

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 2020

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE RESTAURANT BRANDS IBERIA, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2020**

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

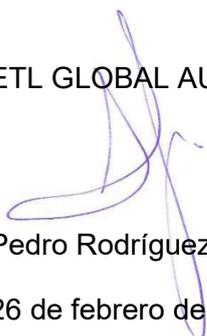
### **Conclusión**

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 2020 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 ASSURANCE, S.L.



Pedro Rodríguez Fernández

26 de febrero de 2021



# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

RESTAURANT BRANDS IBERIA, S.A  
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES



2020

## PRINCIPALES INDICADORES



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.-Introducción .....	5
2.-Modelo de negocio .....	6
3.-Análisis de la materialidad y grupos de interés (stakeholders) del Grupo	
RB IBERIA.....	17
4.-Gestión de riesgos no financieros.....	21
5.-Compromiso con el Medioambiente.....	23
5.1.- Impactos y gestión ambiental (Política del Grupo).....	23
5.2.- Riesgos identificados .....	24
5.3.- Economía circular y gestión de residuos .....	27
5.4.- Uso sostenible de los recursos.....	30
5.4.1.-Consumo de agua.....	30
5.4.2.-Consumo de materias primas.....	31
5.4.3.-Consumo de energía y combustible .....	32
5.5.- Cambio climático.....	35
5.6.- Protección de la Biodiversidad .....	35
6.- Compromiso con las personas: empleados .....	36
6.1.- Riesgos identificados .....	36
6.2.- Empleo.....	37
6.2.1.-Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país, área geográfica y clasificación profesional .....	38
6.2.2.- Modalidades de tipo de contrato y empleo por sexo, edad y clasificación profesional .....	39
6.2.3.- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	40
6.2.4.- Remuneración y brecha salarial .....	40
6.2.5.- Implantación de políticas de desconexión laboral.....	41
6.2.6.- Integración de empleados con capacidades diferentes .....	42
6.2.7.- Respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades .....	43

6.3.- Organización del trabajo .....	43
6.3.1.- Organización del tiempo de trabajo .....	43
6.3.1.1.-Nuestra actuación ante el Covid-19.....	43
6.3.2.- Número de horas de absentismo .....	45
6.3.3.- Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores .....	45
6.4.- Salud y seguridad en el trabajo .....	46
6.4.1.- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo .....	46
6.4.2.- Salud y Seguridad en el trabajo en relación al Covid-19 .....	48
6.4.3.- Accidentes de trabajo.....	49
6.5.- Relaciones sociales.....	49
6.5.1.- Organización del diálogo social .....	49
6.5.2.- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio .....	50
6.6.- Formación .....	51
6.7.- Igualdad .....	57
6.7.1.- Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Planes de igualdad .....	57
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.....	58
6.7.3.- Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.....	59
7.- Compromiso con la protección de los derechos humanos .....	59
8.- Prevención de la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales .....	60
8.1.- Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.....	63
8.2.- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales .....	63
8.3.- Aportación a Fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro .....	64
9.- Compromiso con la sociedad.....	64
9.1.- Compromiso del grupo RB IBERIA con el desarrollo sostenible .....	64
9.2.- Subcontratación y proveedores.....	71
9.2.1.- Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.....	71

9.2.2.- Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.....	72
9.2.3.- Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas .....	72
9.2.4.- Compromiso con el desarrollo local (compras locales).....	72
9.2.5.- Actuación con proveedores frente al Covid-19 .....	73
9.3.- Compromiso con nuestros clientes.....	73
9.3.1.- Salud y seguridad de los clientes .....	73
9.3.2.- Satisfacción de los clientes .....	76
9.4.- Información fiscal .....	76
Anexo: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018 .....	79

## 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 2020, 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 2021. 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.

De conformidad con la normativa mercantil vigente, este Estado de Información No Financiera ha sido objeto de verificación por parte de ETL GLOBAL AUDIT ASSURANCE, S.L. El Informe de Verificación independiente consta adjunto al presente documento

## 2.-NUESTRA EMPRESA (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.

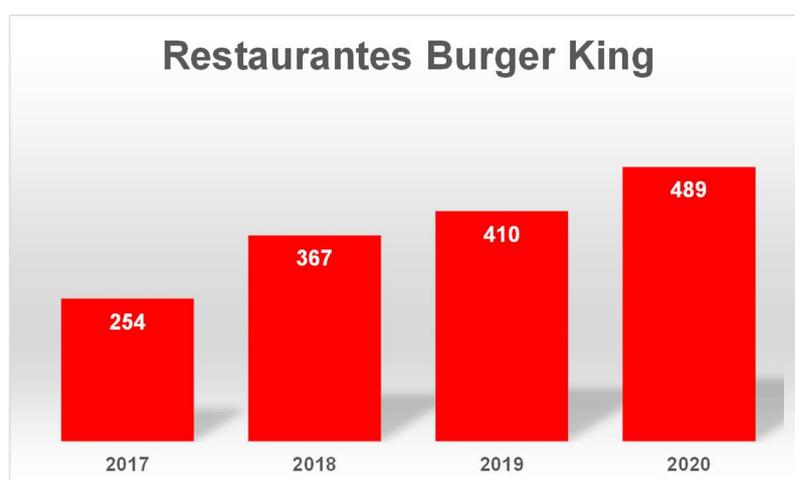
Algunos datos de nuestros restaurantes son los siguientes:

### 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 2020, Burger King cerraba con 986 restaurantes en la Península Ibérica (847 en España, 134 en Portugal, 4 en Andorra y 1 en Gibraltar), lo que ha supuesto un incremento de 19 restaurantes con respecto al ejercicio anterior.

- RB IBERIA en el ejercicio 2020 tiene en propiedad 478 restaurantes en España (frente a los 408 de 2019) y 11 en Portugal (frente a los 2 del 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.
- RB IBERIA tiene en propiedad 478 restaurantes en España y 11 en Portugal (abiertos en 2020), constituyéndose como el mayor franquiciado de la marca Burger King en la Península Ibérica, con la titularidad del 49,59% total de los restaurantes (42,4% en el ejercicio 2019)

Gráfico. - Evolución número de restaurantes Burger King (2017-2020)



- Durante el ejercicio 2020, Burger King Spain ha continuado con su estrategia de crecimiento y posicionamiento en el mercado, incorporando a su red 65 nuevos restaurantes procedentes de la cadena del Grupo KAM cuya adquisición se realizó con fecha 2 de marzo de 2020, y 3 restaurantes procedentes de la sociedad Inza Food, cuya adquisición se realizó con fecha 1 de septiembre de 2020. Los nuevos restaurantes adquiridos se encuentran repartidos por la zona norte del territorio nacional (Galicia, Aragón, Cataluña y Castilla y León).

### 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.

- En 2020, RB IBERIA culmina su tercer año de operaciones con 4 cafeterías en propiedad (frente a las 16 del ejercicio 2019) y 3 franquiciadas, siendo Madrid la principal área de implantación. El impacto de la pandemia por Covid-19 ha afectado muy significativamente a esta área de negocio con el cierre durante el ejercicio de 12 de ellas.
- Nuestro plan a largo plazo es consolidar la marca principalmente en Barcelona, Valencia, Sevilla, Málaga y Zaragoza, aunque el plan de desarrollo de Tim Hortons se ha visto ralentizado por los efectos de la pandemia Covid-19.

Gráfico. - Evolución número de cafeterías Tim Hortons (2017-2020)



- Como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, durante el ejercicio 2020, un total de 12 cafeterías de TIM Hortons no han vuelto abrir tras el cierre de la hostelería decretado por el primer Estado de Alarma.

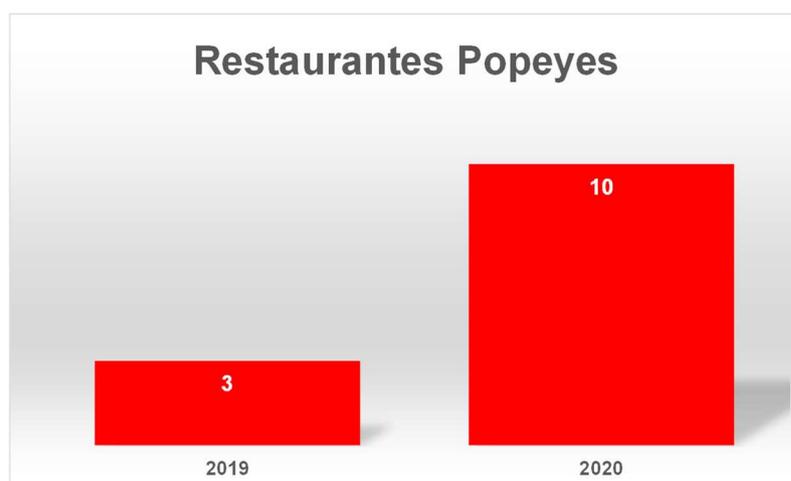
El sector “coffee shop” ha sido y es dentro de la hostelería uno de los más afectados, sino el que más, por la crisis sanitaria y económica provocada por la Covid-19.

Actualmente, la compañía se encuentra en un proceso de transformación hacia un concepto más orientado a coffee y bakery europeo, con un nuevo diseño, imagen y enfoque, el cual se espera implementar a largo de ejercicio 2021.

## 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.
- Durante el ejercicio 2020, la expansión de estos restaurantes ha continuado llegando a tener un total de 10 restaurantes propios y 2 franquiciados.

Gráfico. - Evolución número de restaurantes Popeyes (2019-2020)



- Durante el ejercicio 2020, Popeyes ha cumplido su primer aniversario en España, en un año en el que pese a la crisis provocada por la pandemia de la Covid-19, ha conseguido continuar con su plan de desarrollo y expansión.

