



**Food Delivery Brands, S.A.
y sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente
Estado de Información No Financiera Consolidado
31 de diciembre de 2024



Informe de verificación independiente

A los accionistas de Food Delivery Brands, S.A.:

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 finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Food Delivery Brands, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Food Delivery Brands, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo II: "Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado Estado.

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 Food Delivery Brands, S.A. 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 gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del 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 Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de 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 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 proporcionada es también menor.

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

- Reuniones con el personal de Food Delivery Brands, S.A. 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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- 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 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 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 de la Sociedad dominante.

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 de Food Delivery Brands, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 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 de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo II: "Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado Estado.

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.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.



Sergio Mateos Orcajo

29 de abril de 2025

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

PRICEWATERHOUSECOOPERS
AUDITORES, S.L.

2025 Núm. 01/25/07692

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



Informe de Estado de Información No
Financiera

Food Delivery Brands, S.A.

2024

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'P' followed by a horizontal line and a small flourish.



Informe de Estado de Información No
Financiera

Food Delivery Brands, S.A.

2024

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'D' followed by a flourish.

Presentación.

En cumplimiento de la Ley 11 del 28 de diciembre de 2018, la cual establece los lineamientos para las empresas sobre la divulgación de información en materia de *información no financiera y diversidad*, el Consejo de Administración de FOOD DELIVERY BRANDS, S.A. (en adelante Food Delivery Brands S.A. o el Grupo) presenta el presente Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) para el ejercicio de 2024, como anexo al Informe de Gestión consolidado que se presenta con las cuentas anuales. Este informe es de carácter público y podrá ser consultado en la web corporativa www.fooddeliverybrands.com

Food Delivery Brands, S.A. ha analizado la materialidad de los requerimientos de la Ley 11/2018 teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés. Tal y como se muestra en la tabla de contenidos “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”, el EINF ha sido elaborado siguiendo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) versión 2021 publicados por Global Sustainability Standards Board (GSSB), los cuales entraron en vigor para la elaboración de informes u otros materiales publicados a partir del 1 enero de 2023.

El alcance de la información no financiera reportada en este informe comprende las actividades de negocio de FOOD DELIVERY BRANDS S.A. durante el transcurso del año 2024, desarrolladas en los países en los cuales ha operado de manera directa en tiendas, fábricas y centros de distribución propios, como son España, Portugal, México, Colombia, Ecuador y Chile.

San Sebastián de los Reyes, Madrid, 25 de marzo de 2025.





Informe de Estado de Información No
Financiera

Food Delivery Brands, S.A.

2024

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a cursive or semi-cursive script.

Presentación.

En cumplimiento de la Ley 11 del 28 de diciembre de 2018, la cual establece los lineamientos para las empresas sobre la divulgación de información en materia de *información no financiera y diversidad*, el Consejo de Administración de FOOD DELIVERY BRANDS, S.A. (en adelante Food Delivery Brands S.A. o el Grupo) presenta el presente Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) para el ejercicio de 2024, como anexo al Informe de Gestión consolidado que se presenta con las cuentas anuales. Este informe es de carácter público y podrá ser consultado en la web corporativa www.fooddeliverybrands.com

Food Delivery Brands, S.A. ha analizado la materialidad de los requerimientos de la Ley 11/2018 teniendo en cuenta la opinión de sus principales grupos de interés. Tal y como se muestra en la tabla de contenidos “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”, el EINF ha sido elaborado siguiendo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) versión 2021 publicados por Global Sustainability Standards Board (GSSB), los cuales entraron en vigor para la elaboración de informes u otros materiales publicados a partir del 1 enero de 2023.

El alcance de la información no financiera reportada en este informe comprende las actividades de negocio de FOOD DELIVERY BRANDS S.A. durante el transcurso del año 2024, desarrolladas en los países en los cuales ha operado de manera directa en tiendas, fábricas y centros de distribución propios, como son España, Portugal, México, Colombia, Ecuador y Chile.

San Sebastián de los Reyes, Madrid, 25 de marzo de 2025.



Descripción de la Organización.

- Descripción de Food Delivery Brands, S.A., entidad que reporta el Estado de la Información No Financiera.

En 1.988, se constituye la sociedad Tele Pizza, S.A. (actualmente denominada FOOD DELIVERY BRANDS, S.A.), operando en el mercado bajo la marca "Telepizza".

Esta sociedad fue fundada en Madrid España, como una empresa familiar, con un claro propósito por la innovación y con un constante foco en la calidad de sus productos. Desde sus inicios, la compañía de pizzas fue pionera en el reparto de comida a domicilio en España. En 1992 abre su primera fábrica situada en España y pronto comienza su expansión internacional.

La visión de Food Delivery Brands S.A. se concreta en *"Ser la cadena multimarca líder gracias a la calidad en la elaboración de nuestros productos y al mejor servicio a nuestros clientes, tanto en el restaurante como en el delivery, y todo esto garantizando la rentabilidad de nuestros franquiciados y accionistas y el desarrollo de nuestros colaboradores."*

A través de las cuatro marcas que el Grupo opera (Telepizza, Pizza Hut, Jeno's y Apache), pone a disposición de sus clientes diferentes servicios para consumir sus productos: servicio en los establecimientos, reparto a domicilio y take away. Además, los clientes pueden realizar pedidos a través de las Apps de las marcas o de sus canales de e-commerce, entre otros.

Aunque con todas sus marcas el producto principal es la pizza, la compañía tiene un amplio menú que contiene entrantes, postres y bebidas, así como otras alternativas a su producto principal como ensaladas y hamburguesas.

En mayo de 2018, el Grupo al que pertenece la Sociedad, anunció una alianza estratégica a largo plazo con Pizza Hut International, compañía perteneciente a Yum! Brands. Una vez obtenida la aprobación por parte de las autoridades europeas antimonopolio, el acuerdo entró en vigor con fecha 30 de diciembre de 2018, mediante un contrato de Master franquicia.

Durante el ejercicio 2023, la Sociedad se fusionó con sus sociedades dominantes, Food Delivery Brands Group, S.A. y Foodco Bondco, S.A., y con su sociedad dependiente Mixor, S.A., estando todas las sociedades domiciliadas en San Sebastián de los Reyes (Madrid).

Debido a la operación de reestructuración del Grupo realizada en 2023, Food Delivery Brands S.A. se ha convertido en la empresa matriz del grupo en España, por lo tanto, desde dicho año está obligada a presentar el Estado de Información no Financiera.

- La innovación.

En Food Delivery Brands *"La innovación no es un departamento concreto, se extiende a cada acción que llevamos a cabo, es algo por lo que trabajamos cada día, transmitiéndolo a nuestros productos con nuevos sabores y propuestas, así como en nuestras marcas y establecimientos creando las mejores experiencias para nuestros clientes, todo ello como el reflejo de nuestra forma de trabajar y comunicarnos. Pero eso no es todo, queremos llevar nuestra capacidad de delivery a su máximo nivel, para ello, seguimos optimizando y fomentando los servicios a domicilio y recogida a través de nuestras plataformas digitales y así garantizar siempre el mejor servicio."*



- Cultura y valores Corporativos.

La operación y actividad diaria de la compañía se apalanca en una cultura interna que gira en torno a valores que engloban y proyectan las acciones como compañía:

SOMOS EQUIPO: Componemos un gran equipo diverso a través de las mejores personas.

EXCELENCIA: Nos enfocamos en aportar calidad y valor a nuestros clientes internos y externos.

FLEXIBILIDAD: Nos esforzamos por anticiparnos a las necesidades y situaciones siendo proactivos.

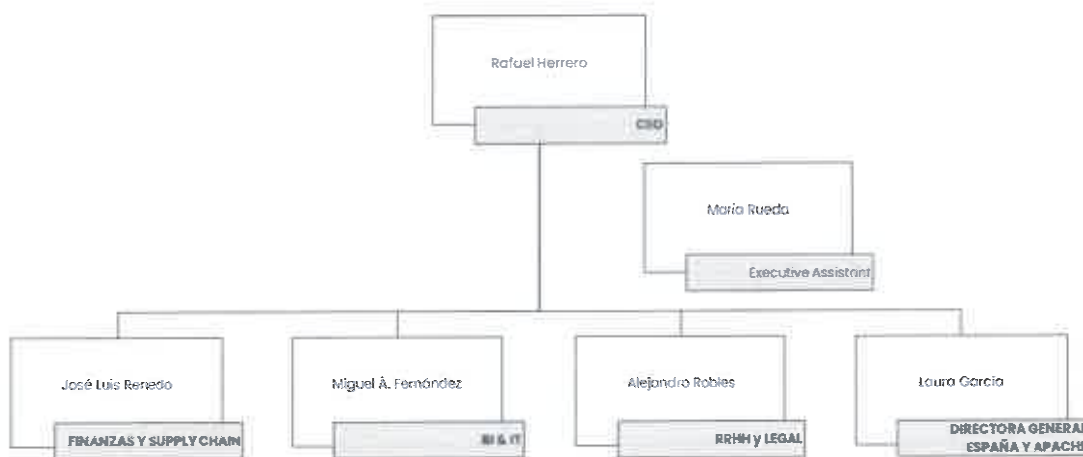
ESPÍRITU EMPRENDEDOR: Somos valientes y nos atrevemos a innovar para afrontar retos.

FUTURO SOSTENIBLE: Garantizamos que el negocio sea sostenible y responsable con la sociedad.

INTEGRIDAD: Lo hacemos todo desde la honestidad y transparencia.

- Estructura de Gobierno y composición.

A continuación, detallamos el organigrama directivo de Food Delivery Brands S.A., conocido internamente como el Executive Leadership Team (ELT), al 31 de diciembre de 2024:



El Consejo de Administración de Food Delivery Brands, S.A. está formado por los siguientes siete miembros al 31 de diciembre de 2024:

Nombre

Julián Díaz González
 Rafael Herrero López
 Musa Sonmez en representación de Sandbourne Spain, S.L.U
 Fernando Santiago Martín
 Samuel Cuñado Sáez
 Vagn Sorensen
 Pablo Fernández Cortijo

Posición

Presidente
 Consejero Delegado
 Consejero
 Consejero
 Consejero
 Consejero
 Secretario

El nombramiento de los consejeros los realiza la Junta de Socios sin más excepciones que las establecidas en la Ley.

2. Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización.

La actividad principal de Food Delivery Brands, S.A. y de sus filiales consiste en la gestión y explotación de establecimientos de venta al público bajo las marcas "Telepizza", "Pizza Hut", "Jeno's Pizza" y "Apache", que venden comida para consumir a domicilio y en el propio local. A 31 de diciembre de 2024, esta actividad se desarrolla a través de 488 establecimientos propios y 1.269 franquiciados, 483 establecimientos propios y 1.938 franquiciados a 31 de diciembre de 2023, ubicados principalmente en España, Portugal, Chile, Colombia, Ecuador, México e Irlanda.

Este informe del Estado de la Información No Financiera de Food Delivery Brands S.A. responde a la actividad del grupo de manera directa. Así, el alcance de este documento será las compañías que opera en los mercados de España, Portugal, Chile, Colombia, Ecuador y México.

Este alcance incluye la información de las oficinas que el grupo tiene en los diferentes mercados mencionados anteriormente, así como de las fábricas y tiendas propias y también con base en los temas materiales.

Para los años 2024 y 2023 Food Delivery Brands S.A. cuenta con cinco fábricas, ubicadas en España, Chile, Colombia, Ecuador y México esta última está ubicada en Querétaro e inició sus operaciones de producción de masa en septiembre de 2022, así como cuatro centros de distribución propios, ubicados en España, Portugal, Colombia, Chile y México.

Mercados en los que opera.

Los mercados en los que Food Delivery Brands S.A. opera de manera directa son los de España, Portugal, Chile, Colombia, Ecuador y México, mencionados anteriormente.

Al cierre de Diciembre de 2024 el grupo cuenta con 488 tiendas propias (483 en 2023), en los 6 países mencionados en donde tiene operación directa.

- Ubicación de la sede.

La sede principal de Food Delivery Brands S.A. se encuentra en la siguiente dirección: Parque

Empresarial "La Marina",
Avenida Isla Graciosa, 7
28703, San Sebastián de los Reyes Madrid, España

- Ubicación de las operaciones. (Ver: Descripción de la Organización).
- Objetivos y estrategias de la organización.

Los principales objetivos estratégicos fijados por el Dirección para el período 2023 a 2026 son los siguientes:

- Enfocar nuestra inversión en los mercados estratégicos para el futuro del negocio, con un foco muy acentuado en España, Portugal e Irlanda, donde las marcas



Telepizza y Apache son líder en sus respectivos mercados.

