaboran-en-la-formacion-de-voluntarios-contr-el-fuego>



▪ Patrocinio Gala Benéfica-Make a wish Portugal

En noviembre de 2019, Burger King® patrocinó la Gala Soñar Es Posible, un evento organizado por el Grupo Shine Media para la fundación Make a Wish Portugal.

Esta fundación trabaja para cumplir los deseos de niños enfermos proporcionándoles fuerza, alegría y esperanza.

La jornada tenía como objetivo recaudar fondos para la fundación que, desde su creación, ha contribuido a reforzar la resiliencia de los niños fomentando su capacidad de reilusionarse.



En 2019 se ha continuado con el acuerdo de colaboración del Grupo con Cruz Roja y que originó en 2017 la consecución del premio a la empresa con mayor número de contrataciones de empleados de Cruz Roja. Para fortalecer esta alianza se ha continuado con el convenio de empleabilidad e inserción con el objetivo de promover la integración laboral de las personas con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, así como mejorar la empleabilidad de mujeres en riesgo de exclusión, promoviendo la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. A través del procedimiento acordado en este acuerdo se forma a personal de las cuales una parte se quedará en la plantilla del Grupo.

9.2.- SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

9.2.1.- Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

En el ejercicio de sus funciones, los trabajadores del Grupo RB IBERIA mantienen un diálogo fluido y transparente con los proveedores, con el objeto de optimizar los suministros y contrataciones de la organización.

Para materializar este compromiso, el Grupo pone a su disposición el sistema de comunicación de situaciones potencialmente anómalas, a través del canal de denuncias implementado en cada una de las sociedades, a fin de que puedan denunciar la comisión de cualquier actuación ilícita, delictiva o contraria a la legislación vigente.

La relación con los proveedores del Grupo RB IBERIA se rige conforme a las directrices establecidas en la Política de Compras que aplica a todas las contrataciones de productos y servicios.

Los principios en los que se basan son los siguientes:

- Concurrencia competitiva
- Independencia
- Transparencia
- Objetividad
- Actuación ética y responsable
- No discriminación

9.2.2. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental

Asimismo, la política de compras del Grupo RB IBERIA contempla que los proveedores a contratar por las distintas empresas del grupo deben de mantener

un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental, adoptar métodos que beneficien una mayor responsabilidad ambiental y favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Este hecho es recogido expresamente en el Código de Conducta del Grupo RB IBERIA.

9.2.3.- Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.

Anualmente, el departamento de auditoría y control interno del Grupo RB IBERIA, junto con el departamento de Compliance, realizan revisiones del área de compras, al objeto de constatar el cumplimiento de la política implementada en el Grupo.

Durante el ejercicio 2019 no se han identificado incumplimientos con respecto a la política de compras del Grupo.

9.2.4.- Compromiso con el desarrollo local (compras locales)

Como se ha expuesto con anterioridad, el Grupo RB IBERIA está comprometido con el desarrollo local, procediendo a realizar todas sus compras a proveedores nacionales, próximos en la medida de lo posible a cada una de sus zonas de actuación.

9.3.-COMPROMISO CON NUESTROS CLIENTES

9.3.1.-Salud y Seguridad de los clientes

El Grupo tiene un compromiso firme en relación con la salud y seguridad de los consumidores, tomando las medidas necesarias para lograr el mayor bienestar en este sentido.

Por las características de su actividad, el Grupo RB IBERIA trabaja activamente por garantizar la calidad del producto y minimizar los riesgos en materia de salud y seguridad de sus clientes. Para ello, cada una de las sociedades que conforman el Grupo RB IBERIA establecen sus propios mecanismos de control a través de distintos procedimientos internos.

Todas las sociedades tienen implementado un plan de Análisis de Peligros y Puntos de Control Críticos (APPCC), a través del cuál se realizan una serie de actuaciones y procedimientos y controles para asegurara que cada uno de los productos cumple con todos los requisitos en materia de seguridad y salud alimentaria. Estos procedimientos son supervisados tanto por el departamento de operaciones como el de auditoría interna.