## Nuestra Visión

“Ser la compañía de QSR más grande y rentable al sur de Europa con las mejores personas y ética profesional ofreciendo una experiencia especial al cliente”

## Nuestros Valores

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

**Diversidad:** En la variedad está el sabor.

**Sentido de Propiedad:** Demostramos en cada proyecto de qué salsa estamos hechos.

**Autenticidad:** Hacemos que nuestra receta sea única.

**Innovación:** La creatividad es el aroma de todos nuestros proyectos.

**Meritocracia:** El talento es nuestro ingrediente secreto.

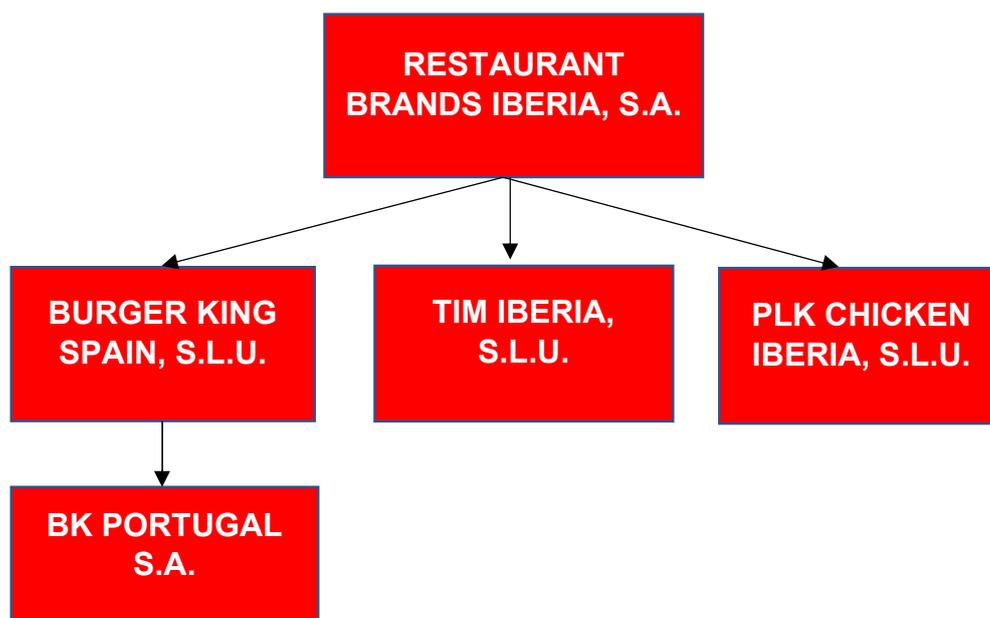
**Gran sueño:** Nuestros sueños como nuestros menús, siempre grandes.

## 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.A., 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.A., 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.A., sociedad dominante del Grupo, está integrado por los siguientes miembros:

Nombre del Consejero	Cargo en el Consejo
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.

### ESCENARIO E IMPACTO EN EL NEGOCIO DEL COVID-19

El inicio del ejercicio 2020 estuvo marcado por la pandemia del coronavirus COVID-19, que, además del alto coste en vida humanas que está teniendo (crisis sanitaria), también está teniendo un impacto muy significativo en toda la economía mundial, afectando al desarrollo, mantenimiento y estabilidad financiera de las empresas.

La crisis económica derivada de la pandemia ha dado lugar a que durante el ejercicio 2020 un total de 2.693 empresas y 12.424 empleados hayan tenido que cerrar y quedarse sin empleo respectivamente según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, siendo el sector servicios el que acumuló la mayor parte del daño, que cerró el ejercicio con 46.050 empresas y 448.656 trabajadores, lo que supone que perdió 2.593 actividades y destruyó 11.970 puestos de trabajo.

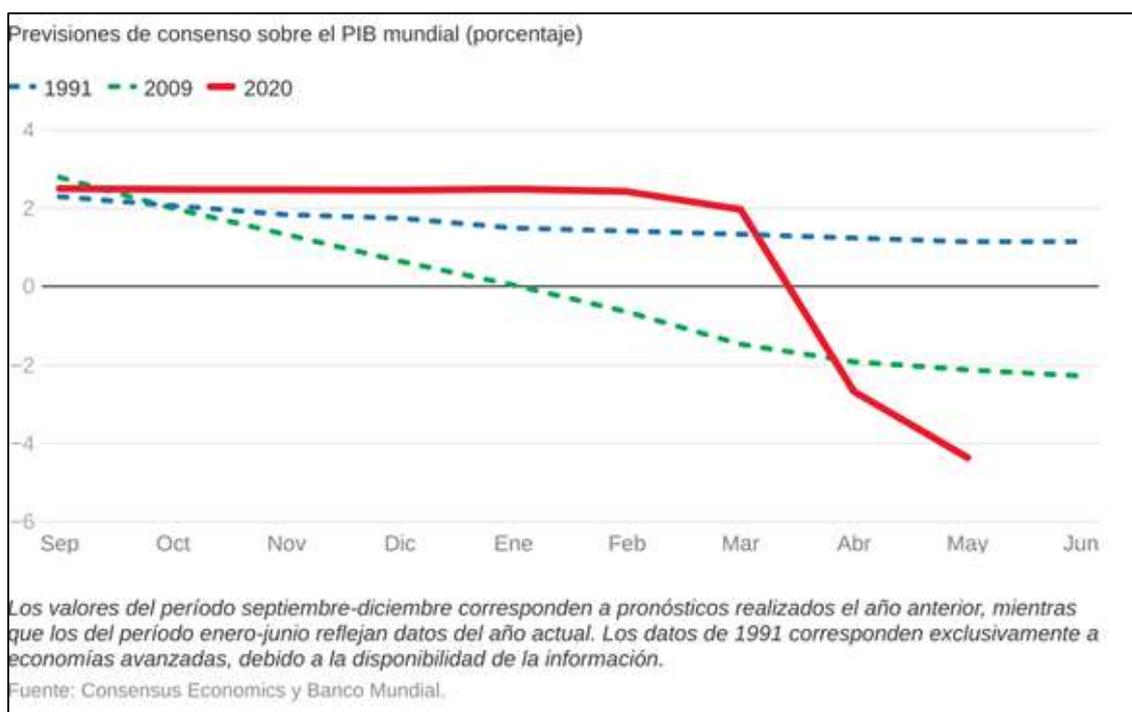
Sin embargo, este el impacto económico total de esta pandemia es difícil de estimar de manera fiable, dada la relativa falta de información sobre el virus, sus tasas de contagio y mortalidad, su estacionalidad, la inmunidad de las vacunas, y la cuestión de si contendrá durante este ejercicio 2021 o no.

En los análisis más recientes se advierte que al cierre del ejercicio 2020, la pandemia por Covid-19 ha empujado a 88 millones de personas más en todo el mundo a la pobreza extrema. El Grupo Banco Mundial (GBM) prevé que el mayor

porcentaje de “nuevos pobres” estará viviendo en Asia meridional y que África al sur del Sahara ocupará el segundo puesto, con escasa diferencia.

La Covid-19 ha desatado una crisis mundial sin precedentes, una crisis sanitaria mundial sin precedentes que, además de generar un enorme coste humano, está llevando, según algunos analistas, a la recesión mundial más profunda desde la Segunda Guerra Mundial.

Las restricciones impuestas para controlar la propagación del virus y aliviar así la presión sobre los sistemas de salud (confinamientos y otras restricciones de movilidad), han tenido un enorme impacto en el crecimiento económico, tal y como se puede observar en el siguiente gráfico:



## IMPACTO EN LA ACTIVIDAD DE RB IBERIA DEL COVID-19

Como se ha puesto anteriormente, el sector servicios, y más aún el de la restauración al que se dedica el Grupo RB IBERIA se ha visto enormemente afectado por la pandemia del Covid-19.

Desde el mes de marzo el Grupo RB IBERIA ha visto afectadas, muy significativamente sus ventas, debido principalmente a las limitaciones de movilidad y demás medidas impuestas desde el inicio de la pandemia.

Con la declaración del Estado de Alarma el 14 de marzo del 2020 provocada por la crisis sanitaria, se procedió al confinamiento general de toda la población, así

como al cierre de la hostelería y de toda actividad que no fuera considerada como esencial, excepto el servicio de entrega a domicilio.

Dado lo anterior, RB IBERIA procedió al cierre temporal de todos los establecimientos propios de la cadena en la península desde el día 16 de marzo hasta el día 20 de marzo, cuando reanudó su servicio de entrega a domicilio.

Como consecuencia de lo anterior, el Grupo se acogió a un ERTE de fuerza mayor que incluyó a un total de 10.640 personas inicialmente, y que con la reanudación del servicio esencial de entrega a domicilio, el 20 de marzo, se redujo en 1.666 personas.

Durante el periodo de tiempo comprendido entre el día 16 y 19 de marzo, con la actividad de los restaurantes del Grupo totalmente suspendidas, se procedió a la negociación de los protocolos higiénicos-sanitarios necesarios de implantar para la reapertura, así como, al establecimiento de los procedimientos necesarios para el desarrollo de la actividad en este entorno de pandemia.

En ese contexto, la prioridad de RB IBERIA era, y sigue siendo, garantizar la seguridad de los empleados y sus familias y de las comunidades en las que opera, reduciendo al mínimo la posibilidad de propagación del virus.

A partir de finales de marzo de 2020, el Grupo RB IBERIA fue aumentando de forma gradual la prestación de sus servicios, con la consiguiente desafectación del ERTE, por días o meses del personal, en función de la demanda del servicio y de los procesos de desescalada.

A día de hoy, el ERTE de fuerza mayor sigue vigente, unido a los ERTES de limitación a los que se ha tenido que acoger el Grupo en paralelo tras la desescalada del verano para poder ir dando respuesta a las distintas restricciones que desde las comunidades autónomas y/o provincias se han venido implantando.

El primer ERTE de limitación fue solicitado por el Grupo RB IBERIA en Cataluña, el día 19 de octubre de 2020, cuando se procedió en dicha comunidad autónoma al cierre de la restauración.

Actualmente, a fecha del presente informe el Grupo mantiene activos 15 ERTES de limitación y 1 ERTE de impedimento en Ceuta. El Grupo RB IBERIA , mantiene activa-

a final del 2020 a un 97% de su plantilla.

Como consecuencia de lo anterior, el Grupo RB IBERIA ha sufrido un impacto del COVID-19 en el desarrollo de su actividad, el cual se ha traducido en una caída de la cifra de negocios del Grupo del 3,52% en el ejercicio 2020, con respecto al ejercicio 2019.

Sin embargo, gracias al reforzamiento de los canales del servicio a domicilio (Home Delivery) y el Autoking el grupo ha obtenido unos buenos resultados (menor caída de la prevista) pese a la situación de crisis sanitaria y económica provocada por la Covid-19 por la que estamos atravesando.