- Reforzar la rentabilidad del negocio y la de nuestros franquiciados a través del incremento del volumen de transacciones y la optimización de los costes.
- Aprovechar nuestras capacidades industriales y nuestra cadena de suministro para capturar oportunidades en mercados/sectores actualmente no cubiertos.
- Transformar nuestros procesos internos, mediante plataformas, sistemas y modelos de gestión unificados más eficientes, escalables y flexibles.
- Reforzar nuestras capacidades digitales para proveer la mejor experiencia de uso por medio de canales de venta online que incorporen las tecnologías más avanzadas y adaptadas a las nuevas formas de relación con el cliente.
- Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución y Materialidad.

Food Delivery Brands S.A. tiene una Política de Control y Gestión de Riesgos, para definir los principios básicos y el marco general de actuación para el control y la gestión de los posibles riesgos a los que se enfrenta el Grupo en la consecución de sus principales objetivos.

El Grupo está trabajando para desarrollar una nueva estrategia de sostenibilidad en materia de impacto a la sociedad y desarrollar esfuerzos en materia de Responsabilidad Social Corporativa. Esto teniendo en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los que el Grupo ha definido para su alcance y materialidad.

La materialidad de este informe de EINF es el resultado de un proceso interno de consulta de cada uno de los departamentos de Food Delivery Brands, S.A., que se ha cruzado con el mapa de riesgos de la compañía. Este proceso, llevado a cabo en 2024, se ha mantenido para el periodo que engloba este informe. Dichos riesgos se dividen en cuatro:

- Riesgos Estratégicos, aquellos que pueden surgir a consecuencia de optar por una determinada estrategia, que podrían influir directa o indirectamente de manera significativa en el logro de los objetivos a largo plazo del Grupo. Se incluyen en este grupo los riesgos reputacionales, que son los riesgos con potencial impacto negativo que pueden afectar a la imagen del Grupo como el de transparencia y relación con analistas, inversores y distintos grupos de interés con expectativas sobre el comportamiento del Grupo.
- Riesgos de Cumplimiento Normativo o Regulatorios, que comprenden aquellos derivados del Gobierno Corporativo (que incluyen entre otros, los derivados de la fiabilidad de la Información Financiera publicada); la litigiosidad de la Compañía y la responsabilidad civil; los riesgos en materia fiscal; y también en normativa de Protección de Datos, Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad y Medioambiente.
- Riesgos Financieros, que son aquellos que incluyen el nivel de endeudamiento, el riesgo de liquidez, riesgo de crédito, los riesgos derivados de la fluctuación de los tipos de cambio, los derivados de la fluctuación de los tipos de interés.
- Riesgos Operativos, que corresponden a los riesgos asociados a los procesos clave del negocio, que incluyen los riesgos relativos a la contratación de personal, manipulación de alimentos, a la calidad del producto, los riesgos medioambientales, de compras y de



subcontratación.

Lista de temas materiales.

De la evaluación de riesgos del negocio para los asuntos a revelar de acuerdo con el análisis de materialidad se determinaron los siguientes impactos en la operación:

Impacto sobre el Ambiente
Gestión de la Energía
Gestión del agua y las aguas residuales
Gestión de residuos y materiales peligrosos
Impacto a la Sociedad
Calidad y seguridad de los productos
Bienestar de los consumidores
Derechos humanos y relaciones comunitarias
Capital humano
Prácticas laborales
Salud y seguridad de los empleados
Compromiso de los empleados, diversidad e inclusión
Modelo de negocio e innovación
Gestión de la cadena de suministro
Abastecimiento y eficiencia de los materiales
Impactos físicos del cambio climático
Dirección y gobierno
Ética de los negocios
Gestión del entorno legal y reglamentario
Gestión de riesgos del negocio

3. Políticas internas vigentes.

En este apartado se hará un breve recorrido por las diferentes Políticas Internas que se encuentran vigentes y que describen el comportamiento esperado de las personas que forman Food Delivery Brands S.A. a nivel internacional.

En primer lugar y como marco general para otras políticas, se encuentra el Código Ético. Este se enfoca en el cumplimiento de cinco principios generales: el compromiso con la sociedad, con el grupo, en el entorno laboral, con los clientes y franquiciados, así como con los colaboradores.

A continuación, se detallan las diferentes políticas de las que dispone Food Delivery Brands S.A. en 2024:



ÁMBITOS	POLÍTICAS	ÁMBITO DE APLICACIÓN
Corrupción y soborno	Código Ético	Este Código contiene los fundamentos en los que se basa nuestra conducta ética y recoge las más exigentes normas de comportamiento y respeto hacia los derechos de los demás. Todos los empleados han de seguir este Código. El Código define los principios de conducta empresarial, vinculados a nuestros valores compartidos, que distinguen a Food Delivery Brands S.A. como un gran grupo para trabajar y como un operador en el sector QSR de calidad reconocida para sus clientes de todo el mundo
	Política de línea ética	El canal de denuncias o Línea Ética cuya implementación y funcionamiento constituye el objeto de esta Política permite a empleados y terceros que colaboren con el Grupo, informar inquietudes, plantear denuncias o revelar información sobre algo que excede a lo normal y/o que indica una mala práctica, una situación de acoso, un incumplimiento normativo o contraviene el Código de Ética y las políticas y procedimientos internos del Grupo.
	Cultura y Valores	El propósito de Food Delivery Brands, su visión y los valores corporativos fueron actualizados y comunicados a toda la plantilla durante el tercer trimestre de 2022
	Política Anticorrupción	El objetivo de esta Política es informar a todas las personas vinculadas con el Grupo sobre los riesgos de corrupción y soborno a los que están expuestos y las consecuencias que la corrupción puede generar para las compañías y sus empleados, así como establecer un catálogo de Buenas Prácticas que deberán observar en todo caso.
	Política de conflictos de interés	La Política de Conflicto de Interés desarrolla los principios y valores contenidos en el Código Ético del Grupo Food Delivery Brands y completa las previsiones establecidas en la Política Anticorrupción del Grupo.
	Matriz de delegación de autoridades (DoA)	El objetivo de esta matriz es definir los roles y responsabilidades para la toma de decisiones, dentro de la organización, para los principales procesos del Grupo. La matriz incluye niveles de aprobación, límites monetarios y el proceso de preparación, consulta, aprobación y comunicación.
Políticas legales	Política de Control y Gestión de Riesgos	La política general de control y gestión de riesgos establece las estrategias para identificar los principales riesgos de Food Delivery Brands S.A. y de las demás sociedades integradas en el Grupo para mantener el sistema de control interno y llevar seguimiento periódico de dichos sistemas. A través de esta política, la Organización se compromete a desarrollar todas sus capacidades para que los riesgos de toda índole se encuentren adecuadamente identificados, medidos, gestionados, priorizados y controlados.
	Política fiscal Corporativa	La política fiscal del Grupo ha sido desarrollada en cumplimiento y de conformidad con las leyes tributarias en vigor en España, tales como la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria; la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido o la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades

ÁMBITOS	POLÍTICAS	ÁMBITO DE APLICACIÓN
Políticas de Recursos Humanos	Política de Protección de datos	La política de Protección de datos de carácter personal persigue determinar cuáles han de ser los principios que deben guiar el tratamiento de datos de carácter personal que recabe el Grupo Telepizza tanto de empleados como de proveedores o clientes de tal forma que esté alineado con la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal ("LOPD") y en el del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la LOPD ("RD 1720/2007").
	Política de Recursos humanos	El objetivo de la Política de Recursos Humanos del Grupo Telepizza es fijar los principios y criterios básicos a seguir en los procesos de contratación y selección de empleados, estableciendo los estándares mínimos a aplicar, de acuerdo con las normas y valores de la empresa recogidos en su Código Ético.
	Política de Derechos Humanos	Esta política desarrolla los valores y principios contenidos en el Código Ético del Grupo Food Delivery Brands. Su objetivo es establecer los principios generales que deben guiar e inspirar la actuación de todos los que formamos parte del Grupo para garantizar la igualdad y el respeto por los Derechos Humanos de todos los ciudadanos
	Política Global de Igualdad, Diversidad, Inclusión y Respeto	El objetivo de esta Política es establecer un entorno laboral favorable que facilite y potencie la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto, la diversidad, y la inclusión de todas las personas vinculadas al Grupo, apostando, en consecuencia, por un modelo de gestión de personas comprometido con la excelencia profesional y la calidad de vida, todo ello de conformidad con la legislación vigente en cada país y siguiendo las recomendaciones de los organismos nacionales e internacionales competentes en la materia.
	Política Global de Seguridad y Salud	La Política de Seguridad y Salud desarrolla y complementa los principios establecidos en el Código Ético del Grupo Food Delivery Brands, siendo parte integrante esta Política de la formación interna de todos los empleados del Grupo, con el objetivo de proporcionar condiciones seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo con la finalidad de proteger no solo a los empleados sino a todos los colaboradores, contratistas y a cualquier otra persona que interactúe con el Grupo durante el desarrollo de sus actividades empresariales, incluyendo proveedores, clientes y público en general.
Auditoría	Estatuto de Auditoría Interna	Establece los lineamientos del Grupo para la planificación, ejecución y reporte de auditoría interna bajo los estándares de calidad de la profesión.
Gestión Operacional	Política de Contratación con Clientes	Establece las pautas básicas para llevar a cabo una contratación responsable, transparente y conforme a las leyes locales y el resto de los principios establecidos en el Código Ético del Grupo.
	Buenas Prácticas de Promoción y Marketing	La política establece los valores esenciales con los que el Grupo se compromete en sus actividades de marketing y promoción de productos.

ÁMBITOS	POLÍTICAS	ÁMBITO DE APLICACIÓN
Gestión de Tecnología	Buenas Prácticas de Investigación y Desarrollo	Establece los principios básicos o reglas generales que deberán observarse durante la realización de actividades de investigación y desarrollo (I+D) en la empresa, estableciendo los estándares mínimos a aplicar, de acuerdo con las normas y valores recogidos en el Código Ético del Grupo.
	Políticas de Compras	Establece los criterios de negociación con proveedores y los procesos operativos para la adquisición de bienes y servicios.
	Política Global de Seguridad de información	La política tiene como misión proteger la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información utilizada por la organización, clientes, proveedores y, en general, todas las instituciones con las que mantiene relación, así como sus sistemas de almacenamiento y comunicación.
	Política Global de Uso Aceptable de Recursos Informáticos y Redes Sociales	La Política de uso Aceptable de Recursos Informáticos tiene por objetivo proteger a los empleados, sistemas corporativos, activos de información y reputación e Grupo Food Delivery Brands S. A

4. Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.

La información y datos contenidos en el presente informe corresponde al período 01 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024 y tiene alcance sobre las operaciones de tiendas y fábricas propias.

La periodicidad del informe es anual y para fines de contacto podrá hacerlo al correo electrónico comunicación@fooddeliverybrands.com

5. Verificación Externa.

El contenido de este informe ha sido auditado por:

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.,
Torre PwC, Pº de la Castellana 259 B, 28046 Madrid, España Tel.: +34 915 684 400/ +34 902 021 111,
Fax: +34 915 685 400,
www.pwc.com

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.

El capítulo de Gestión Ambiental recoge la información cualitativa y cuantitativa de los procesos operacionales de Food Delivery Brands, S.A. en las fábricas y centros de distribución con relación a los impactos medioambientales en los mercados donde opera de forma directa, considerando que la operación industrial es la que concentra los mayores impactos ambientales.

7.1. Principales riesgos de la operación con respecto al ambiente.

Los riesgos medioambientales asociados con los procesos industriales y logísticos de operación propia de Food Delivery Brands, S.A. desarrollados a través de sus filiales, son parte de los Riesgos Operativos que el Grupo tiene identificados en sus procesos clave de negocio junto a la contratación de proveedores, de personal, manipulación de alimentos, a la calidad del producto, los riesgos de compras y de subcontratación.