Todos los proveedores de alimentos están homologados por Restaurant Brands

Internacional a través de sus respectivas sociedades que gestiona cada una de las marcas (Burger King, TIM Hortons y Popeyes), siendo la empresa SGS la encargada de realizar las certificaciones y verificaciones correspondientes previas a la aprobación de los proveedores.

Por otro lado, nuestro compromiso con los consumidores sensibles en su alimentación al gluten y prolaminas nos ha llevado a la colaboración con la Federación de Asociaciones de Celiacos de España (FACE) haciendo realidad que dicho tipo de personas puedan consumir los productos adecuados a su enfermedad en nuestros establecimientos. Para ello, todos los empleados han sido formado en cursos sobre el control de alérgenos y en la preparación de productos sin gluten.

Por último, señalar que, el Grupo RB IBERIA esta adherido a la “UD PLEDGE” manifestando así su compromiso a fomentar iniciativas destinadas a promover estilos de vida saludables en niños, entre ellas cambiar la forma en que se anuncian los productos para niños menores de doce años en los diferentes medios.

Durante el ejercicio 2019, en el Grupo RB IBERIA, no se ha producido ni reportado ninguna incidencia en materia de seguridad y salud en los consumidores.

9.3.2.-Satisfacción de los clientes

Para el Grupo RB IBERIA la satisfacción de sus clientes es una cuestión fundamental, por lo que, para ello, tiene implementados los canales necesarios para hacer un seguimiento de todas aquellas consultas, quejas o reclamaciones recibidas por parte de los clientes.

A través de estos canales de denuncias, el Grupo RB IBERIA gestiona cada una de las consultas, quejas o reclamaciones recibidas, procediendo a hacer un seguimiento de las mismas, y en los casos que corresponda, se procede a la adopción de las medidas correctoras oportunas.

A través de este sistema el Grupo RB IBERIA recopila los principales motivos de estas quejas de sus clientes, al objeto de implementar en todos aquellos casos posibles los aspectos de mejora correspondientes.

Durante el ejercicio 2019, se han recibido un total de 3.677 reclamaciones estando el 45% y 42% de las mismas relacionadas con el servicio prestado a los clientes y el pedido realizado. El resto de las reclamaciones están relacionadas con temas de calidad de la comida (10%), marketing (2%) y nutrición y alérgenos (1%)

En todos los casos se ha procedido a la investigación y seguimiento por parte del Grupo RB IBERIA, procediendo a la adopción de las medidas oportunas.

9.4.-INFORMACIÓN FISCAL

El resultado del ejercicio antes de impuestos obtenido en 2019 por las empresas del Grupo RB IBERIA ha sido el siguiente:

Resultado del ejercicio	Importe
Restaurant Brands Iberia, S.L.	9.873.890,00
Burger King Spain, S.L.U.	30.961.394,00
Tim Iberia, S.L.U.	-7.732.298,00
PLK Chicken Iberia, S.L.U.	-919.831,00
BK Portugal, S.A.	109.359,00
Total	32.292.514,00

Los Impuestos sobre Sociedades de 2018 han sido presentados en España y Portugal en Julio 2019 con las siguientes cuotas del ejercicio a ingresar:

Impuesto sobre sociedades 2018	Cuota a ingresar
Sociedades españolas (Restaurant Brands Iberia, S.L., Burger King Spain, S.L.U. y Tim Iberia, S.L.U.)	4.010.910,12
BK Portugal, S.A.	187.316,02
Total	4.198.226,14

Durante el ejercicio 2019 el Grupo RB IBERIA no ha recibido ninguna subvención.

ANEXO

“TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 DE
INFORMACIÓN NO FINANCIERA”

ÁMBITOS GENERALES		MARCO DE REFERENCIA	Nº DE PÁGINA
General	Marco de <i>reporting</i> utilizado	GRI Estándar o marco interno	4
	Periodo informe	102-50 Periodo objeto del informe	4
	Verificación externa	102-56 Verificación externa	Anexo II
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-1 Nombre de la organización	4
		102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	5-6
		102-3 Ubicación de la sede	8
		102-4 Ubicación de las operaciones	5-6
		102-5 Propiedad y forma jurídica	8
		102-6 Mercados servidos	5-6
		102-7 Tamaño de la organización	6;10
		102-18 Estructura de gobernanza	8-10
		102-19 Delegación de autoridad	8-9
		102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	9-10
		102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	9-10
Análisis de la materialidad y grupos de interés		102-40 Lista de grupos de interés	10
		102-47 Lista de temas materiales	1
Gestión de riesgos no financieros		102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de tomas de decisiones	12