## RESTAURANTES RB IBERIA 2020

**489**

RESTAURANTES  
BURGER KING

**4**

CAFETERÍAS  
TIM HORTONS

**10**

RESTAURANTES  
POPEYES

## RBI EN CIFRAS

**503**

RESTAURANTES  
Y CAFETERÍAS  
PROPIAS

**13.399**

EMPLEADOS

**510.730**

(miles de euros)  
IMPORTE NETO  
DE LA CIFRA DE  
NEGOCIOS

**981.276**

(euros)

PAGO DE  
IMPUESTOS

**-5.272**

(miles de euros)

RESULTADOS  
ANTES DE  
IMPUESTOS

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

Durante el ejercicio 2020, el Grupo ha llevado a cabo un análisis de materialidad para la compañía y sus grupos de interés, al objeto de determinar aquellos temas más relevantes no solo a efectos de tener una referencia para definir la información a reportar en este EINF, sino también como elemento clave para la definición de la estrategia sostenible de nuestro Grupo.

Este análisis de materialidad constituye una de las herramientas más importantes que nos permite conocer los temas que más preocupan o interesan a nuestros grupos de interés, y que también son relevantes para nuestro Grupo.

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.

Los principales grupos de interés del RB IBERIA son los siguientes:

<b>Cientes</b>	<b>Empleados</b>
<b>Comunidades locales</b>	<b>Administraciones públicas</b>
<b>Accionistas</b>	<b>Competidores</b>
<b>Autoridades</b>	<b>Organismos reguladores</b>
<b>Proveedores</b>	<b>Sociedad</b>
<b>Entidades financieras</b>	

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
<b>GOBIERNO CORPORATIVO</b>	
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
<b>AMBIENTAL</b>	
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.
<b>LABORAL</b>	
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.
<b>SOCIAL</b>	
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.
<b>ECONOMICO</b>	
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.
<b>GESTION DEL PRODUCTO Y SERVICIO</b>	
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.

Los resultados del análisis de materialidad se reflejan en la siguiente matriz:

RELEVANCIA PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS	ALTA	Diversidad e igualdad de oportunidades	Respeto de los derechos humanos
		Contribución a la comunidad	Calidad y gestión de clientes
		Gestión de impactos socioeconómicos sobre la comunidad local	Seguridad y Salud Laboral
			Huella de carbono y cambio climático
	MEDIA	Gobierno ético y buen gobierno	Desarrollo profesional y gestión del talento
		Protección y compromiso con el desarrollo local	Eficiencia energética
		Prácticas de aprovisionamiento responsable	Eficiencia en la gestión del agua
		Lucha contra la corrupción	Contratación responsable de empleados
		Participación de los grupos de interés	
MODERADA	Análisis de los riesgos y oportunidades de negocio	Ética e integridad	Compromiso e implicación de los empleados
	Estrategia y modelo de negocio	Comunicación responsable y transparencia	
		Promoción del empleo juvenil	
	MODERADA	MEDIA	ALTA
	RELEVANCIA PARA EL NEGOCIO		

En la evaluación y validación de los aspectos materiales se ha tenido en cuenta la irrupción de la pandemia COVID-19 durante el ejercicio 2020, el cual ha tenido un efecto en el análisis de la materialidad, en la medida que ha tenido reflejo en las políticas corporativas del Grupo adoptadas o modificadas por este hecho.

## 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 implementó durante el ejercicio 2019 una política de reducción de su impacto medioambiental, la cual 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.

Durante el ejercicio 2020, RB IBERIA ha continuado con su plan de ir aumentando progresivamente el número de restaurantes en los que se ha implementado la refrigeración por CO2 y la aerotermia, tal y como se puede observar en el siguiente cuadro:

Cuadro. - N° de restaurantes medidas implementadas para reducción del consumo de energía.

Medidas implementadas/N° Restaurantes	2019	2020
Cámaras frigoríficas CO2	27	22
Aerotermia/Hidrokyt	35	25
Instalación Fotovoltaica	2	3
Puesto carga vehículos eléctricos	1	1

### 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 2020 no se ha producido ninguna contingencia relacionada con la mejora y protección del medio ambiente<sup>1</sup>.

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

El Grupo RB IBERIA no tiene dotado provisiones y garantías para riesgos medioambientales.

### **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 IBERIA<sup>2</sup>:

Residuos	2020			2019	
	Papel/Cartón (kg)	Plástico (Kg)	Aceite (Kg)	Papel/Cartón (kg)	Plástico (Kg)
BK Spain	4.150.574,22	338.538,67	1.202.710,00	4.660.373,98	741.584,45
BK Portugal	-	-	12.450,00	-	-
Tim Hortons	7.213,42	3.024,55	-	25.143,21	14.985,07
PLK Chicken Iberia	32.710,16	1.755,71	42.760,00	3.236,31	434,65

<sup>1</sup> Durante el ejercicio 2020 no se han identificado ningún incumplimiento de las leyes o normativa en materia de medioambiente.

<sup>2</sup> En el EINF del 2019 no fue posible obtener los datos correspondientes a los residuos de BK Portugal, S.A, ni los relativos al consumo de aceite de todas las sociedades. TIM Hortons no genera residuos de aceite.

Como se puede observar, durante el ejercicio 2020, Burger King Spain ha experimentado una fuerte reducción en el consumo de plástico, la cuál ha sido debida a la implantación a finales del ejercicio 2019 de las siguientes medidas concretas encaminadas a la reducción del plástico:

- Desde noviembre de 2019 se han reemplazado los vasos y las tapas de nuestro Mini Sandy por un vaso de papel.
- Desde diciembre de 2019, se ha comenzado a sustituir las pajitas de plástico por una alternativa de papel, llegando a cubrir el 100% de nuestros restaurantes en marzo de 2020.
- Desde finales de 2019, nos hemos marcado como reto reducir el uso de las tapas en nuestras bebidas al 30%, entregándose exclusivamente en nuestro servicio de Autoking y Take Away.
- Desde noviembre de 2019 hemos comenzado a sustituir nuestras bolsas de plástico por bolsas de papel, llegando a cubrir el 100% de los restaurantes en marzo de 2020.
- Desde junio de 2020 hemos sustituido todos nuestros cubiertos (tenedores, cucharas, agitadores), por nuevos cubiertos de madera.
- Desde junio de 2020 se han sustituido las pajitas de nuestro shake por una alternativa de papel.

Con respecto a TIM Hortons, su disminución en el consumo de plástico también ha sido muy acusada, pero esta también ha estado vinculada al cierre de las cafeterías que ha tenido lugar durante el ejercicio 2020.

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.

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

Este gestor encargado de la retirada del aceite en los distintos restaurantes y cafeterías del Grupo RB IBERIA ha certificado que estos residuos recogidos han sido utilizados para la producción de biodiesel, consiguiendo con ello un ahorro de emisión de CO2 a la atmósfera de 3.439 TN, siguiendo su detalle el siguiente:

Residuos	2020	
	Aceite (Kg)	Ahorro emisión de CO2 (Tn)
BK Spain	1.202.710,00	3.288
BK Portugal	12.450,00	34
PLK Chicken Iberia	42.760,00	117

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.

En el ejercicio 2019 el Grupo RB IBERIA comenzó a trabajar en la implantación de medidas que permitieran la segregación y contabilización de los recursos generados tanto en los restaurantes como en las oficinas centrales, desarrollándose para ello protocolos de gestión de residuos, que garantizaran un tratamiento y gestión correcta de los mismos.

Entre estas medidas a implementar para la mejora de la gestión de los residuos se encontraban las de dotación a 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.

Durante el ejercicio 2020, esta medida ya se ha implantado en todos los restaurantes de nueva apertura, así como aquellos que han sido objeto de “remodelling”, así como en las oficinas centrales del Grupo.



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.

Durante el ejercicio 2020 se ha firmado por parte de TIM HORTONS un acuerdo de colaboración con Too Good To Go para luchar contra el desperdicio de alimentos, con el que han conseguido salvar 15.000 packs de comida, lo que equivale a 83.000 kg de CO2 no emitidos.

## 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 siguiente<sup>3</sup>:

Consumo de agua	2020		2019	
	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 medio por establecimiento (restaurante o cafetería) (Expresado en euros)
Burger Kins Spain	1.085.662,00	2.360,13	1.058.504,30	2.556,77
Tim Hortons	11.489,94	1.641,42	19.379,84	1.211,24
PLK Chicken Iberia	7.900,62	1.128,66		
Burger King Portugal	9.972,47	1.662,08		
<b>TOTAL</b>	<b>1.115.025,03</b>		<b>1.077.884,14</b>	

Durante el ejercicio 2020 el consumo total de agua ha sido de 1.115.025,03 euros. Este cálculo se ha obtenido a partir del importe contabilizado correspondiente a las facturas de la compañía de suministro.

Como se puede observar el consumo de agua medio por restaurantes correspondiente a Burger King Spain del ejercicio 2020 ha descendido un 7,7% con respecto al ejercicio anterior. Sin embargo, el consumo correspondiente a Tim Hortons ha aumentado un tercio en este mismo periodo.

A este respecto, hay que llamar la atención sobre el hecho de que el ejercicio 2020 no ha sido un año estable o normalizado en cuanto al consumo de agua, y que pudiera ser considerado como referente, como consecuencia de las distintas

<sup>3</sup> En el EINF correspondiente al ejercicio 2019 no se pudo disponer del consumo de agua de PLK Chicken Iberia, S.L.U. ni de BK Portugal, S.L. No obstante, dado el primero inició sus actividades a finales del ejercicio 2019, y el segundo tenía pocos restaurantes se considera que no era significativo.

alteraciones que ha sufrido el desarrollo de la actividad y la prestación del servicio por parte del Grupo RB IBERIA, debido a la crisis sanitaria provocada por la pandemia Covid-19, y que ha dado lugar a distintas restricciones como ha sido el cierre locales, la apertura posterior de los mismos solo con el mantenimiento de los servicios de delivery y Autoking, limitaciones de aforos, restricciones de comensales en mesas, prohibiciones de consumos en el interior del local, intensificación de los protocolos de limpieza e higiene, etc.

Todo ello ha dado lugar a que, dado que el desarrollo de la actividad no ha tenido lugar con normalidad, el consumo de agua incurrido en los restaurantes y cafeterías del Grupo RB IBERIA tampoco lo ha sido.