El Grupo, consciente de los cambios regulatorios en el sector energético y del incremento en los precios de la electricidad y los combustibles necesarios para la descarbonización de la economía, adapta sus procesos productivos mediante la incorporación de nuevas tecnologías orientadas a la optimización y reducción del consumo de recursos energéticos. En este contexto, el Grupo ha llevado a cabo una evaluación e identificación de una serie de riesgos asociados al cambio climático, los cuales se describen a continuación:

Riesgo Identificado	Impacto	Descripción
Riesgos Físicos	Cadena de suministro	El cambio climático puede afectar la disponibilidad de materias primas debido a eventos climáticos extremos como sequías, inundaciones o tormentas que puedan interrumpir las cosechas o el transporte de materiales. Esto podría afectar a la producción y distribución de los productos del Grupo.
	Aumento de costes de energía y combustible	El cambio climático puede generar un incremento en los precios de la energía y los combustibles, especialmente debido a los esfuerzos por descarbonizar la economía global. Esto podría impactar los costos operativos del Grupo, especialmente en sus fábricas y centros de distribución que requieren grandes cantidades de energía.
	Eventos climáticos extremos	Fenómenos climáticos como tormentas severas, olas de calor o inundaciones pueden interrumpir las operaciones en diversas regiones donde el Grupo tiene presencia, afectando tanto a las instalaciones como a la cadena de suministro.
	Cumplimiento de normativas medioambientales	Con el aumento de la preocupación por el cambio climático, se están implementando normativas más estrictas relacionadas con las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), la eficiencia energética y la gestión de recursos naturales. El Grupo debe cumplir con las leyes locales e internacionales que exigen reducir las emisiones, lo que podría implicar inversiones adicionales en tecnología y adaptaciones operativas.
Riesgos Regulatorios	Riesgo de sanciones o impuestos	En algunos países, las empresas podrían enfrentarse a impuestos o sanciones si no cumplen con los estándares de emisiones o eficiencia energética. Esto podría afectar la rentabilidad del Grupo si se implementan normativas fiscales relacionadas con el cambio climático.
Riesgos Reputacionales	Expectativas de los consumidores y grupos de interés	Los consumidores y otros grupos de interés están cada vez más preocupados por la sostenibilidad y el impacto ambiental de las empresas. El no abordar adecuadamente las cuestiones climáticas podría generar una reputación negativa, lo que afectaría la lealtad de los clientes y la relación con los inversores.
	Iniciativas de sostenibilidad	El Grupo enfrenta el desafío de implementar medidas para reducir su huella de carbono y adaptarse a los cambios en las expectativas sociales. La falta de acción podría afectar su imagen pública y la confianza en la marca.
Riesgos Operativos	Adaptación a la infraestructura	Las instalaciones del Grupo deben adaptarse a las nuevas condiciones climáticas, lo que podría requerir inversiones en infraestructuras más resilientes o en sistemas para reducir el impacto ambiental. Esto incluye la mejora en la eficiencia energética, la reducción de emisiones y la gestión de recursos de manera más sostenible.
	Escasez de recursos naturales	El cambio climático puede afectar la disponibilidad de recursos naturales clave, como agua y alimentos, lo que podría generar escasez de estos en las regiones donde el Grupo opera. Esto afectaría tanto a la producción como a la logística.

7.2. Compromisos de la compañía y principios de precaución.

Los compromisos medioambientales de la compañía son:

- Cumplir la legislación vigente en cada país en materia medioambiental para prevenir la contaminación, reducir los residuos y trabajar en la mejora continua en todos los procesos de la compañía relacionados con el medioambiente.
- Promover las acciones que permitan impulsar la economía circular en sus procesos de producción.
- Medir su huella de carbono en sus diferentes alcances.
- Sensibilizar y formar a los empleados en el uso eficiente de los recursos.
- Dotar a las compañías de los medios necesarios para el conocimiento y cumplimiento de la normativa medioambiental vigente, incluyendo herramientas para la mejora continua.
- Reducir progresivamente los residuos generados, procurando su reutilización dentro o fuera de la compañía.
- Comunicar a los empleados, proveedores, clientes y otras partes interesadas los aspectos medioambientales que son de obligatorio cumplimiento para el Grupo.

Gestión ambiental.

- Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad.

Los efectos actuales y previsibles de la actividad de la empresa en el medioambiente pueden ser diferentes según el país, porque, aunque la actividad es similar, hay procesos específicos de cada país, así como condiciones diferentes y efectos específicos para cada entorno.

A continuación, se detallan los principales efectos de las actividades del Grupo con relación al ambiente, la seguridad y salud de las personas dentro del desarrollo de las actividades de producción, almacenamiento y distribución.

- Relacionadas con los efectos ambientales:

Efectos ambientales	Actividades de Mitigación
- Contaminación del agua. - Emisión de material particulado al medioambiente. - Desperdicio de materias primas. - Generación de desperdicios de cartón y plásticos. - Incrementos de consumos de electricidad, gas y otros combustibles.	- Las plantas tienen trampas de grasa y filtros que evitan el vertido directo de aguas residuales. - Las plantas funcionan dentro de parques industriales, los cuales regulan el vertido de aguas en cumplimiento de la normatividad. - Mantenimiento continuo de los equipos para asegurar el adecuado consumo eléctrico de estos. - Controles de mermas y desperdicios en las ordenes de producción para mitigar el desperdicio de alimentos desde la fuente. - Control de las fechas de vencimiento de los productos y rotación continua del inventario.

Efectos ambientales	Actividades de Mitigación
	- Los residuos sólidos son gestionados por empresas autorizadas localmente para la recolección y disposición final de estos. - En el caso de la producción de Daganzo, los desechos de masa se utilizan para la alimentación de animales y se realiza a través del Gestor de Residuos autorizado. - En las instalaciones se tiene los espacios para la separación de basuras.

- Relacionadas con la salud y seguridad física de las personas.

Grupo de Interés	Posibles efectos sobre la salud y la seguridad física de las personas.	Actividades de Mitigación
Consumidores	- Intoxicaciones por el consumo de alimentos	- Cumplimiento de los manuales de calidad en el manejo de producto definidos por el Grupo en cumplimiento de la normatividad aplicable. - Auditoría de calidad a los proveedores. - Auditoría de calidad a los procesos de producción.
Empleados	- Afectaciones a la salud causadas por el calor y frío de los equipos. - Cambios bruscos de temperatura por pasar a las cámaras de frío. - Atrapamiento de las manos al utilizar las máquinas de elaboración de masa.	- Uso de los elementos de Protección Personal. - Formación a los empleados de fábrica en la prevención de los riesgos laborales. - Mantenimiento programado de los equipos y verificación de las medidas de seguridad de estos. - El mantenimiento programado controla el nivel de emisiones de calor.

- Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.

Food Delivery Brands S.A. no dispone de certificación ambiental ISO 14001, en ninguno de los países en los que opera. Sin embargo, sí existen normas locales que son de obligatorio cumplimiento para las operaciones del Grupo. A continuación, las principales normativas locales implementadas:

o ESPAÑA

Normatividad	Procedimiento	Evidencia de seguimiento y cumplimiento
Normas relativas a las fuentes de Agua	Limpieza de fábrica y lavado de cajas.	Depuradora de aguas Residuales industriales. Decreto 57/2005.
Normas relativas al aire	Calderas para generar ACS, y quemadores de hornos.	Informe de ensayo APCA MD/MAI-8101978817.
Normas sobre la gestión de residuos	Gestor autorizado para Aceites industriales, papel, cartón, plásticos, chatarra y madera.	Ley 5/2003 de la CAM-directiva 2015/1127 UE Directiva 2015/1127.
Normas relativas al agua de consumo de producción	Normativa aplicable a controles exigidos por normativa	Ley 3/2023
Normas relativas a Impacto Ambiental/actualización de Registro Industrial	Normativa de impacto ambiental	Ley 34/2007- Ley 37-2003- Ley 10/1993- Ley 5/2003

o PORTUGAL

Normatividad	Procedimiento	Evidencia de seguimiento y cumplimiento
Normas relativas a las fuentes de Agua	No es aplicable, pero anualmente, lo analizamos.	Boletín de análisis.
Normas sobre la gestión de residuos	Decreto Ley n.º 178/2006 - Contrato con una empresa de gestión de residuos,	Contrato y archivo de abonos.

o MÉXICO

Normatividad	Procedimiento	Evidencia de seguimiento y cumplimiento
Normas relativas a las fuentes de Agua	Procedimiento de mantenimiento y monitoreo de agua potable SGCI-PR-015	Registros de pH y cloro residual libre SGCI-RG-005 "Registro pH, cloro residual libre y sensorial del agua". Análisis mensual de Coliformes fecales (Informe de laboratorio externo)
Normas sobre la gestión de residuos	Procedimiento de manejo de desechos en planta SGCI-PR-028	Soportes de disposición de residuos y desazolve emitidos por los Gestores de Residuos.

o COLOMBIA

Normatividad	Procedimiento	Evidencia de seguimiento y cumplimiento
Normas relativas a las fuentes de Agua	Resolución 2115 de 2007.	En la fábrica se realiza análisis Microbiológicos con una frecuencia mensual y análisis Físicoquímico con una frecuencia anual para verificar el cumplimiento del agua potable usada en planta, lo cual se realiza con un laboratorio acreditado
Normas relativas al aire	Resolución 1377 de 2015.	No se realiza verificación del cumplimiento.
Normas sobre la gestión de residuos.	Resolución 2674 de 2013.	Soportes de recolección de proveedor certificado.

o ECUADOR

Normatividad	Procedimiento	Evidencia de seguimiento y cumplimiento
Normas relativas a las fuentes de Agua	Normas NTE INEN 1108. Ley orgánica de Recursos Hídricos, usos y aprovechamiento del agua.	Análisis externos de agua.

o CHILE

Normatividad	Procedimiento	Evidencia de seguimiento y cumplimiento
Normas relativas a las fuentes de Agua	Se realiza un exhaustivo control de calidad del agua en el cual se establece el origen, distribución por lo que se debe establecer el origen, distribución y controles del suministro de agua que permiten asegurar la calidad del agua potable dentro de las instalaciones de Food Delivery Brands. El asistente de calidad es el encargado de realizar el control de cloro libre residual diariamente, para garantizar la calidad del agua y el resultado obtenido debe quedar en el registro de control de cloro residual. El jefe de control de calidad es el encargado de realizar la verificación anual de la potabilidad del agua, gestionar muestreo de calidad del agua, con laboratorio externo, además de revisión y actualización del procedimiento, el Jefe de Mantenimiento es el responsable de realizar semanalmente el control de dureza del agua y de la verificación del correcto funcionamiento del equipo.	Con base en la norma NCh409 2_Of2004 en la cual establece que se debe cumplir con todos los requisitos físicos, químicos, bacteriológicos y de desinfección establecidos, por lo que se completan los siguientes documentos en fábrica: -Registro de control de dureza. -Registro de control de cloro residual. -Registro de análisis completo bajo Norma Chilena 409
Normas sobre la gestión de residuos	Manejo de residuos Control de producto no conforme	Se registra en: - Procedimiento de manejo de residuos - Registro producto no conforme y merma. - Certificado anual de retiros de residuos en fábrica.

- Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.

Reporte de los recursos económicos utilizados en la prevención ambiental.

Las compañías no cuentan con un personal exclusivo para la gestión ambiental; sin embargo, las personas responsables de los departamentos de calidad y de mantenimiento en cada fábrica desarrollan tareas de prevención y mitigación de riesgos ambientales y, por lo tanto, los valores de gasto laboral reportados corresponden a estimaciones del tiempo utilizado por los empleados de estos departamentos. Para el año 2024 se reportaron 6.319 euros frente a los 1.022 del año 2023, de personal encargado de la prevención ambiental en cada fábrica u oficina.

Los importes relacionados con gastos de mantenimiento de maquinaria y equipo y la gestión de residuos, descendieron a 389.404 euros durante el 2024 frente a 580.011¹ euros del año 2023.

- Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

El Grupo tiene una póliza global de Responsabilidad Civil por un valor de 20 millones de euros con alcance a los riesgos asociados a la contaminación accidental derivados de la actividad operacional de sus compañías de operación propia.

Al 31 de diciembre de 2024 y 2023, las subsidiarias de Food Delivery Brands, S.A. no tienen provisiones contables por contingencias tales como demandas y reclamaciones, derivadas de incidentes ambientales.

Economía circular y prevención y gestión de residuos.

- Descripción de medidas de prevención, **reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación** de desechos.

A nivel matriz, como Grupo, se han implementado iniciativas para combatir la generación de residuos. El Grupo durante 2024 ha estado adoptando prácticas de economía circular, como la reducción de residuos, el reciclaje y la reutilización de materiales.

En particular, se está trabajando para reducir el desperdicio de alimentos y materiales de empaques a través de la optimización de procesos logísticos y productivos. Además, se asegura de que los residuos generados por las actividades del Grupo sean gestionados adecuadamente, incluidas las acciones para reducir los residuos peligrosos y no peligrosos.

Las medidas de prevención, reciclaje, reutilización y manejo de desechos en Food Delivery Brands S.A., son:

- **Reducción y reciclaje de residuos:** El Grupo está trabajando para reducir la generación de residuos en sus instalaciones, especialmente en fábricas y centros de distribución. Se promueven prácticas de reciclaje y reutilización de materiales como cartón, plástico y otros subproductos generados durante la producción. En España, por ejemplo, se tiene un proceso para reutilizar residuos como cartón, plástico y chatarra, que se desvían hacia otros procesos de reciclaje. Además, el aceite usado en la fabricación de masas es reciclado y reutilizado para la alimentación animal, a través de un gestor de residuos autorizado.
- **Optimización de la gestión de alimentos:** El Grupo pone énfasis en prevenir el desperdicio de alimentos mediante una gestión eficiente de la producción. A través de la planificación de la producción, se minimiza el sobre stock y se evita la generación de desechos alimentarios por caducidad o mermas. Se controlan cuidadosamente las fechas de vencimiento y se realiza una correcta rotación de inventarios. Este enfoque contribuye a reducir los residuos orgánicos generados por sus operaciones y a garantizar un uso más eficiente de los recursos.