II. CUESTIONES AMBIENTALES		MARCO DE REFERENCIA	Nº DE PÁGINA
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	103-2 Enfoque de gestión	13-15
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-11 Principio o enfoque de precaución	15-17
		102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	15-17
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	15-17
		102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	17
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	17
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	103-2 Enfoque de gestión	13-17
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno	13-17
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	307-1 Incumplimientos de la legislación y normativa ambiental	17	

Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	103-2 Enfoque de gestión	14-18
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	103-2 Enfoque de gestión	19-20
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	103-2 Enfoque de gestión	20
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-3- Extracción de agua	20-21
	Consumo de materias primas	301-1 Materiales utilizados por peso o por volumen	21-22
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del uso de materias primas	103-2 Enfoque de gestión	21-22
	Consumo directo de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	22
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-4 Reducción del consumo energético	23
		302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	22
	Uso de energías renovables	103-2 Enfoque de gestión	17-18
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	23
	Medidas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	103-2 Enfoque de gestión	23-24
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	103-2 Enfoque de gestión	24
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	103-2 Enfoque de gestión	24

II. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		MARCO DE REFERENCIA	Nº DE PÁGINA
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	103-2 Enfoque de gestión	25
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	25
		102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	25
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	26
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	27
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	28
	Las remuneraciones medias desagregadas por edad y clasificación profesional	102-35 Políticas de remuneración	29-30

Empleo	Brecha salarial	103-2 Enfoque de gestión	29
	Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	103-2 Enfoque de gestión	29
	Remuneración media de los consejeros (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de presión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo	102-35 Políticas de remuneración	30
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno	30
	Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	30
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno	31
	Número de horas de absentismo	Marco interno	32
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3 Permiso parental 103-2 Enfoque de gestión	32-33
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103-2 Enfoque de gestión	33-34
	Número de accidentes de trabajo por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral	35
	Tasa de frecuencia por sexo	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	35
	Tasa de gravedad por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral	35
	Enfermedades profesionales por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral	35
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	102-13 Afiliación a asociaciones	35-36
		102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	36
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	103-2 Enfoque de gestión	37-38
		404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	38-39
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		103-2 Enfoque de gestión	30
		405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	103-2 Enfoque de gestión	40-42
	Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	103-2 Enfoque de gestión	40-42
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-2 Enfoque de gestión	30
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	103-2 Enfoque de gestión	41
406-1 Casos de discriminación y acciones coercitivas emprendidas			

III.- INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	MARCO DE REFERENCIA	Nº DE PÁGINA
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	103-2 Enfoque de gestión	42-43
	102-6 Valores, principios estándares y normas de conducta	42-43
	102-7 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	42-43
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	103-2 Enfoque de gestión	42-43
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	43
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionados con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	103 Enfoque de gestión	42-43
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	103 Enfoque de gestión	42-43
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	103 Enfoque de gestión	42-43
Eliminación efectiva del trabajo infantil	103 Enfoque de gestión	42-43

IV.- INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	MARCO DE REFERENCIA	Nº DE PÁGINA
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	103-2 Enfoque de gestión	43-46
	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	43-46
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	43-46
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos	46
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	202-1 Valor económico directo generado y distribuido	46

V.- INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		MARCO DE REFERENCIA	Nº DE PÁGINA
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	103 Enfoque de gestión	47-50
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	202-4 Proporción del gasto en proveedores locales	47
		413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	47-50
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con éstos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés;	47-50
	Acciones de asociación o patrocinio	102-13 Afiliación a asociaciones	47-50
2013-1 Inversión en servicios de apoyo público			
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	103 Enfoque de gestión	50-52
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	103 Enfoque de gestión	50-52
		308-1 Selección de proveedores con criterios ambientales	50-52
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-1 Selección de proveedores con criterios ambientales	50-52

Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	103 Enfoque de gestión	52-53
	Sistemas de reclamación	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	52-53
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés; 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	52-53
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	53-54
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	53-54
	Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	53-54