No obstante, lo anterior, algunas de las medidas que tenía ya implementadas el Grupo RB IBERIA para la reducción del consumo de agua son 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 sustituyeron 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 108.962.371 KWh<sup>4</sup>, de acuerdo con el siguiente desglose:

Consumo de electricidad (Kw)	2020		2019	
	Consumo de electricidad (Expresado en Kwh)	Consumo medio de electricidad por establecimiento (Expresado en Kwh)	Consumo de electricidad total por sociedad (Expresado en Kw)	Consumo medio de electricidad por establecimiento (restaurante o cafetería) (Expresado en Kw)
RB IBERIA	108.962.371,00	229.878,42	119.302.197,00	304.342,34
<b>TOTAL</b>	<b>108.962.371,00</b>	<b>229.878,42</b>	<b>119.302.197,00</b>	<b>304.342,34</b>

Como se puede observar, durante el ejercicio 2020 el consumo medio de energía por establecimiento ha sido inferior con respecto al consumo medio de energía obtenido en el ejercicio 2019, motivando en parte por el descenso de actividad que ha tenido lugar durante el ejercicio 2020 por la crisis sanitaria de la Covid-19.

Tal y como se expondrá a continuación, durante el ejercicio 2021, Burger King Spain ha firmado un acuerdo con EDP para la instalación de 12.000 placas fotovoltaicas que permitirán la obtención de energía renovable por parte del Grupo RB IBERIA.

En relación al consumo de gas, durante el ejercicio 2020 se han consumido un total de 15.816.375 Kwh (19.060.228 Kwh en el ejercicio 2019):

Consumo de gas (Kwh)	2020		2019	
	Consumo de gas (Expresado en Kwh)	Consumo medio de gas por establecimiento (Expresado en Kwh)	Consumo de gas Expresado en Kwh	Consumo medio de gas por establecimiento (restaurante o cafetería) (Expresado en Kwh)
RB IBERIA	15.816.375,00	33.367,88	19.060.228,00	48.623,03
<b>TOTAL</b>	<b>15.816.375,00</b>	<b>33.367,88</b>	<b>19.060.228,00</b>	<b>48.623,03</b>

<sup>4</sup> Durante la elaboración del EINF del 2019 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. Los datos del ejercicio 2019 han sido modificados como consecuencia de un error en la estimación de los mismos.

En cuando a las emisiones del alcance 1 y 2, esto es, las emisiones de CO2 directas e indirectas generadas por la electricidad consumida y comprada del exterior, su detalle es el siguiente:

Emisiones GEI (alcance 1 y 2)	Total CO2 emitido a la atmósfera (2020) (Kg)	Total CO2 emitido a la atmósfera (2019) (Kg)
Alcance 1	3.210.724,13	3.869.226,28
Alcance 2	34.894.523	16.660.075

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 (“remodelling”).
- 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.
- Instalación de placas fotovoltaicas en los restaurantes para el autoconsumo energético, tal y como se expondrá a continuación.

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 (CO<sub>2</sub>).
- 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 CO<sub>2</sub> (alcance 1) en 2020, 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.

#### **5.4.4.- Compromiso con el uso de energías renovables**

A principios del ejercicio 2021, el grupo RB IBERIA, a través de su filial Burger King Spain, ha alcanzado un acuerdo con el grupo energético EDP para instalar un total de 12.000 módulos solares en 263 restaurantes de construcción independiente.

El acuerdo entre ambas compañías incluye el diseño, la realización y puesta en marcha de los sistemas de autoconsumo en los restaurantes por parte de EDP, que gestionará las instalaciones durante los 15 primeros años a través de un acuerdo as a service de venta de electricidad 100% renovable.

Este plan de autoconsumo de Burger King se enmarca dentro de su estrategia de sostenibilidad medioambiental denominada “King Planet”, la cual se asienta sobre dos grandes áreas de actuación: la reducción de la huella de carbono y la reducción del uso del plástico.

La implantación de estas 12.000 placas solares a lo largo del ejercicio 2021, ocuparán una superficie de 25.000 metros cuadrados, lo que equivaldrá a cuatro campos de fútbol

La potencia instalada se espera que supere los 5 megavatios, que permitirá generar energía equivalente al consumo eléctrico medio de más de 2.000 hogares. Con esta energía, Burger King podrá cocinar 39 millones de hamburguesas, cerca del 40% del total de hamburguesas que la cadena sirve a lo largo de un año.

Como consecuencia de la puesta en marcha de este autoconsumo fotovoltaico se evitará la emisión a la atmósfera de más de 2.300 toneladas de CO<sub>2</sub> cada año, un impacto positivo en la calidad del aire similar al que tendría la plantación de 150.000 nuevos árboles.

Durante el ejercicio 2020, el Grupo RB IBERIA llevó a cabo la instalación de placas solares en 3 de sus restaurantes:



## 5.5.- CAMBIO CLIMÁTICO

El Grupo RB IBERIA está comprometido con la reducción de la huella de carbono asociada a su actividad. A principios del ejercicio 2021 se ha desarrollado por parte del Grupo RB IBERIA la estrategia corporativa denominada “King Planet”, cuya finalidad es ir incorporando paulatinamente medidas de eficiencia y ahorro energético que repercuten en menores emisiones a la atmósfera.

Como se ha descrito anteriormente, durante el ejercicio 2021, se va a implementar en el grupo la instalación de 12 módulos solares en un total de 263 restaurantes.

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 2020 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

Integrada en nuestra cultura corporativa inclusiva e integradora, entendemos la gestión de la diversidad, como una fuente de talento, trabajando con ella como un elemento estratégico y transversal, creando entornos de trabajo inclusivos, en los que respetamos las diferencias.

Indicadores de este compromiso y de su alineamiento con la inclusión, desde el punto de vista de la composición de nuestra plantilla, para medir nuestra diversidad, obtenemos los siguientes datos, atendiendo a la plantilla del Grupo, de 13.399 empleados:

- En cuanto a género, un 53,4% son hombres y un 46,6% son mujeres.
- En referencia a la edad de nuestra plantilla está integrada por un 2,4% mayores de 50 años, un 38 % entre 30 y 50 años y un 59,6 % menor de 30 años.

Nuestro capital humano, está formado por personas de diferentes perfiles, culturas, orígenes y experiencias, incluyendo factores de diversidad como: raza, género, identidad, edad, educación, etc.

A continuación, se muestran los principales **indicadores claves sobre empleados de RB IBERIA**.

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

	31.12.2020	31.12.2019
<b>Empleados por género</b>		
Hombre	7.155	5.554
Mujer	6.244	5.636
<b>Total</b>	<b>13.399</b>	<b>11.190</b>
<b>Empleados por edad</b>		
Menores de 30 años	7.985	6.790
Entre 30 y 50 años	5.098	4.213
Mayores de 50 años	316	187
<b>Total</b>	<b>13.399</b>	<b>11.190</b>
<b>Empleados por país</b>		
España	13.063	11.134
Portugal	336	56
<b>Total</b>	<b>13.399</b>	<b>11.190</b>

	31.12.2020	31.12.2019
<b>Empleados por comunidad autónoma</b>		
Comunidad de Madrid	3.171	3.129
Castilla La Mancha	568	536
Castilla y León	497	156
Comunidad Valenciana	2.294	2.357
Andalucía	2.040	2.161
Murcia	527	497
Cataluña	1.866	1.695
Baleares	219	258
Canarias	244	276
Ceuta y Melilla	69	69
Aragón	227	
Asturias	31	
Cantabria	170	
Galicia	472	
La Rioja	94	
Navarra	116	
Pais Vasco	458	
<b>Total</b>	<b>13.063</b>	<b>11.134</b>
Portugal	336	56
<b>Total</b>	<b>13.399</b>	<b>11.190</b>

Empleados por categoría profesional y sexo	31.12.2020			31.12.2019		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directores	9	7	16	17	9	26
Gerentes	207	272	479	157	221	378
Encargados	133	207	340	168	226	394
Auxiliares	896	1.478	2.374	680	1.055	1.735
Operarios	5.905	4.274	10.179	4.526	4.118	8.644
Becarios	5	6	11	6	7	13
<b>Total</b>	<b>7.155</b>	<b>6.244</b>	<b>13.399</b>	<b>5.554</b>	<b>5.636</b>	<b>11.190</b>

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

Empleados por tipo de contrato de trabajo y sexo	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contratos indefinidos	4.968	5.075	10.043	4.268	4.241	8.509
Contratos temporales	2.187	1.169	3.356	1.286	1.395	2.681
<b>Total</b>	<b>7.155</b>	<b>6.244</b>	<b>13.399</b>	<b>5.554</b>	<b>5.636</b>	<b>11.190</b>

Empleados por tipo de empleo y sexo	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Completo	1.423	2.054	3.477	1.189	1.556	2.745
Parcial	5.732	4.190	9.922	4.365	4.080	8.445
<b>Total</b>	<b>7.155</b>	<b>6.244</b>	<b>13.399</b>	<b>5.554</b>	<b>5.636</b>	<b>11.190</b>

Empleados por tipo de empleo y edad	Completo	Parcial	Total	Completo	Parcial	Total
Menores de 30	1.380	6.653	8.033	1.127	5.663	6.790
Entre 30 y 50	2.001	3.064	5.065	1.554	2.659	4.213
Mayores de 50	116	185	301	64	123	187
<b>Total</b>	<b>3.497</b>	<b>9.902</b>	<b>13.399</b>	<b>2.745</b>	<b>8.445</b>	<b>11.190</b>

Empleados por tipo de contrato y edad	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Menores de 30	5.441	2.592	8.033	4.670	2.120	6.790
Entre 30 y 50	4.305	760	5.065	3.666	547	4.213
Mayores de 50	285	16	301	171	16	187
<b>Total</b>	<b>10.031</b>	<b>3.368</b>	<b>13.399</b>	<b>8.507</b>	<b>2.683</b>	<b>11.190</b>

Empleados por tipo de contrato y categoría profesional	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Directores	16	0	16	25	1	26
Gerentes	470	9	479	373	5	378
Encargados	328	12	340	389	5	394
Auxiliares	2.345	29	2.374	1.699	36	1.735
Operarios	6.872	3.307	10.179	6.021	2.623	8.644
Becarios	0	11	11	0	13	13
<b>Total</b>	<b>10.031</b>	<b>3.368</b>	<b>13.399</b>	<b>8.507</b>	<b>2.683</b>	<b>11.190</b>