¹ Cifra re expresada para hacerla comparable con 2024.



- **Uso de materiales reciclados en empaques:** El Grupo asegura que los proveedores de materiales de embalaje utilicen cartón reciclado para la producción de empaques, lo que apoya sus esfuerzos de economía circular. La utilización de materiales reciclados contribuye a reducir la demanda de nuevos recursos naturales y a minimizar los residuos generados por el uso de empaques.
- **Manejo de residuos industriales:** En las fábricas y centros de distribución, se implementan sistemas de manejo de residuos industriales que garantizan la correcta separación y disposición de los residuos peligrosos y no peligrosos. Los residuos que no pueden ser reutilizados dentro de la compañía son gestionados a través de empresas certificadas para su reciclaje o disposición final en vertederos autorizados.
- **Gestión de subproductos:** En algunas instalaciones, como la planta de Daganzo en España, los desechos de masa se reutilizan en la alimentación animal, lo que forma parte de los esfuerzos para darles un segundo ciclo de vida a los subproductos generados en el proceso de fabricación.
- **Sensibilización y formación en prácticas circulares:** En el Grupo se están llevando a cabo programas de sensibilización y formación interna para fomentar prácticas sostenibles entre los empleados. Estas acciones incluyen la promoción de la reducción de residuos, el reciclaje y el uso eficiente de los recursos en todas las etapas de la operación.

A continuación, se describe el proceso de gestión de residuos:

- **ESPAÑA:** La planta cuenta con dos empresas que se encargan de gestionar los residuos generados y una tercera se encarga de procesar el subproducto que se utiliza para alimentación animal. Los residuos como cartón, plástico, chatarra y papel se reutilizan para otros procesos.
- **PORTUGAL:** La actividad operacional de Telepizza en Portugal no incluye el proceso de industrial de transformación de harina y aditivos en bolas de masa y discos. El abastecimiento de este producto se realiza desde la fábrica de Telepizza en Daganzo, España. Portugal tiene una operación en su centro de distribución que cuenta con un sistema de Seguridad Alimentaria basado en la gestión de stocks, el cual mantiene el control de FEFO (First Expire, First Out), disminuyendo los riesgos de caducidad. Cuando se necesita dar de baja artículos alimentarios no conformes, se realiza a través de una empresa de gestión de residuos (Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria)
- **MÉXICO:** La subsidiaria del Grupo en México inició operaciones industriales en septiembre de 2022 y la gestión de sus residuos la realiza mediante dos operadores autorizados: El primer gestor se encarga de los residuos orgánicos e inorgánicos tales como desechos de masa, barreduras, empaques de alimentos, residuos de la operación, entre otros y le da disposición final en relleno sanitario autorizado para tal fin por las autoridades regulatorias del municipio de Querétaro. Por otro lado, el gestor de desazolves retira los desechos de la trampa de grasa, mediante un vehículo VACTOR y los lleva a la planta de tratamiento municipal. Además, cabe destacar que en la planta de México se planifica tanto la producción con el mínimo cambio de formulación durante el día como la producción en orden de compra.



- **COLOMBIA:** En la fábrica de Colombia se realiza separación en la fuente. Se clasifican los materiales en cartón, plástico, madera y metal en el cuarto de residuos. Semanalmente se contacta al carro recolector para su venta por reciclaje. Con los productos como masas y alimentos vencidos, se contacta al gestor de residuos para que se recojan y se realice la disposición final en compostaje. La compañía tiene como control el sistema de almacenamiento PEPS para administrar el riesgo de vencimientos de productos y reutiliza las cajas de cartón como empaque secundario en los procesos logísticos.
- **ECUADOR:** La gestión de residuos se realiza a través del Gestor de Residuos contratado con las especificaciones requeridas por las autoridades locales.
- **CHILE:** La compañía local tiene habilitados basureros de desperdicios clasificados por tipo y por colores. Cuenta con un contenedor exterior para residuos de fábrica. El gestor de residuos recoge los desperdicios de fábrica a través de un vehículo VOLTA y procede con la disposición final autorizada.
- Generación de residuos.

Cabe destacar que solo se reportan los datos de residuos generados en fábrica, debido a la dificultad de recolección de los datos en tiendas y que, además, se trata de residuos asimilables a urbanos con lo que no requieren de un control pormenorizado como en la fábrica:

Cantidad Generada (Tn)	2023	2024
Residuos Peligrosos	15,99	20,51
Residuos no Peligrosos	1.115,02	1.302,42
Total Residuos	1.131,01	1.322,93

Residuos peligrosos (En toneladas):

El Grupo generó para el año 2024 un total de 20,51 toneladas de residuos peligrosos en la fábrica de España.

Residuos no peligrosos (En toneladas):

El Grupo generó para el año 2024 un total de 1.302,42 toneladas de residuos no peligrosos, mientras que para el año 2023 se generaron 1.115,02 toneladas.

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

Los procesos realizados para la planificación del abastecimiento y control de productos en las fábricas y centros de distribución permiten que en las subsidiarias se prevenga el desperdicio de alimentos. Como medidas implementadas, las compañías operan bajo el formato de pedidos.

En las tiendas se procesa el producto para la entrega al cliente una vez este lo haya solicitado y no antes, mientras que, a nivel logístico e industrial, la planificación de abastecimiento y producción se realiza con la información que suministran las tiendas, evitando así el sobre

stock. Esto permite tener eficiencia y control para reducir la generación de desechos y desperdicios de alimentos, principalmente por fecha de vencimiento.

En línea con su compromiso con la sostenibilidad y la reducción del desperdicio alimentario, en España se estableció en noviembre de 2024 una alianza con Too Good To Go, plataforma líder en la lucha contra el desperdicio de alimentos. A través de esta colaboración, la compañía ha conseguido rescatar 450 kg de alimentos a lo largo del año, evitando su desperdicio y contribuyendo a una economía más circular y responsable. Esta iniciativa forma parte de la estrategia global de sostenibilidad de la empresa, que busca optimizar la gestión de excedentes en sus establecimientos y fomentar una mayor conciencia sobre el consumo responsable. Food Delivery Brands continuará identificando nuevas oportunidades para reducir su impacto ambiental y reforzar su compromiso con la lucha contra el desperdicio alimentario.

Uso sostenible de los recursos.

Los reportes de consumos de agua, energía y combustibles que se presentan a continuación corresponden a registros de fábricas, centros de distribución y tiendas.

- Consumo de materias primas durante el año 2024 y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.

A continuación, se detalla las compras de las principales materias primas tanto en fábrica como en tiendas.

Consumo total (Tn)	2023	2024
Materias Primas	63.153,57	46.100,70
De cartón utilizado	8.573,99	7.359,42

Las materias primas detalladas son las compras efectuadas a lo largo de la cadena de valor, en el proceso productivo, estas están agrupadas en; harinas, sémolas, dairy topping, dairy products, cárnicos, vegetales y aceite.

El consumo de cartón es certificado por los proveedores como cartón producido con materiales reciclados.

Es importante destacar que, en 2024, el consumo de materias primas se redujo en un 32,3 % en comparación con 2023, así como el consumo de cartón también registró una disminución del 19,8 %.

- Consumo energético.

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.

La optimización en el uso de los recursos energéticos es un indicador importante para el grupo debido al impacto que esto representa en su costo de producción, por lo tanto, las compañías desarrollan las siguientes actividades clave:

- Mantenimiento preventivo en equipos clave, como hornos y unidades de refrigeración, para asegurar que funcionen de manera eficiente y reduzcan el

consumo energético.

- Las plataformas de producción y los procesos logísticos están siendo optimizados para reducir el uso innecesario de energía.
- Se promueve una cultura de ahorro energético entre los empleados, alentándolos a apagar equipos cuando no se estén utilizando y a utilizar la energía de manera más eficiente.
- Aunque el Grupo no tiene contratos exclusivos de energía renovable, está trabajando con proveedores que incluyen un porcentaje de energía renovable en su suministro, lo que contribuye indirectamente a reducir las emisiones asociadas con la energía utilizada.

Cabe destacar que además de las actividades claves establecidas a nivel empresa, algunas delegaciones han establecido alguna medida adicional, como es el caso de México, en la cual cuentan con:

- Los programas de producción se optimizan de acuerdo con la planificación del abastecimiento para disminuir el uso innecesario de equipos.
- Se mantiene la cultura del ahorro de energía, con el apagado y uso eficiente de equipos.
- Los túneles de frío, con el cual se congela la masa, se mantiene encendido únicamente dentro del proceso de producción.

Detalle de los consumos energéticos

Combustibles utilizados en fuentes estacionarias y móviles.

El consumo de energía de 2024 está compuesto por un valor real generado en fábricas y tiendas. A continuación, se detalla la tabla resumen de consumos energéticos de combustibles en MWh.

Consumo energético (MWh)	Total 2023	Total 2024
Gas Natural	17.775,30	15.737,75
Diesel	44,62	581,44
Gasolina	2.884,41	1.908,93
GLP	16.358,49	16.256,82
Total	37.062,82	34.484,93

Como se observa en la tabla anterior, la compañía ha reducido en 2024 el consumo de gas natural en un 11,5%, el consumo de gasolina en un 33,9% y el consumo de Gas Licuado de Petróleo (GLP) en un 0,6%, lo que contribuyó a una disminución total del 6,9% en el consumo energético.

- Consumo de electricidad

A continuación, se detalla la tabla resumen de consumos energéticos en MWh.

Consumo eléctrico (MWh)	Total 2023	Total 2024
Electricidad	49.368,61	36.011,48

- Consumo de electricidad procedente de fuentes renovables con garantía de origen (GdO).

Actualmente Food Delivery Brands, S.A. no dispone de contratos de suministro de energía renovable; sin embargo, el Grupo sí trabaja con proveedores que disponen de un conjunto energético con un porcentaje de energía renovable del 4,1% para España y del 62% para Portugal.

A continuación, se presenta el consumo eléctrico correspondiente a 2024:

Consumo eléctrico renovable (MWh)	Total 2023	Total 2024
Electricidad	9.298,08	5.754,46

La variación entre ambos años se debe principalmente a que en 2024 se ha cambiado el proveedor de energía eléctrica en España y ha disminuido el % de energía procedente de energía renovable del 100% al 4,1%.

- Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.

A continuación, se detalla la tabla resumen de consumos de agua en m3 del total del grupo, utilizando todos los países agua de red.

Consumo(m3)	Dato 2023 ²	Dato2024
Agua	288.781,65	325.777

La variación en el consumo de agua entre ambos años se debe a que, en 2023, tanto en Portugal como en México se hizo una estimación del consumo, basada en las cuotas nacionales declaradas por el gobierno, pero actualmente ya se contabiliza correctamente los consumos de agua en ambos países.

Cabe mencionar que el Grupo, durante 2024, ha tomado medidas para reducir el consumo de agua en sus instalaciones, especialmente en países donde la disponibilidad de este recurso es limitada debido al cambio climático.

² El valor reportado de consumo de agua en m3 para el 2023 incluye tanto el valor real de consumo en fábricas y centros de distribución como una estimación de los consumos de determinadas tiendas de Chile. Para obtener el valor estimado se emplearon los consumos medios de varias tiendas y se extrapoló al total de tiendas propias por país.

Cambio climático.

- Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.

Las metas voluntarias de reducción a medio plazo de las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados, se explican a continuación:

En cuanto a la reducción de Gases de Efecto Invernadero (GEI) el Grupo ha definido tres medidas claras:

- Medición de la huella de Carbono: El Grupo realiza un seguimiento y medición de sus emisiones de GEI, estableciendo objetivos de reducción en los próximos años. Esta medición abarca tanto las emisiones directas (alcance 1) como las indirectas relacionadas con el consumo de electricidad (alcance 2).
- Optimización de procesos productivos: El Grupo está trabajando en la mejora de la eficiencia energética de sus instalaciones, como fábricas y centros de distribución, para reducir las emisiones asociadas al consumo de energía.
- Iniciativas para descarbonizar la producción: El Grupo está implementando tecnologías y procesos más sostenibles para reducir su dependencia de combustibles fósiles y mejorar la eficiencia energética en sus operaciones.

Por otro lado, durante el periodo de 2024, el Grupo ha ido adaptándose a las nuevas normativas ambientales y definiendo nuevas medidas, como son:

- El grupo está comprometido en trabajar con sus proveedores para reducir las emisiones a lo largo de toda su cadena de suministro, adaptándose a las políticas globales de sostenibilidad y bienestar animal.
- Se asegura de cumplir con las leyes y las normativas internacionales relacionadas con el cambio climático, como los estándares de emisiones de CO₂, eficiencia energética y gestión de residuos. Esto puede incluir la inversión en infraestructura para cumplir con las nuevas exigencias regulatorias.

Por último, las medidas que se han adoptado este último periodo, en cuanto a los compromisos con la Sostenibilidad son:

- El Grupo ha establecido el compromiso de utilizar huevos libres de jaula (cage-free) para el año 2026 en todos sus mercados globales, como parte de sus esfuerzos de sostenibilidad.
- Se están adoptando medidas para asegurar que los materiales utilizados en su producción sean más sostenibles, como el uso de cartón reciclado para empaques.
- En México desde el año 2023, se elabora una data de seguimiento de consumos para generar estrategias de reducción y eficiencia para los años siguientes. Es importante destacar que la planta del Grupo en México es una planta construida en 2022 con modernos equipos adaptados a las exigencias del cambio climático.

Medidas para adaptarse al cambio climático.

La compañía mantiene un compromiso constante con la reducción de su impacto ambiental

y su contribución al cambio climático. Actualmente, desarrolla diversas iniciativas para disminuir las emisiones de CO₂ y su huella de carbono, como la transición progresiva hacia una flota de reparto híbrida o eléctrica. Un ejemplo de ello es Portugal, donde ya se han adquirido 10 motos eléctricas. No obstante, estas medidas aún se encuentran en proceso de implementación en otros países.

Durante 2024, el Grupo ha implementado mejoras en las infraestructuras para adaptarse a eventos climáticos extremos, como tormentas severas u olas de calor, que podrían afectar las operaciones del Grupo. También cabe destacar que, para minimizar el riesgo de interrupciones debido a fenómenos climáticos, el Grupo trabaja en la diversificación de su cadena de suministro, lo que les permite ser más resilientes ante desastres naturales o cambios en la disponibilidad de recursos.

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.

A continuación, se detalla la tabla resumen de las emisiones³ causadas por el grupo a raíz de los consumos energéticos.

Componente	Emisiones 2023	Emisiones 2024
Alcance 1		
Gas Natural	3.251,62	2.878,43
Diésel	10,67	138,97
Gasolina	639,37	420,21
GLP	3.508,83	3.487,09
Total emisiones Alcance 1	7.410,48	6.924,71
Alcance 2: electricidad		
Electricidad	10.222,97	7.456,18
Total emisiones Alcance 2	10.222,97	7.456,18
Total emisiones (A1+A2)	17.633,45	14.380,89

Tal como se detalla en la tabla anterior, en 2024 Food Delivery Brands ha logrado una reducción del 18,4% en sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en comparación con el año 2023. Esta reducción se debe principalmente al cierre de tiendas en Chile durante el ejercicio 2024.

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.

El Grupo ha establecido sólidas políticas laborales que materializan su compromiso con los principios de igualdad, respeto, trato equitativo y la creación de oportunidades para todas las personas vinculadas a sus empresas filiales. La compañía promueve activamente la diversidad y la inclusión, con el propósito de prevenir cualquier riesgo de desigualdad y exclusión.

³ Los factores de emisión han sido calculados por la fuente DEFRA

Desde el año 2021, el Grupo adoptó su Política Global de Igualdad, Diversidad, Inclusión y Respeto, consolidando su determinación de rechazar toda manifestación de discriminación. Asimismo, fomenta un entorno laboral favorable que facilite y potencie la igualdad de oportunidades y el respeto.

8.1. Principales riesgos que afectan a la organización en materia laboral, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Los riesgos de gestión de personal son parte de la categoría de los Riesgos Operativos y los riesgos de cumplimiento normativo o regulatorios relacionados con prevención de Riesgos Laborales, la igualdad y sobre el bienestar de las personas que trabajan en el Grupo.

Dentro de los riesgos laborales, el Grupo gestiona los riesgos operativos relacionados con el bienestar de los empleados, incluyendo la seguridad en el trabajo y la salud laboral. Esto abarca desde las condiciones de trabajo, como el riesgo de accidentes, hasta la gestión de enfermedades profesionales.

Por otro lado, en cuanto a la desigualdad y la discriminación: A pesar de los esfuerzos para promover la igualdad de trato y oportunidades, existe el riesgo de discriminación basada en género, edad, discapacidad, entre otros. El Grupo ha implementado políticas para prevenir la discriminación y fomentar la inclusión, pero debe continuar supervisando el cumplimiento de estas políticas.

El riesgo de no cumplir con los derechos de los empleados, como la libertad sindical y la negociación colectiva, se aborda mediante el respeto a la legislación local. Sin embargo, las violaciones a estos derechos podrían afectar la reputación y las relaciones laborales.

El Grupo depende de los proveedores para el cumplimiento de estándares laborales y sociales, como la no discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil. La falta de control adecuado sobre los proveedores puede exponer al Grupo a riesgos de reputación y legales.

En cuanto a la salud y seguridad en el trabajo: Existen riesgos derivados de las condiciones laborales en términos de salud y seguridad, lo cual es un foco de atención para reducir accidentes y enfermedades profesionales.

Dentro de los riesgos que afectan a la organización en materia laboral, el Grupo vela por cumplir la legislación vigente en cada país en el que desarrolla su actividad, colocando como prioridad los Derechos Humanos y asegurando las medidas necesarias para desarrollar sus actividades a través de situaciones dignas de empleo y según lo que indica la ley.

Los empleados de Food Delivery Brands S.A. cuentan con todas las prestaciones exigidas por la ley. Además, la compañía prioriza un sistema de contratación directo, ofreciendo a sus personas una estabilidad laboral.

8.2. Políticas y compromisos.

El Código Ético del Grupo, define el comportamiento esperado de todas las personas que conforman la compañía. Este documento incluye un apartado sobre los compromisos que tiene el Grupo y quienes lo conforman dentro del entorno laboral.



Así mismo, el Código Ético establece el compromiso de asegurar la diversidad, la inclusión y el respeto; la protección de la información personal y las medidas necesarias para asegurar los más altos niveles de seguridad en el trabajo; entre otros factores importantes para el bienestar del personal.

Estas normativas proporcionan a los empleados pautas de comportamiento que se deben respetar durante la jornada laboral, para contribuir a la seguridad, la eficiencia y la productividad en el lugar de trabajo. El Departamento de Recursos Humanos es el responsable de velar por el cumplimiento de estas políticas que son de aplicación y obligado cumplimiento a todos los empleados, directivos y miembros del consejo de administración de las sociedades de la organización y todas las actividades que se desarrollen, en las que se cuente con una participación de control.

Food Delivery Brands S.A. se compromete con sus empleados, franquiciados y proveedores a garantizar el respeto por los Derechos Humanos de la Declaración Universal de las Naciones Unidas y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

Empleo.

- Número de empleados por país a cierre del ejercicio.

Food Delivery Brands S.A. cuenta con un número total de 7.045 empleados al 31 de diciembre de 2024 distribuidos por país de la siguiente manera:

País	Total de empleados 2023	Total de empleados 2024
Chile ⁴	2.447	1.540
Colombia	426	384
Ecuador	910	941
España	876	1.473
México	2.066	1.977
Portugal	981	730
Total	7.706	7.045

La disminución del 8,6% de empleados viene derivada principalmente por el cierre de tiendas en Chile a lo largo de 2024.

- Número total y distribución de empleados por sexo y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo; promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional; número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

⁴ Los datos incluidos en Chile, excepto plantilla a cierre, no recogen la información del último semestre debido a la situación de liquidación de la compañía en 2025.

Clasificación profesional de los empleados:

Directores	Aquellas personas con rango de director o superior
Personal de tiendas	Todas aquellas personas que trabajen en la tienda.
Otros	En esta categoría se incluirán todas las personas que trabajen en oficinas y fábrica, o que no estén incluidas en las dos categorías anteriores.

- El número total de empleados a 31 de diciembre de 2024 y su distribución por género, segmentado por rangos de edad y clasificación profesional, es la siguiente:

1. Por género: La siguiente es la distribución de empleados a cierre del total de la plantilla de Food Delivery Brands por sexo.

	2023	2024
Hombres	4.449	2.967
Mujeres	3.257	4.078
Total	7.706	7.045

2. Por edad: La siguiente es la distribución de empleados a cierre del total de la plantilla Food Delivery Brands por edad.

	2023	2024
<35 años	5.848	5.120
De 35 a 50 años	1.363	1.384
Mayores 50 años	495	541
Total	7.706	7.045

3. Por Categoría profesional: La siguiente es la distribución de empleados a cierre del total de la plantilla de Food Delivery Brands por categoría profesional.

	2023	2024
Directores	56	44
Personal de Tienda	6.223	6.103
Otros	1.427	898
Total	7.706	7.045

- Número de empleados al 31 de diciembre de 2024 y su distribución de acuerdo con el tipo de contrato laboral, es el siguiente:

La distribución de empleados a cierre del total de la plantilla de Food Delivery Brands por modalidad de contrato es la siguiente:

	2023	2024
Fijos	7.347	7.011
Temporales	359	34
TOTAL	7.706	7.045

	2023	2024
A tiempo completo	4.101	3.848
A tiempo parcial	3.605	3.197
TOTAL	7.706	7.045

Promedio anual de contratos por tipología, sexo, edad y categoría profesional

La distribución media de empleados del total de la plantilla de Food Delivery Brands por modalidad de contrato es la siguiente.

1. Promedio de contratos por sexo:

La siguiente tabla representa la distribución media de contratos del total consolidado de Food Delivery Brands tanto por modalidad de contrato como tipo de contrato por sexo; teniendo un total de plantilla media de 6.743 empleados durante 2024 (6.669 empleados en 2023):

	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Fijos	4.108	2.368	3.843	2.661
Temporales	102	91	30	28
TOTAL	4.210	2.459	3.873	2.689

	2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
A tiempo completo	2.383	1.409	2.296	1.647
A tiempo parcial	1.828	1.049	1.577	1.042
TOTAL	4.210	2.459	3.873	2.689

2. Promedio de contratos por edad:

La siguiente tabla representa la distribución media de contratos del total consolidado de Food Delivery Brands tanto por modalidad de contrato como tipo de contrato por edad; teniendo un total de plantilla media de 6.743 empleados durante 2024 (6.669 empleados en 2023)

	2023			2024		
	<35	>=35, <50	>=50	<35	>=35, <50	>=50
Fijos	4.756	1.256	464	4.606	1.367	533
Temporales	178	13	3	50	5	3
TOTAL	4.934	1.269	467	4.655	1.372	536

	2023			2024		
	<35	>=35, <50	>=50	<35	>=35, <50	>=50
A tiempo completo	2.574	872	346	2.633	939	371
A tiempo parcial	2.360	396	120	2.023	433	164
TOTAL	4.934	1.269	467	4.655	1.372	536



3. Promedio de contratos por categoría profesional:

La siguiente representa la distribución media de contratos del total consolidado de Food Delivery Brands tanto por modalidad de contrato como tipo de contrato por categoría profesional, teniendo un total de plantilla media de 6.562 empleados durante 2024, 6.669 empleados en 2023:

	2023			2024		
	Directores	Personal Tienda	Otros	Directores	Personal Tienda	Otros
Fijos	53	4.519	1.904	48	5.576	881
Temporales	-	176	17	-	45	13
TOTAL	53	4.696	1.921	48	5.620	894

	2023			2024		
	Directores	Personal Tienda	Otros	Directores	Personal Tienda	Otros
A tiempo completo	52	2.455	1.286	48	3.061	834
A tiempo parcial	1	2.241	635	-	2.560	60
TOTAL	53	4.696	1.921	48	5.620	894

- Despidos durante el 2024 desagregados por país, edad, género y categoría profesional:

La totalidad de los despidos a cierre del ejercicio del total consolidado de Food Delivery Brands pasa de 737 en 2023 a 270 en 2024, es decir, hay una reducción del 63% en los despidos.

1. Despidos por género:

La siguiente tabla representa la totalidad de los despidos a cierre del ejercicio del total consolidado de Food Delivery Brands por género.

	2023	2024
Mujeres	305	135
Hombres	432	135
Total	737	270

2. Despido por edad:

La siguiente tabla representa la totalidad de los despidos a cierre del ejercicio del total consolidado de Food Delivery Brands por edad.

	2023	2024
< 35 años	616	162
de 35 a 50 años	97	74
Mayores 50 años	24	34
Total	737	270

3. Despidos por categoría Profesional:

La siguiente tabla representa la totalidad de los despidos a cierre del ejercicio del total consolidado de Food Delivery Brands por categoría profesional.

	2023	2024
Directores	8	3
Personal de Tienda	651	185
Otros	78	82
Total	737	270

- Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.

A continuación, se detallan las remuneraciones medias de 2023 y 2024.