Empleados por tipo de empleo y categoría profesional	Completo	Parcial	Total	Completo	Parcial	Total
Directores	16	0	16	26	0	26
Gerentes	477	2	479	373	5	378
Encargados	330	10	340	362	32	394
Auxiliares	2.026	348	2.374	1.571	164	1.735
Operarios	618	9.561	10.179	400	8.244	8.644
Becarios	11	0	11	13	0	13
<b>Total</b>	<b>3.478</b>	<b>9.921</b>	<b>13.399</b>	<b>2.745</b>	<b>8.445</b>	<b>11.190</b>

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

Clasificación del número de despidos	2020	2019
<b>Número de despidos por género</b>		
Hombres	436	704
Mujeres	334	480
<b>Total</b>	<b>770</b>	<b>1.184</b>
<b>Número de despidos por edad</b>		
Menores de 30 años	405	706
Entre 30 y 50 años	346	460
Mayores de 50 años	19	18
<b>Total</b>	<b>770</b>	<b>1.184</b>
<b>Número de despidos por clasificación profesional</b>		
Directores	1	5
Gerentes	29	43
Encargados	22	57
Auxiliares	152	164
Operarios	566	915
Junior	0	0
<b>Total</b>	<b>770</b>	<b>1.184</b>

### 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.

<b>RB IBERIA</b>	
<b>Remuneración media</b>	<b>2020</b>
<i>(Euros bruto anual)</i>	
Hombres	17.501
Mujeres	16.211
Directivos	136.932
Gerentes	24.756
Encargados	18.703
Auxiliares	14.916
Operarios	12.690
Directivos hombres	150.590
Directivos mujeres	110.251
Menores de 30 años	15.349
Entre 30 y 50 años	17.499
Mayores de 50 años	19.376
<b>Brecha salarial</b>	<b>%</b>
España	-7,4%

La brecha salarial se ha calculado como la diferencia entre los ingresos de las mujeres y los hombres de toda la compañía a jornada completa.

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 92.082,98 euros durante el ejercicio 2020.

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

#### **6.2.5.-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, así como, evitar cuando sea posible las comunicaciones profesionales fuera del horario laboral o en vacaciones o periodos de descanso.

### 6.2.6.-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.

El Grupo RB IBERIA tenía firmado un acuerdo con la ONG Cruz Roja en el 2019, en el que, entre otras cuestiones, se procedía a canalizar donaciones y cooperar con dicha organización, así como a la incorporación de personas con capacidades diferentes a la organización.

Este año debido a la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, que ha dado lugar a una situación de reducción temporal de personal en el que se encuentra actualmente el Grupo RB IBERIA, como consecuencia de las distintas restricciones impuestas por la pandemia, no ha sido posible incorporar nuevo personal con discapacidades diferentes distinto al que ya estaba trabajando en el Grupo.

Se espera que una vez superada esta reducción temporal de personal (ERTES) en el Grupo RB IBERIA se continúe con el compromiso del Grupo de seguir integrando a personas con capacidades diferentes

Durante el ejercicio 2020, el Grupo RB IBERIA ha empleado un total de 129 personas con capacidades diferentes, frente a las 259 personas empleadas del ejercicio 2019, 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 2020 y 2019 ha sido es el siguiente:

Personas con capacidades diferentes	2020	2019
Hombres	78	155
Mujeres	51	104
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>259</b>

### 6.2.7.- 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 pendiente de firma del nuevo plan con el objetivo de recoger las nuevas demandas de la sociedad.

Durante el ejercicio 2020 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.

##### **6.3.1.1. Nuestra actuación ante el COVID-19.**

Dado el tipo de actividad desarrollada por el Grupo RB IBERIA, la implantación del teletrabajo solo ha sido posible instaurarla al inicio de la pandemia para el personal de oficina, no así, con el personal de restaurantes y cafeterías en la que la única medida posible fue acogerse a los ERTES de fuerza mayor.

Como consecuencia de lo anterior, con fecha 13 de marzo del 2020 se procedió al cierre de las oficinas centrales del Grupo RB IBERIA, pasando desde dicha fecha todo el personal de estas a trabajar desde casa, el cual se fue incorporando paulatinamente al trabajo a la oficina a partir de la tercera semana de abril del 2020.

La incorporación gradual del personal a la oficina se llevó a cabo con la adopción de las siguientes medidas:

- Durante los primeros meses, se continuó con el teletrabajo alternado con el trabajo en la oficina.
- El horario de oficina implementado fue el de jornada intensiva, al objeto de cada empleado pueda comer en su casa y evitar el riesgo por este hecho en el comedor de la oficina.
- Antes de la incorporación a la oficina para trabajar, a todo el personal se le realizó una prueba de diagnóstico de detección de Covid-19 (prueba de detección rápida de antígenos).
- Se han realizado pruebas masivas de detección de antígenos a toda la plantilla después de las vacaciones de verano y después de Reyes.
- Cualquier empleado puede solicitar en cualquier momento la realización de una prueba de detección de antígenos.
- Se han realizado y siguen realizándose limpiezas masivas a fondo de las instalaciones.
- Se ha implementado un protocolo de acceso a la oficina, de desinfección de manos y toma de temperatura a la entrada.
- Se han instalado medidores de CO2.
- Se han instalado mamparas y limitado aforos en las salas de reuniones.

La actual pandemia ha cambiado por completo nuestra forma de trabajar ya sea en nuestras oficinas, restaurantes o cafeterías. Proteger a los empleados y a sus familias del riesgo de infección de Covid-19 es una de las principales prioridades del Grupo RB IBERIA.

### 6.3.2.- Número de horas de absentismo<sup>5</sup>

El número total de horas de absentismo ha sido durante el ejercicio 2020 de 957.539 horas (531.430 horas en el ejercicio 2019), 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 5,39%, siendo su detalle el siguiente:

Absentismo RBI IBERIA	2020			2019		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nº total de horas de absentismo	416.237,00	540.700,00	957.539,00	275.306,00	256.124,00	531.430,00
Tasas de absentismo laboral	4,68%	6,10%	5,39%			3,55%

Absentismo BK SPAIN	2020			2019		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nº total de horas de absentismo	412.522,00	532.795,00	945.317,00	271.440	250.560	522.000
Tasas de absentismo laboral	4,70%	6,10%	5,43%			3,55%

Absentismo TIM HORTONS	2020			2019		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nº total de horas de absentismo	1.681,00	5.743,00	7.425,00	3.866	5.564	9.430
Tasas de absentismo laboral	1,70%	7,80%	4,30%			3,62%

Absentismo POPEYES	2020			2019		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nº total de horas de absentismo	2.034,00	2.162,00	4.797,00	-	-	-
Tasas de absentismo laboral	1,90%	2,50%	2,50%	-	-	-

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

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.

Para los empleados de las oficinas centrales se ha implementado 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

<sup>5</sup> La información con respecto al absentismo se refiere a España. No se han obtenido datos de BK Portugal, S.L.

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 periodos 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 2020 en el Grupo RB IBERIA un total de 584 personas han disfrutado de un permiso de paternidad/maternidad, de los cuales 361 han sido mujeres y 223 hombres, siendo su detalle por sociedad el siguiente:

Permisos parentales	2020			2019		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Burger King Spain, S.L.U.	220	358	578	175	249	424
TIM Iberica, S.L.U.	1	3	4	2	2	4
PLK Chicken Iberia, S.L.U.	2	0	2	2	0	2
BK Portugal, S.A.			0	0	1	1
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>361</b>	<b>584</b>	<b>179</b>	<b>252</b>	<b>431</b>

Asimismo, durante el ejercicio 2020, un total de 20 personas han disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, de los cuales 4 han sido hombres y 16 mujeres.

## 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 2020 de la seguridad y salud en el entorno de trabajo de RB IBERIA han sido los siguientes:

Principales indicadores de seguridad y salud en el entorno de trabajo	2020	2019
Nº de horas de formación en PRL	11.944	5.676
Nº de Cursos impartidos en PRL	5.034	2.838
Nº de Asistentes a los cursos PRL	5.034	2.838
Nº de reconocimientos médicos	1.435	636

#### 6.4.2.- Salud y seguridad en el trabajo en relación con el COVID-19

Como se ha expuesto anteriormente, la protección de la salud y seguridad de nuestro equipo humano, sus familias y demás grupos de interés ha constituido la principal estrategia del Grupo RB IBERIA.

Desde el inicio de la pandemia se ha estado trabajando en el desarrollo e implantación de protocolos de actuación para el desarrollo de nuestra actividad en los restaurantes y cafeterías de forma segura, así como, en nuestras oficinas de servicios centrales.

Asegurar la continuidad de nuestras operaciones dentro de las restricciones y limitaciones por la pandemia impuestas, y dar servicio de atención a domicilio desde el inicio de la crisis sanitaria, ha sido de vital importancia para el Grupo RB IBERIA.

Al objeto de reducir el riesgo de transmisión del Covid-19, en el Grupo RB IBERIA se ha adoptó la siguiente estrategia:

- Se implementó el teletrabajo al inicio de la crisis sanitaria, se redujeron los desplazamientos y viajes de negocios y se desarrollaron distintos protocolos preventivos del Covid-19 en oficinas y restaurantes, los cuáles han sido actualizados continuamente conforme a la evolución de la pandemia.
- Se han realizado pruebas masivas de detección del Covid, pruebas de antígenos y PCR al personal.
- Se han implementado protocolos de reapertura de oficinas y sistemas automáticos de detección de riesgos (medidores de temperatura y de CO2).

El resultado obtenido ha sido que ha habido transmisión cero del Covid-19 dentro de las oficinas e instalaciones del Grupo RB IBERIA.

### 6.4.3.- Accidentes de trabajo

En 2020 el Grupo RB IBERIA ha comunicado a los organismos de la Seguridad Social un total de 1.487 accidentes de trabajo con baja (mujeres 389, hombres 1.098).

En referencia a las enfermedades profesionales, no hay ningún caso reconocido oficialmente durante el ejercicio 2020.