- La remuneración media, en euros, desagregada por sexo, es la siguiente:

	2023	2024
Hombres	14.137,89	9.076,78
Mujeres	14.443,00	9.992,58
Total	14.254,25	9.449,55

- La remuneración media, en euros, desagregada por clasificación profesional, es la siguiente:

	2023	2024
Directores	126.527,77	114.800,58
Personal Tienda	8.602,58	7.390,47
Otros	22.891,98	21.919,62
Total	14.254,25	9.449,55

La remuneración media, en euros, desagregada por rangos de edad es la siguiente:

	2023	2024
< 35 años	8.567,68	7.240,91
De 35 a 50 años	22.771,75	14.999,42
Mayores de 50 años	37.950,61	21.515,91
Total	14.254,25	9.449,55

- Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad. La brecha salarial de género, por país, entre empleados de la misma clasificación es la siguiente:

Categoría Profesional	Chile		Colombia		Ecuador	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Directores	18%	37%	4%	30%	-17%	-31%
Personal Tienda	20%	-5%	5%	5%	-12%	-3%
Otros	-74%	8%	15%	-7%	5%	-1%

Categoría Profesional	España		México		Portugal	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Directores	47%	23%	Sin cálculo	0%	47%	45%
Personal Tienda	-62%	-2%	-4%	0%	-5%	-11%
Otros	12%	1%	28%	3%	-1%	-5%

- La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

La remuneración media total de 2024 de los hombres del Executive Leadership Team es de 219.348 euros al año y la media de las mujeres es de 281.522 euros.

Durante el ejercicio 2024 los miembros del Consejo de Administración han percibido retribuciones por importe de 994.998 euros. En 2023 recibió retribuciones por 359.528 euros.

Implantación de políticas de desconexión laboral.

Food Delivery Brands S.A. promueve la flexibilidad y la conciliación entre la vida personal y profesional de sus empleados. En la actualidad existe un modelo híbrido de trabajo, en el cual los empleados de oficinas asisten tres días a la semana a la oficina, pudiendo teletrabajar dos. Para organizar el teletrabajo y asegurar las medidas de salud y seguridad en el trabajo, aún a remoto, se comunicó la Política We Work Smart, que tiene por objetivo establecer las medidas a seguir en la nueva manera de trabajar, tanto frente al trabajo en equipo, como a las jornadas laborales en casa y para asegurar la desconexión laboral y digital.

8.3. Número de empleados con discapacidad.

El Grupo tiene 108 empleados con discapacidad, de los cuales 38 son mujeres y 70 son hombres. A continuación, el desglose:

	2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas con discapacidad	27	29	38	70

Cabe destacar que, desde 2017 el Grupo lleva a cabo, de la mano de DOWN España, un proyecto de inclusión sociolaboral para personas con Síndrome de Down. Este proyecto no solo les permite aprender habilidades, trabajar y obtener medios para sostenerse, sino que les da la oportunidad de desarrollar su sentido de pertenencia a un grupo y hacer parte de la sociedad.

8.4. Organización del trabajo.

- Organización del tiempo de trabajo.

Las jornadas laborales y los turnos de trabajo, pueden diferir en los países por cuestiones normativas y culturales. A continuación, se describe la organización del tiempo de trabajo, que no cambian respecto a las condiciones del año anterior:

- o CHILE.

Los turnos de los colaboradores de tiendas se adaptan a la disponibilidad del trabajador al firmar su contrato de trabajo. Existe flexibilidad en la jornada laboral, cuando el trabajador debe realizar algún trámite personal o permiso, avisando con anticipación para reemplazar con otro colaborador del mismo local.

Con respecto a las áreas de oficina, se ha implementado la política de teletrabajo, la cual permite al menos 2 días a la semana con previa coordinación y común acuerdo con jefatura directa.

- o COLOMBIA

Las horas de entrada y salida de los trabajadores se dividen según la actividad:

1. Personal Administrativo: La jornada es de lunes a viernes, la cual se divide en tres franjas horarias, por la mañana de 8:00 am a 12:00m, la hora del almuerzo desde las 12:00 hasta la 1:00pm, y por la tarde de 1:00pm a 6:00pm. Siendo la jornada completa de los trabajadores de 8:00am a 6:00pm
2. Personal Operativo (Planta de producción), se divide en 2 líneas de producción:
 - o Línea de Producción, en la que los empleados trabajan de lunes a jueves de 7:00am a 5:30pm con una pausa para el almuerzo de 1:00pm a 2:00pm y los viernes de 7:00am a 4:30pm con una pausa para el almuerzo de 1:00pm a 2:00pm
 - o Línea de logística, en la cual los empleados trabajan de lunes a viernes de 8:00am a 5:00pm con la pausa del almuerzo de 1:00pm a 2:00pm y los sábados de 8:00am a 10:00am.

3. Personal Operativo (Puntos de Venta por Turnos Rotativos), la jornada es de lunes a sábado con un periodo de descanso (almuerzo o comida) de una hora entre sección y sección y periodos de descanso de diez minutos en cada turno.
- Primer turno: 11:00 a.m. a 3:00 p.m. 3:00 p.m. a 4:00 pm hora de almuerzo 5:00 p.m. a 8:00 p.m.
 - Segundo turno: 12:00 p.m. a 4:00 pm. 4.00 pm. a 5:00 pm hora de almuerzo 5:00 p.m. a 9:00 p.m.
 - Tercer turno: 8:00 a.m. a 12:00 m. 12.00 pm. a 1:00 pm hora de almuerzo 1:00 p.m. a 5:00 p.m.
 - Cuarto turno: 8:00 p.m. a 12:00 a.m. 12.00 am. a 1:00 am hora de cena 2:00 a.m. a 5:00 a.m.
4. Personal Puntos de Venta (Jornada Flexible de turnos por horas). El personal contratado por horas y aquellos trabajadores que ejecuten sus labores en jornadas flexibles, lo harán de lunes a sábado, en turnos flexibles, que no serán inferiores a cuatro horas diarias ni superiores a diez horas diarias, con un periodo de descanso (almuerzo o comida) de una hora entre sección y sección y periodos de descanso de diez minutos en cada jornada, dentro de alguna de las siguientes jornadas flexibles:
- Primer turno: 11:00 a.m. a 3:00 p.m. 3:00 p.m. a 4:00 pm hora de almuerzo 5:00 p.m. a 8:00 p.m.
 - Segundo turno: 12:00 p.m. a 4:00 pm. 4.00 pm. a 5:00 pm hora de almuerzo 5:00 p.m. a 9:00 p.m.
 - Tercer turno: 8:00 a.m. a 12:00 m. 12.00 pm. a 1:00 pm hora de almuerzo 1:00 p.m. a 5:00 p.m.
 - Cuarto turno: 8:00 p.m. a 12:00 a.m. 12.00 am. a 1:00 am hora de cena 2:00 a.m. a 5:00 a.m.
5. Los cargos de tienda (subadministradores, asistentes de restaurante, líder de turno, auxiliares, miembros de equipo y domiciliarios), personal de área financiera (auxiliares y analistas) y, operarios de fábrica tienen permiso para trabajar horas extra, contadas después de ocho horas diarias de trabajo y máximo hasta dos horas extra diarias.

o ECUADOR

En el país se cuenta con dos jornadas de trabajo, una de tiempo completo que corresponde a 8 horas diarias (40 horas semanales) y la otra de medio tiempo de 4 horas diarias (20 horas semanales), cabe mencionar que la jornada de medio tiempo se divide en jornadas de trabajo de 12, 12 y 28 horas.

Los turnos trabajo para todos los empleados son rotativos, es decir, se trabaja 5 días y tiene de festivo 2 semanalmente, incluyendo los fines de semana y fechas festivas, dentro de estos turnos el personal es asignado para cumplir jornadas de trabajo en las mañanas (aperturas abre el local), trabajo en las tardes (apoyo al medio día y tardes) y trabajo en las noches (cierres del local).



Cada trabajador conoce con anticipación el horario de trabajo de la semana, estos horarios son elaborados y publicados por el gerente del local en un área visible para que el trabajador tenga acceso. Las asistencias al trabajo son registradas con la respectiva firma del trabajador en los libros Registros de Asistencia en donde registra con su firma la hora de entrada y la hora de salida de su jornada laboral cada día. Si algún trabajador con autorización del gerente de local tuviera que realizar horas extra debe dejar sentado el registro de igual manera firmando en el mismo documento libro Registro de Asistencia para que haya constancia. Los extras se permiten siempre con autorización del jefe inmediato.

o ESPAÑA

Los empleados en España se encuentran encuadrados dentro el Convenio Estatal de Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. Este convenio colectivo es sectorial de nivel nacional, en el que las empresas están representadas en la mesa negociadora por la asociación Prodelivery. La organización del tiempo de trabajo se rige por la normativa reflejada en la legislación vigente, el convenio colectivo de aplicación y los acuerdos internos de la compañía.

O MÉXICO

- Para los empleados de Oficina, la jornada de trabajo del empleado será de hasta de un máximo de cuarenta y ocho horas a la semana, que distribuirá en una semana de seis días de conformidad con las indicaciones y necesidades de la empresa a fin de obtener la mayor eficiencia. Con lo establecido en artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

- Los empleados de tienda, la jornada de trabajo del empleado será de cuarenta y ocho horas a la semana que se distribuirá de conformidad con lo establecido en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, así como con las indicaciones y necesidades de la empresa a fin de obtener la mayor eficiencia. El empleado y la empresa pactan de común acuerdo trabajar en una jornada variable con turnos rotativos distribuidos bajo máximos legales permitidos y de acuerdo con las necesidades y horarios establecidos por la empresa en el Reglamento Interior de Trabajo.

- El tiempo extra, se basa en la Ley Federal del Trabajo (LFT). Este tiempo extra en ningún caso puede exceder de 3 horas diarias y máximo 9 horas a la semana. Las horas trabajadas normales deben ser máximo cuarenta y ocho horas, el excedente hasta las cincuenta y siete horas se consideran horas extra dobles. Este tiempo extra debe ser previamente autorizado por el gerente del área y únicamente está permitido para asociados y repartidores en los siguientes casos:

- Restaurante con una plantilla menor al 80%
- El colaborador es apoyo para otra sucursal
- Apoyo en caso de ausentismos e incapacidades de algún colaborador

o PORTUGAL

En las tiendas se establecen horarios semanales, los cuales son administrados por el equipo de gerencia de acuerdo con los horarios de tiempo parcial del equipo base y tiempo completo de la gerencia, y también son rotativos. Las horas extra del equipo base se pagan como bonificación por asistencia. Existe flexibilidad en la jornada laboral, principalmente en los servicios centrales.

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

El Grupo busca promover la flexibilidad y la conciliación entre la vida personal y profesional de las personas que forman la compañía.

En la actualidad existe un modelo híbrido de trabajo, en el cual los empleados de oficinas asisten tres días a la semana a la oficina, pudiendo teletrabajar dos. Para organizar el teletrabajo y asegurar las medidas de salud y seguridad en el trabajo, aún a remoto, se comunicó la Política We Work Smart, que tiene por objetivo establecer las medidas a seguir en la nueva manera de trabajar, tanto frente al trabajo en equipo, como a las jornadas laborales en casa y para asegurar la desconexión laboral y digital.

Los equipos de tienda sí asisten de manera presencial, así como en fábrica.

- Número de horas de absentismo.

	TOTAL GRUPO 2023	TOTAL GRUPO 2024
Accidentabilidad (número)	TOTAL	TOTAL
Accidentes laborales con baja	452	273
Accidentes laborales sin baja	22	88
Accidentes "in itinere"		
Durante el trayecto de casa al trabajo y trabajo a casa o dentro del propio trabajo.	86	39
Fatalidades	-	2
Enfermedades profesionales	21	27
Días perdidos	TOTAL	TOTAL
Otros conceptos - Maternidad y Paternidad	14.529	12.842
Otros conceptos: Huelga	-	-
Horas Perdidas	TOTAL	TOTAL
Horas perdidas por accidente laboral	93.047	52.616
Horas perdidas por enfermedad profesional	3.024	2.256
Horas perdidas por COVID	290	-
Horas perdidas por enfermedad común	656.716	454.161
Otros conceptos: Maternidad / Paternidad	67.445	68.168,95
Otros conceptos: Huelga	-	-
Absentismo	TOTAL	TOTAL
Horas de absentismo totales (*)	752.280	514.826
Tasa de absentismo (porcentaje)	2,4%	2,8%
Horas trabajadas	TOTAL	TOTAL
Horas extra totales	491.128	436.086
Horas Trabajadas totales	19.981.797	15.118.055
Datos de plantilla genéricos	TOTAL	TOTAL
Plantilla media	6.669	6.562
Horas teóricas por empleado	2.242	2.053

(*) Las horas de absentismo totales no incluyen las ausencias por maternidad/paternidad ni las ausencias justificadas.

Salud y seguridad.

Food Delivery Brands S.A. está comprometido activamente con la Seguridad y la Salud Laboral, las cuales están integradas en la gestión de la empresa, en el conjunto de sus actividades y decisiones. Tanto en los procesos técnicos, como en la organización del trabajo. Cabe destacar, las iniciativas desarrolladas por el Grupo en cuanto a seguridad y salud, que contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

- Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

El Grupo reconoce el valor de las personas y de sus condiciones de trabajo para su propio desarrollo y éxito, cuidando la salud de sus empleados y resolviendo sus necesidades con una actitud abierta. Por lo tanto, el Grupo no permitirá actividades que pongan otros intereses por encima de la salud y de la seguridad de sus empleados.