Número de accidentes	Hombres	Mujeres	Total
Ejercicio 2020	1.098	389	1.487
Ejercicio 2019	828	430	1.258
Jornadas perdidas por accidentes	Hombres	Mujeres	Total
Ejercicio 2020	26.505	7.180	33.685
Ejercicio 2019	18.883	9.014	27.897
Promedio jornadas perdidas por accidentes	Hombres	Mujeres	Total
Ejercicio 2020	24,14	18	22,65
Ejercicio 2019	22,81	22,96	22,17
Índices de accidentalidad	Hombres	Mujeres	Total
<b>Ejercicio 2020</b>			
Índice de frecuencia accidentes laborales	123,41	43,85	83,69
Índice de frecuencia enfermedades profesionales	0	0	0
Índice de gravedad accidentes laborales	2,98	0,81	1,90
Índice de gravedad enfermedades profesionales	0	0	0
<b>Ejercicio 2019</b>			
Índice de frecuencia accidentes laborales	124,27	57,3	88,8
Índice de frecuencia enfermedades profesionales	0	0	0
Índice de gravedad accidentes laborales	2,83	1,2	1,97
Índice de gravedad enfermedades profesionales	0	0	0

*Índice frecuencia: (Nº de accidentes en jornada de trabajo con baja)/(Nº trabajadores x horas trabajadas) x 1000000*

### 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 2020, las sociedades españolas del Grupo RB IBERIA contaba con un total de 295 (181 en el ejercicio 2019) representantes de los trabajadores, distribuidos de la siguiente forma por provincia y sindicato de procedencia:

Provincia	CCOO	CIG	CSIF	ELA	SB	UGT	USO	Total general
A Coruña	4	5						9
Álava				1		1		2
Albacete	5		2			2		9
Alicante	10					11		21
Almería	5					2		7
Barcelona	10					11		21
Burgos	6							6
Cádiz	13							13
Castellón	4					2		6
Ceuta						2		2
Córdoba	9							9
Gerona	9							9
Granada	5							5
Guadalajara	6					3		9
Huelva	4					1		5
Jaén	5					3		8
León	2					2		4
Logroño	5							5
Lugo		1						1
Madrid	21					10		31
Málaga	2							2
Mallorca	11						2	13
Melilla						1		1
Murcia	7					6		13
Navarra	1			1				2
Santander	8							8
Sevilla	17							17
Tarragona	7					1		8
Tenerife	3				5	1		9
Toledo	3							3
Valencia	8					15		23
Vizcaya	5			1		1		7
Zaragoza	7							7
<b>Total general</b>	<b>202</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>75</b>	<b>2</b>	<b>295</b>

El índice de representación sindical del ejercicio 2020 en el Grupo RB IBERIA es del 2.2% (1,6% en el ejercicio 2019)

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. con fecha 3 de noviembre de 2020 se produjo la inscripción, tras llegarse a un acuerdo con los representantes de los trabajadores, de su convenio colectivo propio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid.

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 estrategias 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 los ejercicios 2020 y 2019 son los siguientes:

### Principales indicadores de formación

Indicadores formación	2020	2019
Total horas de formación impartidas	48.016	3.748
Inversión en formación (euros)	206.640	248.092
Nº total de cursos impartidos	51	187
Nº total de asistentes	3.461	3.546

Durante el ejercicio 2020 han participado en formación 3.461 empleados y se han impartido un total de 48.016 horas de formación entre todos los empleados de Burger King.

En Tim Hortons, S.L.U. PLK Chicken Iberia, S.L.U. y BK Portugal, durante el ejercicio 2020 no se ha impartido formación.

### Distribución formación entre hombres y mujeres

Género	Horas	Nº asistentes	% Horas
Ejercicio 2020			
Hombre	20.907	1.445	43,54%
Mujer	27.109	2.016	56,46%
<b>Total</b>	<b>48.016</b>	<b>3.461</b>	<b>100%</b>
Ejercicio 2019			
Hombre	13.117	1.340	36,57%
Mujer	22.743	2.206	63,42%
<b>Total</b>	<b>35.860</b>	<b>3.546</b>	<b>100%</b>

Del total de horas de formación impartidas el 43,54 % corresponden a hombres y el 56,46 % 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 atención al cliente, compras, comunicación, Excel, gestión de equipos, nóminas y prevención de riesgos laborales entre otros.

Tipo de formación	Horas	Nº asistentes	% Horas
Ejercicio 2020			
Interna	1.604	144	3,34%
Externa	46.412	3.317	96,66%
<b>Total</b>	<b>48.016</b>	<b>3.461</b>	<b>100%</b>
Ejercicio 2019			
Interna	18.428	525	51,39%
Externa	17.432	3.021	48,61%
<b>Total</b>	<b>35.860</b>	<b>3.546</b>	<b>100%</b>

Como se puede observar el 96,66 % 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
Ejercicio 2020			
Online	45.110	3.196	93,95%
Presencial	2.906	265	6,05%
<b>Total</b>	<b>48.016</b>	<b>3.461</b>	<b>100%</b>
Ejercicio 2019			
Online	8.047	2.470	22,44%
Presencial	27.813	1.076	77,56%
<b>Total</b>	<b>35.860</b>	<b>3.546</b>	<b>100%</b>

Con respecto a la modalidad de formación, como se puede observar, el 94% de la misma ha sido presencial.

A continuación, se detallan las horas de formación impartidas durante el ejercicio 2020 y 2019 por categoría profesional:

Modalidad de formación	Horas	Nº asistentes	% Horas
Ejercicio 2020			
Auxiliar	19.256	1.872	40,10%
Becarios	0	0	0,00%
Empleado Base	20.465	969	42,62%
Encargado	2.623	257	5,46%
Gerente de área	588	10	1,22%
Gerente de zona	2.218	60	4,62%
Gerente de restaurante	2.866	293	5,97%
<b>Total</b>	<b>48.016</b>	<b>3.461</b>	<b>100%</b>
Ejercicio 2019			
Auxiliar	11.176	1.365	31,17%
Becarios	144	1	0,40%
Empleado Base	20.211	1.316	56,36%
Encargado	1.957	375	5,46%
Gerente de área	71	17	0,20%
Gerente de zona	481	121	1,34%
Gerente de restaurante	1.820	351	5,08%
<b>Total</b>	<b>35.860</b>	<b>3.546</b>	<b>100,00%</b>

### Acciones relativas a la promoción del desarrollo profesional y retención del talento

Durante el ejercicio 2020, se ha desarrollado por parte del Grupo RB IBERIA distintas acciones encaminadas a fortalecer el trabajo en equipo, reforzar los valores del Grupo y retener el talento del mayor activo que posee, su personal.

Entre estas medidas, se han llevado a cabo durante el ejercicio 2020 las siguientes:

- **Acciones en Burger King**

- Encuentros tú a tú

Durante el ejercicio 2020 se ha iniciado en Burger King una campaña denominada “*Encuentros tú a tú*”, cuya finalidad es la de poner en valor el crecimiento y desarrollo de los empleados en la compañía.

El objetivo es dar voz a historias personales reales de crecimiento profesional y desarrollo, a través de una entrevista en la que personal de la compañía cuenta su trayectoria y evolución en el Grupo.



## ■ Acciones en TIM Hortons

### - Concurso Cooking The Future

Durante el ejercicio 2020 se ha desarrollado en TIM Hortons un concurso entre los empleados cuyo objetivo es el lanzamiento al mercado en las cafeterías de la compañía el producto ganador del concurso.

Para ello se ha solicitado a los empleados que envíen sugerencias de recetas, las cocinen en las instalaciones y se presenten ante el jurado constituido para tal evento.

Con esta medida se pretende implicar a los empleados en desarrollo y lanzamiento de nuevos productos.

Comunicado Tim Hortons

## Cooking the future

### ¡Ya tenemos ganadores!

Estuvo tan reñido que finalmente, elegimos dos recetas ganadoras. Muy pronto, podremos ver estos dos donuts en nuestras cafeterías, ¡enhorabuena a los creadores!



**Simón Khouri por su ChocoBrownie**



**El equipo de Alcalá 232 por su Black&White**

**GRACIAS**  
 Cristina Gasco García  
 Elizabeth Freitez Quero  
 Nacho Escobedo Pastrana  
 Simón Khouri  
 Juan Carlos Almendro Colmenarez  
 Javier Ramos Marino  
 Tamara Salgado Rubio  
 Damaris Murillo Nuñez

Con este concurso hemos podido comprobar que **representáis a la perfección los valores de la marca**. Habéis demostrado que estáis comprometidos y que le ponéis pasión a vuestro trabajo, sois consistentes tratando de mantener siempre la excelencia y la calidad y siempre, poniendo un enfoque humano.

**¡Enhorabuena equipo, es un orgullo contar con vosotros en la familia!**

- Taller cocreación de valores

TIM Hortons se encuentra en un proceso de transformación de la marca, para el que está contando con la implicación del personal de la compañía.

Durante el ejercicio 2020 se invitó a distintos empleados de cafetería y oficina a una reunión conjunta en la que abordar la definición, enfoque y establecimiento de los valores de la marca.

*“Hacer felices a nuestros clientes de todos los días ofreciéndoles una experiencia especial y de calidad siendo la cadena líder en rentabilidad del sector coffe shop en Iberia”*



▪ Acciones en Popeyes

- Aniversario primera apertura

En diciembre del ejercicio 2020 ha tenido lugar el aniversario de la apertura del primer restaurante de Popeyes en España, el cuál se ha celebrado con la entrega en cada uno de los restaurantes de la compañía de una tarta para su celebración.



Adicionalmente a las anteriores acciones, se han seguido desarrollando en el Grupo las siguientes que ya venían realizando desde años anteriores: envío de newsletters mensuales con noticias de interés de la marca, entrevistas a compañeros, premios, etc., comunicados por parte de la dirección de cada una de las compañías del grupo, reuniones de empleados trimestrales para presentación de resultados, programas de formación y desarrollo y trabajo en equipo, plan de acogida de nuevos empleados, etc.

No obstante lo anterior, debido a la crisis sanitaria del Covid-19, durante el ejercicio 2020 el Grupo RB IBERIA ha visto limitado el desarrollo de algunas de las acciones que venía desarrollando en ejercicios anteriores con el objeto de retener el talento y promover el desarrollo profesional, como es el caso de, los desayunos de bienvenida, actividades de equipo (Whopper Challenge, torneos de padel, etc), convenciones, etc. El Grupo RB IBERIA espera poder retomar las mismas una vez superada la pandemia.

## 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 2020 se ha recibido en el canal de denuncias un total de 18 denuncias por acoso, las cuáles han sido estudiadas y analizadas por parte del Grupo RB IBERIA, con la adopción de las medidas correctivas oportunas 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 CAPITALS**

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 2020 como consecuencia de la crisis sanitaria se han pospuesto la realización de los cursos de formación en relación con el Sistema de Gestión Compliance para el ejercicio 2021.

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 2020 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.

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 CAPITALES**

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 2020, el Grupo RB IBERIA ha realizado aportaciones/donaciones a la ONG Cruz Roja por importe de 100.000,00 euros, así como, donaciones en especie a Mensajeros de la Paz y Remar España, por un importe total de 18.323,43 euros, 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 2020 se han realizado diferentes acciones de asociación, patrocinio, o donaciones, cuyo detalle es el siguiente:

- Donación a Cruz Roja para el programa CRUZ ROJA RESPONDE frente al Covid-19

Durante el ejercicio 2020, el Grupo RB IBERIA, a través de su marca Burger King, se ha sumado al plan CRUZ ROJA RESPONDE frente al COVID-19, con una donación económica de 100.000,00 euros, al objeto de permitir atender las necesidades básicas de alimentación de 850 familias vulnerables.

Aproximadamente 3.500 personas se han visto beneficiadas por esta iniciativa, que consiste en la entrega de tarjetas de compra, con las que las familias pueden acudir a distintos establecimientos para realizar su compra en función de sus necesidades e incluso adquirir producto fresco, tan importante para una dieta sana y equilibrada.

El plan Cruz Roja RESPONDE supone la mayor movilización de recursos

materiales y humanos de la Organización, con el objetivo de paliar las consecuencias de la crisis sanitaria y socioeconómica provocada por la irrupción del COVID-19, principalmente entre la población más vulnerable.



- Donación a Mensajeros de Paz y Remar España.

Durante el ejercicio 2020, el Grupo RB IBERIA ha donado productos en concepto de ayuda humanitaria valorados en un importe total de 18.323,43 euros a las organizaciones Mensajeros de Paz y Remar España.

- Donación a sanitarios y a cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado

Dentro del compromiso del Grupo RB IBERIA con la sociedad, durante el ejercicio 2020, se han realizado donaciones de aproximadamente 18 toneladas de alimentos a los héroes de esta pandemia: los sanitarios y cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado.

En concreto, se han repartido a través del servicio de delivery de Burger King un total de 18.090 menús, a distintos hospitales y cuarteles repartidos por todo el territorio nacional.

- Ayuda a los transportistas con servicio de delivery hasta su vehículo: “Mi camión, mi casa”

Dentro del plan de apoyo social impulsado por el Grupo RB IBERIA a causa del COVID-19, durante el estado de alarma, Burger King adaptó la operativa de toda

la cadena en España para que los transportistas pudieran solicitar la comida desde sus vehículos, dadas las dificultades de avituallamiento que tuvieron durante el inicio de la crisis sanitaria.

El objetivo de la activación de este servicio por parte de RB IBERIA era poder dar atención a un colectivo clave para la sociedad en esta crisis: los transportistas.

- Campaña de apoyo al colectivo LGBTI+ bajo el lema: ¡TU PONES EL ORGULLO, NOSOTROS LAS CARROZAS!

Debido a la crisis sanitaria COVID-19, por primera vez desde 1978 no habrá desfile del orgullo, y bajo el lema “Tú pones el orgullo, nosotros las carrozas”, Burger King ha querido apoyar al colectivo LGBTI+ con el diseño de tres carrozas que han desfilado durante los días 1 y 5 de julio por la zona céntrica de Chueca en Madrid, al objeto de mantener vivo el espíritu del Orgullo y de uno de los desfiles más reconocidos a nivel mundial.

Estas tres carrozas han sido las encargadas de repartir los pedidos a domicilio del restaurante situado en la céntrica plaza de Santa Bárbara en Madrid.

Adicionalmente a las carrozas, también se ha procedido a decorar más de 415 motos del servicio a domicilio con los colores característicos del Orgullo, motos que han circulado por toda España, en ciudades como Barcelona, Madrid, Valencia, Alicante o Sevilla, entre otras.

Adicionalmente a este desfile de motos y carrozas por gran parte del país, los clientes han podido solicitar de manera gratuita, en una selección de restaurantes a nivel nacional, el Kit del Orgullo, el cual se trata de un kit creado para la ocasión y que estaba compuesto por: una bolsa especial del servicio a domicilio con los colores del Orgullo; pegatinas conmemorativas del Orgullo LGTBI+; y dos de las icónicas coronas de Burger King con la temática del Orgullo.

Se trata de una acción con la que el Grupo RB IBERIA ha querido apoyar, dar visibilidad y concienciar sobre la causa del colectivo LGBTI+: Pride Riders, así como contribuir desde su posición a que Madrid se mantenga como una ciudad icónica y de referencia para esta festividad tan señalada.



- Patrocinios de Clubs de Fútbol y Baloncesto

Desde finales del ejercicio 2019 y durante el 2020 (temporada deportiva 2019/2020), Burger King ha sido el patrocinador de distintos clubes de fútbol y de baloncesto situados a lo largo de toda la geografía española.

La finalidad de RB IBERIA es la de contribuir con la comunidad al apoyo del deporte local en todos sus ámbitos. Valores como la tolerancia, la superación, el respeto y la honestidad que están presentes en todas las disciplinas deportivas, son valores con los que se identifica y está comprometido el Grupo.

En concreto, durante la temporada deportiva 2019/2020, se han llevado a cabo por parte de Burger King los siguientes patrocinios:

- ✓ Patrocinio del Club de Baloncesto Villarobledo

Durante el ejercicio 2020, Burger King es el nuevo patrocinador del Club de Baloncesto de Villarobledo, apostando con ellos por el deporte local.

Este acuerdo, que se alargará durante una temporada, y tiene como objetivo ayudar al Club de Baloncesto para continuar con su labor de fomento del deporte profesional y del deporte base en la localidad.



✓ Patrocinio Real Club Deportivo Mallorca (temporada 2019/2020)

Durante la temporada 2019/2020 Burger King ha sido el patrocinador del RDC Mallorca, Club de fútbol perteneciente en ese momento a la Primera División del campeonato español Liga Santander, a través del “reto Burger King” organizado durante los descansos de los partidos.



✓ Patrocinio Club de Balonmano Mare Nostrum Torrevieja

El Club deportivo Balonmano Mare Nostrum es una entidad compuesta por un total de 19 equipos en la modalidad de balonmano, dos equipos juveniles y dos senior y con una estructura de BASE compuesta por un total de 15 equipos (6 equipos femeninos, 8 equipos masculinos y 1 equipo mixto) desde la categoría benjamín hasta cadete.

Durante la temporada 2019/2020 ha contribuido con este Club para el desarrollo y fomento del deporte en todas las categorías.



✓ Patrocinio Illescas Fútbol Base (temporada 2019/2020)

Durante la temporada deportiva 2019/2020, Burger King ha patrocinado también el Club Illescas Fútbol base, el cual está integrado por un total de 6 equipos de fútbol, promoviendo con su patrocinio la financiación del Club necesaria para el desarrollo de sus actividades deportivas.

✓ Patrocinio Unió Esportiva Figueres (temporada 2019/2020)

Durante la temporada 2019/2020, Burger King ha contribuido y ha apoyado al Club Unió Esportiva Figueres en su desarrollo y fomento del deporte en todas sus categorías.

Actualmente uno de los equipos del Club está jugando en la Tercera División Española.



✓ Patrocinio Al Faz de Pi

Siguiendo con su compromiso de promoción del deporte, en diciembre de 2020, Burger King ha firmado un nuevo contrato de patrocinio con el Club de Básquet Terra L'Asfas del Pi.

Este Club de baloncesto tiene como finalidad el fomento y promoción del baloncesto, tanto en el ámbito de las escuelas deportivas municipales, como de la Federación Española de Baloncesto. Siendo las mismas: iniciación, pre benjamines, benjamines, alevines, infantiles, cadetes, juniors, seniors, tanto masculino como femenino.

Este Club está encuadrado dentro de la denominada Primera División Nacional Femenina, organizada por la Federación Española de Baloncesto y Federación de Baloncesto de la Comunidad Valenciana (Alicante, Valencia, Castellón, Murcia y Aragón), así como el resto del territorio nacional en las fases finales de los play-off.

✓ Patrocinio del Club de Fútbol Ciudad de Alcoy (temporada 2019/2020)

El Club de Fútbol de la Ciudad de Alcoy se fundó en el año 2000 con la primera edición del Campus Ciudad de Alcoy, y desde entonces no ha parado de crecer hasta el punto de estar en su cuarta temporada de funcionamiento con

una estructura de 13 equipos de 14 jugadores y 7 de unos 18 jugadores, lo que hacen un total de más de 300 futbolistas de todas las edades.

Burger King ha querido contribuir con su aportación al mantenimiento y desarrollo de este Club con su patrocinio durante la temporada 2019/2020.



✓ Patrocinio Club Baloncesto Puerto Sagunto (temporada 2019/2020)

El Club es una asociación privada sin ánimo de lucro dedicada a la promoción y práctica de la actividad deportiva de baloncesto, adscrita a la Federación de Baloncesto de la Comunidad Valenciana, así como a la participación en actividades o competiciones en el ámbito federado, tanto a nivel autonómico como nacional.

El club deportivo Club Balonmano Mare Nostrum Torrevieja dispone en la actualidad de 19 equipos en la modalidad de balonmano, dos equipos juveniles y dos seniors y con una estructura BASE compuesta por un total de 15 equipos (6 equipos femeninos, 8 equipos masculinos y 1 equipo mixto) desde la categoría benjamín hasta cadete.



✓ Patrocinio Club Deportivo Huércal (temporada 2019/2020)

A través de este nuevo patrocinio, Burger King continúa con su finalidad de colaborar en proyectos para fomentar la práctica del deporte en todos los ámbitos.

En este contexto, ha patrocinado durante la temporada 2019/2020 para el desarrollo de las actividades del Club Deportivo Huércal.

✓ Patrocinio Club Deportivo San Fernando de Henares (temporada 2019/2020)

El Club deportivo San Fernando de Henares es una entidad deportiva que tiene como finalidad la promoción deportiva en general y la práctica de fútbol en particular, con el que Burger King ha contribuido igualmente para su desarrollo y fomento durante la temporada deportiva 2019/2020.



## 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.

### **9.2.5.-Actuación con proveedores frente al Covid-19**

Durante el ejercicio 2020, y como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la pandemia Covid-19, el Grupo RB IBERIA ha trabajado conjuntamente con sus proveedores en el desarrollo de protocolos de prevención del riesgo de transmisión del Covid-19.