El Grupo cuenta con una Política Global de Seguridad y Salud, que se enfoca en los siguientes compromisos:

- Establecer y mantener un programa preventivo de gestión y mejora continua en nuestras tiendas, fábricas y servicios centrales.
- Proporcionar los recursos adecuados para poner en práctica dicho programa preventivo.
- Llevar a cabo auditorías y evaluaciones periódicas de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para garantizar su eficacia y la mejora continua, superando los mínimos exigidos en la legislación vigente.
- Reducir las situaciones de riesgo para la salud laboral, así como los incidentes y/o accidentes en el lugar de trabajo.
- Garantizar que todos los empleados reciben la formación e información adecuada y que son competentes en las tareas que realizan.
- Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en las decisiones que afecten sus condiciones de trabajo.
- Demandar, tanto a clientes como a subcontratistas, el cumplimiento de la legislación en materia preventiva.
- Proporcionar el marco para establecer objetivos y metas, así como para la revisión de éstas y de la propia política, con el fin de mantener su eficacia y adaptarse al entorno técnico, legal y social existente.
- Revisar y mejorar periódicamente el contenido de la Política de Seguridad y Salud e intervenir en su aplicación.

En España, los empleados de Servicios Centrales y tiendas pueden gestionar sus citas mediante códigos QR. Con esta aplicación el empleado puede realizar su auto citación para gestionar su reconocimiento médico, cambiar de fecha y obtener los resultados.

Así mismo, se han actualizado medidas, conforme a la legislación vigente, para la protección de la maternidad. En colaboración con las Mutuas de Accidentes, se ha adaptado la Política Global de Igualdad, Diversidad Inclusión y Respeto, en concreto, el apartado de Protección de la Maternidad, a los criterios a la nueva Guía publicada por el Servicio Español de Ginecología y Obstetricia en abril 2021.

Evaluated the risks of the job of the pregnant worker and taking into account the frequency of the risks and the times of exposure, the Technicians of the Service of Prevention define some weeks of gestation from which the worker will be removed from the job, since the continuation of the labor performance can suppose difficulties for the pregnancy.

The Department of Health and Safety in the workplace, which depends on the department of Human Resources, establishes certain KPI's or indicators of sustainability. Monthly, to the Board of Directors, the data of accidentability of Spain, Portugal, Chile, Colombia, Mexico and Ecuador. Through this, the increase and decrease of these monthly, as well as its annual evolution. The indicators are shown by Factories, Stores and Offices.

It should be highlighted that, in the period of 2024, after knowing the Integral Diagnostic of Safety and Health in the Workplace, the Mixed Commission of Safety and Hygiene, constituted that same year in Mexico, with the aim of following up on the findings found. This Commission formulated a semi-annual work plan of the virtual quarterly tours, which will be carried out during the year for the installations of the company, localities, installations, equipment in this workplace, to verify the general conditions of safety and hygiene, which prevail in the same, carrying out programmed verifications.

- Accidents at work, in particular their frequency and severity, as well as the occupational diseases; disaggregated by sex.

Continued, the accidents at work and the occupational diseases are presented separated by sex:

	2023	2024
Mujeres	140	95
Hombres	312	178
Total Accidentes	452	273
Nº enfermedades profesionales	21	27

Indicadores de accidentabilidad; índice de frecuencia por sexo ⁽⁵⁾ e índice de gravedad por sexo ⁽⁶⁾

Indicadores de accidentabilidad	Chile ⁷				Colombia			
	2023		2024		2023		2024	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Índice de frecuencia	75,74	54,35	28,14	8,20	12,25	24,24	25,71	33,62
Índice de gravedad	0,38	0,31	0,20	0,12	0,04	0,09	0,14	0,21

Indicadores de accidentabilidad	Ecuador				España			
	2023		2024		2023		2024	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Índice de frecuencia	1,26	8,85	4,52	7,55	20,76	16,51	16,71	49,37
Índice de gravedad	-	0,10	0,01	0,23	0,77	1,68	0,75	1,76

Indicadores de accidentabilidad	México				Portugal			
	2023		2024		2023		2024	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Índice de frecuencia	9,77	23,25	12,00	18,95	16,88	77,47	8,98	20,93
Índice de gravedad	0,30	0,52	0,20	0,52	1,13	3,04	0,28	0,82

8.9. Relaciones Sociales.

- Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.

En el Grupo, cada país cuenta con sus convenios colectivos o acuerdos específicos para regular los aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos.

Trimestralmente se realizan comités provinciales de Salud y Seguridad. De esta manera, se asegura que todos los empleados, a nivel España, estén al día en procesos e información que concierne su salud y seguridad.

⁵ Índice de frecuencia de mujeres: (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10.
Índice de frecuencia de hombres: (número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10.

⁶ Índice de gravedad de mujeres: (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 10.
Índice de gravedad de hombres: (número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 10.

⁷ Los datos incluidos en Chile no recogen la información del último semestre debido a la situación de liquidación de la compañía en 2025.

También se realiza un Comité Intercentro de Seguridad y Salud, en el que participan los representantes de la empresa, en el cual los trabajadores ejercen su derecho de participación y consulta sobre diferentes temas, entre otros, reportes trimestrales de KPI's de bienestar y salud (contingencia común y contingencia profesional). Este comité es un órgano colegiado y paritario, sus acuerdos son vinculantes para todos los Comités provinciales.

- Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.

Tal y como se menciona en el punto anterior, cada país cuenta con sus convenios colectivos o acuerdos específicos para regular los aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos, incluido promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.

- Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

Las empresas que componen el Grupo en España se encuentran dentro del ámbito funcional del convenio de Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. Este convenio colectivo es sectorial de nivel nacional, en el que las empresas están representadas en la mesa negociadora por la asociación Prodelivery.

Todos los trabajadores de la compañía rigen su relación laboral con las empresas por lo establecido en dicho convenio, adicionalmente a lo establecido en el resto de las normas de ámbito laboral general. De este modo, todos los trabajadores están encuadrados dentro del mismo y sus condiciones laborales son, como mínimo, las establecidas en él, estando algunas de ellas, mejoradas por otros acuerdos cerrados con la representación legal de los trabajadores.

Por otra parte, en el resto de los países se cumple con la Ley laboral de cada uno. Por otro lado, hay otros países que cuentan con Convenios Colectivos.

- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.

A continuación, el porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo, por país:

	% de empleados cubiertos por convenio colectivo 2023	% de empleados cubiertos por convenio colectivo 2024
Chile	28,7%	3%
Colombia	0%	0%
Ecuador	0%	0%
España	100%	100%
México	70,7%	71,4%
Portugal	100%	100%

8.10. Formación.

- Políticas implementadas en el campo de la formación:
 - o Formación personal oficinas.

La compañía cuenta un programa de Formación que se centra en la evaluación y selección de las competencias de cada uno de los empleados favoreciendo e impulsando el crecimiento profesional y personal orientando a la excelencia.

De forma anual se realiza una revisión de desempeño y desarrollo (RADD), que se centra en:

- o El plan personal de desarrollo de cada empleado basado en las competencias, los objetivos y necesidades formativas de los mismos.
- o Detección de talento, mediante la evaluación de las competencias de cada empleado, su plan de desarrollo y su grado de cumplimiento.
- o Las Áreas de mejora son identificadas en el proceso de evaluación, analizando con los responsables de los equipos, los planes de mejora y desarrollo de las competencias de cada empleado.

Con este plan, el Grupo fomenta el crecimiento profesional de sus empleados y los apoya para hacer carrera dentro de la empresa.

La compañía cuenta con TPZ University, plataforma propia de formación e-learning para las acciones formativas obligatorias, como acciones de desarrollo en el puesto: Plan de igualdad, Violencia de género, Comunicación no sexista, Código Ético, Ciberseguridad, Prevención de Riesgos, PCSA y Manipulación de Alimentos, Covid-19, Cursos de Promoción a Encargados Junior, Producción, Ventas y Clientes y Plantilla base para Equipo gerente.

- o Formación personal tiendas.

•Tiendas Pizza Hut

El Grupo cuenta con un programa diseñado para la incorporación de personal operativo externo a nuestras tiendas Pizza Hut inician con su inducción corporativa y pasan a su proceso de entrenamiento en tienda con una duración en tiempo específica por cargo.

Este programa de entrenamiento sustenta el aprendizaje en metodologías on the Job, classroom, e-learning cumpliendo el Mentor WE o GGR WE un rol fundamental en la transmisión de conocimientos, ya que el objetivo es la incorporación de rutinas de trabajo que permitan a los nuevos colaboradores desenvolverse de manera satisfactoria en sus nuevos puestos. Además de certificar los conocimientos teóricos y prácticos para asegurar los objetivos estratégicos y comerciales en el mediano y largo plazo de acuerdo con el estándar de la marca.

Por otro lado, en todo proceso de entrenamiento, el seguimiento cumple un rol fundamental para asegurar que los conocimientos y el programa se desarrolle de acuerdo con lo establecido. Este rol se sustenta en las estructuras de Formación del Área de Recursos Humanos de cada región, los cuales se controlan de manera planificada en las tiendas escuela para el cumplimiento de las etapas formativas.

A la vez que existen rutinas de coach y retroalimentación periódicas en todos los cargos para profundizar contenidos durante sus primeros meses y posteriormente se aplican recertificaciones periódicas para mantener al personal con las competencias (conocimientos y habilidades) actualizadas y vigentes.

- Tiendas Jeno's Pizza

Para la marca Jeno's Pizza, se cuenta con un programa de formación teórico- práctico. Al momento de ingreso, el personal toma su inducción corporativa y posteriormente ingresa a un proceso de entrenamiento establecido por horas con base en el cargo que van a desempeñar. El programa cubre las bases de buenas prácticas y rutinas para cada uno de los colaboradores que ingresan a la organización.

Este proceso de entrenamiento se lleva a cabo dentro de cada una de las tiendas, logrando así una alineación entre la práctica frente a la realidad. Posteriormente, reciben procesos de reentrenamiento en temas específicos para actualización y refuerzo de conocimientos. El programa de capacitación y desarrollo se alinea a las fichas de control de riesgos establecidas por las áreas respectivas y los colaboradores asisten en base a las convocatorias que se plantean.

- Tiendas Telepizza

Se ha implementado una formación de acogida a todos los nuevos empleados de tienda, así como un plan de formación continuada. Esta formación es de capacitación técnica/operacional, prevención de riesgos laborales y desarrollo personal.

Se ha modernizado el sistema aprovechando la transformación digital emprendida por la compañía incorporando estos recursos a la plataforma Totara. También se ha desarrollado un plan de formación para Operaciones con el objetivo de dotar al equipo de gerentes, con herramientas que las lleven a diseñar planes de acción eficaces y ágiles.

Se han obtenido los recursos necesarios para la implementación de estrategias y la ejecución de planes de acción que logren una mejora de los resultados económicos y humanos.

- Cantidad total de horas de formación por categoría profesional.

A continuación, se detalla las horas de formación segmentadas por categoría profesional:

Horas de formación ⁽⁸⁾	2023	2024
Directores	1.014,55	389,33
Personal de tiendas	177.385,03	788.795,21
Otros	13.611,26	13.432,48
Total	192.010,83	802.617,01

Lo cual ha supuesto un aumento sustancial en el número de horas formativas a las diferentes categorías profesionales durante el periodo de 2024, debido principalmente a las iniciativas realizadas en México.

⁸ Ver definiciones de las categorías profesionales en el punto 8.2.



Accesibilidad.

Las instalaciones físicas de Food Delivery Brands S.A., de manera internacional, buscan promover la inclusión a través del uso de rampas, ascensores e instalaciones que permitan la circulación de todo tipo de personas. Todos los países, cumplen con las normativas locales, aunque no tengan políticas específicas de accesibilidad universal.

En España las oficinas cuentan con instalaciones que permiten la accesibilidad universal, en cuanto a las tiendas, en la actualidad no se puede garantizar en todas las tiendas.

- Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

En 2021, el Grupo lanzó su nueva Política Global de Igualdad, Diversidad, Respeto e Inclusión, de alcance global y que debe ser aplicada por todas las personas que forman la compañía.

Esta Política incluye los debidos procesos para asegurar la diversidad, el respeto y la inclusión en temas de género, la edad (generación), la orientación afectivo-sexual, la funcionalidad, entre otros. El Grupo se compromete a combatir y perseguir cualquier indicio de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo, edad, raza, religión, orientación sexual, pensamiento, educación, condición social, cultura, estilo de trabajo, talento, cualidad individual o necesidades especiales como enfermedad, discapacidad, accidente o situación familiar.

El Grupo promueve la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo y en la promoción profesional a fin de asegurar que los procesos de selección, promoción interna, formación y retribución se lleven a cabo de acuerdo con criterios que valoren adecuadamente el talento, la valía y méritos profesionales de las personas trabajadoras del Grupo.