## **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 cual se realizan una serie de actuaciones y procedimientos y controles para asegurar 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.

Durante el ejercicio 2020 se ha reforzado en el Grupo RB IBERIA el departamento de calidad y seguridad alimentaria, implementándose nuevos

protocolos y procedimientos actualizados, todo ello como muestra de su compromiso continuo de mejora de la seguridad y salud de los consumidores.

Por último, señalar que, el Grupo RB IBERIA está 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 2020, en el Grupo RB IBERIA, no se ha producido ni reportado ninguna incidencia en materia de seguridad y salud en los consumidores.

### **Salud y Seguridad de los clientes en tiempos de Covid-19**

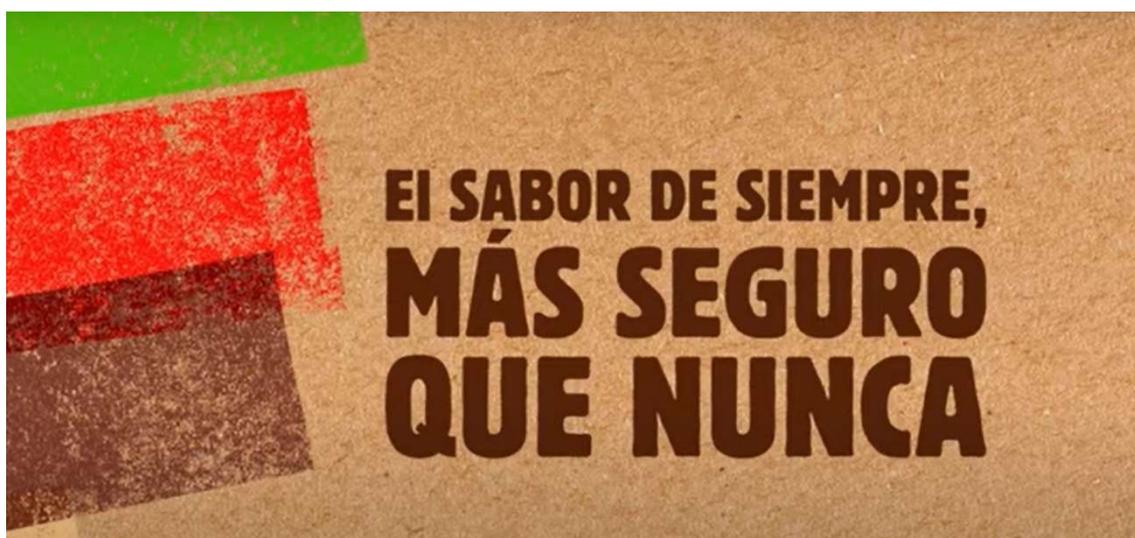
Como consecuencia de la pandemia motivada por el Covid-19, desde el 4 de mayo del 2020, fecha en la que se inició la desescalada por parte del Grupo RB IBERIA, se adoptaron un conjunto de medidas que han sido recogidas en nuestro plan “Más Seguro que Nunca”, un plan integral de seguridad e higiene sin precedentes para garantizar la seguridad de nuestros empleados y nuestros clientes.

El Grupo RB IBERIA ha reforzado su protocolo de seguridad en todos sus procesos, adoptando las siguientes medidas:

- Los empleados acceden por una entrada diferente a los clientes, y al inicio de cada turno se toma la temperatura para ver que no sea superior a 37°.
- Se ha aumentado la frecuencia del lavado de manos y cada 30 minutos se lavan con agua y jabón antibacteriano, además de añadir gel desinfectante.
- Todos los empleados deben llevar siempre puesta la mascarilla y guantes.
- Se han instalados mamparas en mostrador para una atención a la cliente más segura.
- En la cocina se ha triplicado la frecuencia de limpieza en la zona de preparación de alimentos.
- Las bandejas de entrega de pedido se desinfectan después de cada uso.
- Indicaciones de aforo en cada restaurante.

- Dispensador de gel desinfectante.
- Limpieza frecuente de los kioscos.
- Marcas en el suelo para garantizar la distancia social.
- Los repartidores siguen un protocolo de limpieza y desinfección cada vez que llegan al restaurante.
- Sellado de bolsas de pedidos.
- Entregas seguras sin contacto, con una distancia de dos metros.
- Aumento de las frecuencias de ventilación y renovación del aire de las estancias.
- Limpieza y desinfección de las mesas, sillas y cualquier otra superficie de contacto, de forma frecuente.
- Limitación del uso de las mesas a los porcentajes establecidos en cada Comunidad Autónoma.

Todas estas estrictas medidas, han convertido al Grupo RB IBERIA en una cadena de restauración pionera en adaptar e implantar todos los protocolos de seguridad e higiene en un tiempo récord desde el inicio de la pandemia.



### 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 2020, se han recibido un total de 5.692 reclamaciones estando más del 75% de las mismas relacionadas con pedido realizado y el servicio prestado a los clientes. El resto de las reclamaciones están relacionadas con temas de calidad de la comida, marketing, nutrición y alérgenos, entre otros.

Sociedad	Nº de reclamaciones
BK Spain	5.398
BK Portugal	97
PLK Chicken Iberia	171
Tim Hortons	26
<b>Total</b>	<b>5.692</b>

El grado de satisfacción del cliente es alto. El número de reclamaciones recibidas son poco significativas, representando el 0,001% de las transacciones realizadas

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 2020 por las empresas del Grupo RB IBERIA ha sido el siguiente:

Resultado del ejercicio	2020	2019
Restaurant Brands Iberia, S.A.	-15.190.692,00	9.873.890,00
Burger King Spain, S.L.U.	1.506.656,00	30.961.394,00
Tim Iberica, S.L.U.	-10.846.751,00	-7.732.298,00
PLK Chicken Iberia, S.L.U.	-711.020,00	-919.831,00
BK Portugal, S.A.	1.564.081,00	109.359,00
<b>Total</b>	<b>-23.677.726,00</b>	<b>32.292.514,00</b>

Los Impuestos sobre Sociedades de 2019 que han sido presentados en España y Portugal en Julio 2020 con las siguientes cuotas del ejercicio a ingresar son los siguientes:

Impuesto sobre sociedades	2020	2019
Sociedades españolas (Restaurant Brands Iberia, S.A., Burger King Spain, S.L.U. y Tim Iberia, S.L.U.)	4.593.609,71	4.010.910,12
BK Portugal, S.A.	-88.511,01	187.316,02
<b>Total</b>	<b>4.505.098,70</b>	<b>4.198.226,14</b>

Durante el ejercicio 2020, el Grupo RB IBERIA ha pagado impuestos sobre sociedades (criterio de caja) por un importe de 981.276,49 euros.

Durante el ejercicio 2020 el Grupo RB IBERIA ha recibido una subvención por importe de 535.425,00 euros (442.500,00 euros más IVA)

## **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	5
	Periodo informe	102-50 Periodo objeto del informe	5
	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	5
		102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	6-9
		102-3 Ubicación de la sede	11
		102-4 Ubicación de las operaciones	6-9
		102-5 Propiedad y forma jurídica	11
		102-6 Mercados servidos	6-9
		102-7 Tamaño de la organización	6-9
		102-18 Estructura de gobernanza	11-13
		102-19 Delegación de autoridad	11-13
		102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	12-13
		102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	12-13
		102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	12
Análisis de la materialidad y grupos de interés		102-40 Lista de grupos de interés	17
		102-47 Lista de temas materiales	19-20
Gestión de riesgos no financieros		102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de tomas de decisiones	21-22

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	24-26
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	24-26
		102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	24-25

Gestión ambiental	Efectos actuales y previsible 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	24-25
		102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	24-25
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	24-25
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	103-2 Enfoque de gestión	24-25
	Aplicación del principio de precaución	Marco interno	24-25
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	307-1 Incumplimientos de la legislación y normativa ambiental	27
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	27-36
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	27-28
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	103-2 Enfoque de gestión	30
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-3- Extracción de agua	30-31
	Consumo de materias primas	301-1 Materiales utilizados por peso o por volumen	31-32
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del uso de materias primas	103-2 Enfoque de gestión	31-32
	Consumo directo de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	32
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-4 Reducción del consumo energético	33-35
		302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	33-35
	Uso de energías renovables	103-2 Enfoque de gestión	34-35
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)	33
	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	33-37
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	103-2 Enfoque de gestión	36
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	103-2 Enfoque de gestión	36

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	36

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	36
		102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	36
Empleo	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	38
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	39-40
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	40
	Las remuneraciones medias desagregadas por edad y clasificación profesional	102-35 Políticas de remuneración	40-41
	Brecha salarial	103-2 Enfoque de gestión	41
	Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	103-2 Enfoque de gestión	40-41
	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	41
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno	41
	Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	42
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno	43-44
	Número de horas de absentismo	Marco interno	45
	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	45-46
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103-2 Enfoque de gestión	47-49
	Número de accidentes de trabajo por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral	49
	Tasa de frecuencia por sexo	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	49
	Tasa de gravedad por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral	49
	Enfermedades profesionales por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral	49
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	102-13 Afiliación a asociaciones 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	50-51
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	51
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	50-51

Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	103-2 Enfoque de gestión	51-58
		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	52-54
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		103-2 Enfoque de gestión	42-43
		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	58-60
	Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	103-2 Enfoque de gestión	58-60
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-2 Enfoque de gestión	42-43
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	103-2 Enfoque de gestión	60
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	60-61
	102-6 Valores, principios estándares y normas de conducta	60-61
	102-7 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	60-61
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	60-61
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	61
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	60-61
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	103 Enfoque de gestión	60-61
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	103 Enfoque de gestión	60-61
Eliminación efectiva del trabajo infantil	103 Enfoque de gestión	60-61

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	61-64
	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	61-64
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	61-64
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos	64
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	202-1 Valor económico directo generado y distribuido	65

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	65-72
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	202-4 Proporción del gasto en proveedores locales	72-74
		413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	72-74
	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;	65-72
	Acciones de asociación o patrocinio	102-13 Afiliación a asociaciones	67-72
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	72-74
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	103 Enfoque de gestión	72-74
		308-1 Selección de proveedores con criterios ambientales	72-74
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-1 Selección de proveedores con criterios ambientales	72-74
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	103 Enfoque de gestión	74-76
	Sistemas de reclamación	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	77
	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	77
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	77
	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	78
	Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	78