Por su parte, el Código Ético establece los parámetros para evitar y denunciar situaciones de acoso laboral y/o sexual, entre otras posibles situaciones que incumplan con la ética y/o con la legislación de cada país donde opera Food Delivery Brands S.A.

Se han dispuesto carteles con información sobre el Código Ético o en todas las oficinas, tiendas y fábricas del Grupo, los cuales incluyen información sobre cómo denunciar los casos de acoso.

DERECHOS HUMANOS

9.1. Principales riesgos que afectan a la organización en materia de Derechos Humanos.

Los siguientes son los principales riesgos que podrían afectar a la organización con respecto a los Derechos Humanos:

- Riesgos en materia de discriminación: Posible trato desigual o exclusión de personas basado en características personales como sexo, edad, raza, religión, orientación sexual, pensamiento, educación, condición social, cultura, estilo de trabajo, talento, cualidades individuales o necesidades especiales (enfermedades, discapacidades, situaciones familiares). La empresa mitiga este riesgo mediante la implementación y seguimiento de su Código Ético y la Política Global de Derechos Humanos.

- Riesgos de seguridad en el trabajo: Potenciales accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el desarrollo de actividades laborales. La gestión de este riesgo se realiza a través de la aplicación de la Política Global de Seguridad y Salud, que establece medidas preventivas y procedimientos de control específicos. Para gestionar este riesgo el Grupo tiene y aplica la Política Global de Seguridad y Salud en donde se implementan medidas y procedimientos de control.

- Riesgos de libertad sindical: Posibles limitaciones al derecho de los trabajadores a formar o unirse a sindicatos y organizaciones laborales. La empresa garantiza este derecho fundamental mediante disposiciones específicas en su Código Ético, asegurando la protección y libertad sindical.

- Riesgos de emplear a menores de edad: Riesgo de contratación de personas menores de edad, lo que constituiría una violación legal en todos los países donde opera la empresa. Para prevenir esto, se implementa un proceso riguroso de verificación de candidatos, exigiendo como requisito indispensable que todos los empleados cumplan con la mayoría de edad según la legislación local.

- Riesgo de no asegurar un salario justo: Riesgo de no proporcionar una compensación adecuada por el trabajo realizado. Para asegurar salarios justos, los departamentos de Recursos Humanos realizan un seguimiento semanal de las horas trabajadas, garantizando que cada empleado reciba la remuneración correspondiente por su tiempo laboral.

Frente a todos estos potenciales riesgos, las principales actividades de control consisten en transmitir, posicionar y comunicar el Código Ético de la compañía; documento que recoge las principales normativas que la compañía sigue y que las personas que la forman deben cumplir.

Así mismo, dentro de este Código Ético, se especifica cuáles son los canales de denuncia (Línea Ética) para que la compañía pueda acceder a información y tomar medidas necesarias para asegurar el correcto y ético funcionamiento de su actividad y, de ser necesario implementar las sanciones necesarias.

9.2. Políticas y compromisos.

El Grupo desarrolló la Política Global de Derechos Humanos, la cual desarrolla los valores y principios contenidos en el Código Ético del Grupo Food Delivery Brands. Su objetivo es establecer los principios generales que deben guiar e inspirar la actuación de todos los que formamos parte del Grupo para garantizar la igualdad y el respeto por los Derechos Humanos de todos los ciudadanos.

El Grupo está seriamente comprometido con el respeto a los Derechos Humanos y por ello persigue la consecución de los siguientes objetivos:

- Abolir el trabajo infantil.
- Eliminar la explotación y los trabajos forzados u obligatorios.
- Eliminar la discriminación, el acoso y la violencia del lugar de trabajo. La empresa no tolerará ninguna práctica discriminatoria por cuestiones de raza, color, género, orientación sexual, edad, religión, etnia, origen nacional o social, patrimonio, opinión política, discapacidad o cualquier otra condición.
- Promover la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Garantizar condiciones dignas de seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar una compensación y remuneración equitativas que permitan la subsistencia en condiciones dignas.
- Será imprescindible que los contratistas, proveedores y socios comerciales con los que el Grupo trabaje estén plenamente alineados con el contenido de la presente política.

De conformidad con lo establecido y comunicado en el Código Ético del Grupo, las actividades que desarrollamos deben ajustarse siempre a la ley vigente en todo lo que respecta a los Derechos Humanos, independientemente del lugar o del país en el que trabajemos.

El Código Ético establece que “deben protegerse e impulsarse la protección de todos los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

La Política Global de Derechos Humanos se inspira en diversos instrumentos normativos y la aplicación de esta Política, se hará de conformidad con las leyes de los países en los que el Grupo opere.

9.3. La aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.

Como se mencionó anteriormente, Food Delivery Brands S.A. cuenta con un Código Ético, que define la conducta esperada de las personas que forman la compañía, lo cual incluye aspectos de Derechos Humanos y su protección y respeto.

En primer lugar, la actividad de la empresa debe regirse, en todo momento, por la legislación vigente y local, así como la normativa interna del grupo. También cualquier persona que trabaje para el Grupo debe siempre proteger e impulsar los Derechos Humanos y Libertades Públicas, incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Finalmente, es responsabilidad de todas las personas que hacen parte de la compañía, evitar situaciones que puedan tener resultados negativos en la reputación de la empresa y deben fomentar un comportamiento no sólo legal, sino también ético y socialmente responsable.

Para denunciar de manera anónima cualquier situación, caso o persona que pudiera estar vulnerando los Derechos Humanos Universales, los empleados pueden hacerlo a través de la “Línea Ética”, canal interno y confidencial de denuncias, gestionado por el responsable de Auditoría Interna del Grupo y su funcionamiento se rige por el procedimiento de actuación establecido por el Grupo. El responsable de Auditoría Interna velará por la confidencialidad de las comunicaciones y la objetividad en el análisis de las mismas.

A continuación, una breve descripción de las normativas aplicables en cada país en donde opera directamente el Grupo, con relación a la protección de los Derechos Humanos.

La base de la normativa local y por consiguiente las disposiciones de Código Ético y la Política Global de Derechos Humanos del Grupo, es la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- ESPAÑA

Se rige por la Constitución Española, la Ley 63/2003, dichas normas establecen y desarrollan el marco legal para combatir la discriminación por el origen racial o étnico de las personas en todos los ámbitos.

El Grupo a través de la Política de Igualdad, Diversidad, Inclusión y Respeto y la Política Global de Derechos Humanos se establecen una serie de valores, principios, recomendaciones y medidas que todos los trabajadores deben respetar, existiendo un canal expreso para poder denunciar cualquier incumplimiento en este ámbito (línea ética) y atribuyéndose unos roles determinados a los responsables jurídicos, de auditoría interna y al director de RRHH de cada país para su evaluación y control.

El seguimiento se lleva a cabo gracias a los roles de los diferentes responsables de su cumplimiento y con la tramitación y seguimiento de las denuncias que se puedan registrar.

En cuanto a riesgos laborales, la Constitución Española y la Ley 31/1995, de de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, el Grupo ha publicado el Código Ético de la compañía y una Política concreta y global de Seguridad y Salud. Las cuales establecen y desarrollan el marco legal para proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. Además, existe un canal expreso para poder denunciar cualquier incumplimiento en este ámbito (línea ética) y atribuyéndose unos roles determinados a los responsables de prevención de riesgos de cada país para su evaluación y control.

A través del departamento de Prevención de Riesgos Laborales, se supervisa el cumplimiento de los compromisos de la política.

- PORTUGAL

La Constitución Portuguesa establece y desarrolla el marco legal para combatir la discriminación por el origen racial o étnico de las personas en todos los ámbitos. Se desprende el Código del Trabajo, con el cual se define la obligación de tener un código para prevención y lucha contra el acoso en el trabajo y proveer información a los trabajadores sobre parentalidad, igualdad y no discriminación derechos en caso de accidente de trabajo.

En Portugal están vigentes las Leyes número 60/2018 para las medidas necesarias de promoción de la igualdad en la remuneración entre mujeres y hombres y la Ley 4/2019 sobre el sistema de Cuotas de empleo para personas con discapacidad, con un grado de discapacidad igual o superior al 60 %, destinado a su contratación por parte de empleadores. Esta última Ley en proceso de implementación durante el año 2023.

- MÉXICO

Las leyes o normativas por las que se rige la compañía en este país son la Constitución Mexicana, en su artículo 123: la Ley Federal del Trabajo; el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas relacionadas al Trabajo.

El Grupo ha implementado el Código Ético Global y los Procesos Normalizados de Operación para así asegurar el cumplimiento de la normativa en la compañía.

Semanalmente, los martes, el Comité directivo se reúne para ver todos los casos de compañía que puedan incumplir con dichas normativas que se encargan de velar por los Derechos Humanos relacionados con el trabajador, los derechos laborales y normas aplicadas a la gestión de restaurantes.

- COLOMBIA

En Colombia este ámbito se rige por la ley 1010 de 2006 y la novena de 1979, las cuales combaten la discriminación por el origen racial o étnico y el acoso laboral y legisla de manera específica la Seguridad y Salud en el Trabajo en las siguientes Resoluciones y Decretos: Ley novena de 1979 Establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo, respectivamente.

Estas leyes buscan definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Para asegurar aquello, la compañía realiza formaciones, capacitaciones y reportes al área de RRHH, así como la socialización de dichas normativas.

- ECUADOR

La regulación del Ecuador para Derechos Humanos está soportada en un importante número de normas y leyes vigentes que aseguran el cumplimiento de los Derechos Humanos. Estas normas establecen y desarrollan el marco legal para combatir la discriminación por el origen racial o étnico de las personas en todos los ámbitos.

Para asegurar el cumplimiento, se establecen en el centro de trabajo las medidas necesarias que determinen, prevengan, eviten y erradiquen las acciones u omisiones que resulten en discriminación laboral, acoso o violencia contra la mujer, sean éstas cometidas por el empleador o por el trabajador dentro de los espacios de trabajo.

En el caso de verificarse una situación de acoso, discriminación laboral o violencia de género determinar las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a los trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias mediante la socialización del protocolo, fomentando condiciones adecuadas de trabajo.

- CHILE

El país se rige por las normativas de la Constitución Política de La República de Chile y el Código del Trabajo de 2003.

La Constitución Política de Chile garantiza los derechos y deberes de las personas, reconociendo los tratados internacionales ratificados por Chile, promoviendo, protegiendo y estableciendo límites para el desarrollo económico de las personas. El Grupo se desarrolló el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, estableciendo en él los derechos y deberes que tiene cada trabajador de la compañía, detallando los procedimientos de investigación. Todo esto se encuentra completamente ligado a los distintos cuerpos normativos del país. Se lleva a cabo a través de un Comité Paritario, el cual desde el año 2020 se reúne a fin de detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

El Código del Trabajo, es un instrumento que no solo entrega los derechos, deberes y obligaciones que deben cumplir empleadores y trabajadores, sino que además entrega un marco jurídico de actuación ante infracciones por parte de cualquiera de los contrayentes. Así, frente cualquier infracción a los Derechos Humanos las medidas de control son la investigación directa e internamente de tal denuncia, derivándose al departamento especializado y con conocimiento para la resolución.

Como relación directa a la regulación del Código del Trabajo, en forma inmediatamente posterior a la firma del contrato de trabajo, se hace entrega del Reglamento Interno, certificándose dicho acto en un documento firmado por ambas partes.

A través del departamento de Prevención de Riesgos Laborales, el cual se encarga de supervisión, desarrollo e implementación de los diferentes aspectos de la política. El responsable tiene un rol específico en relación con la tramitación y seguimiento de las denuncias que se puedan presentar por incumplimiento de la Política.

9.4. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

Durante el año 2024, Food Delivery Brands S.A. ha recibido un total de 84 denuncias por posibles casos de vulneración de Derechos Humanos:

- Se han producido en el año 41 denuncias relacionadas con acoso laboral y discriminación, de las cuales 27, durante la investigación no se detectaron incumplimientos de las políticas establecidas por el Grupo.
- En relación con la vulneración de los Derechos Humanos fueron 4 las denuncias interpuestas.
- En cuanto a la ética y conducta empresarial, en 2024, se registraron 43 denuncias.

Todos ellos fueron investigados de conformidad con la legislación local y se determinó que estas no correspondieron a hechos que evidenciaran vulneración a Derechos humanos.

Durante el año 2023, Food Delivery Brands S.A. recibió diecisiete denuncias por posibles casos de vulneración de Derechos Humanos, una en su filial de Portugal y dieciséis en su filial de Chile, todos ellos fueron investigados de conformidad con la legislación local y se determinó que estas no correspondieron a hechos que evidenciaran vulneración a Derechos humanos.

9.5. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.

Food Delivery Brands S.A. dispone que cada país contará con sus convenios colectivos o acuerdos específicos para regular los aspectos relacionados con la gestión de los Recursos Humanos.

La compañía continúa trabajando en la consolidación de los proveedores en todos los países y llevando a cabo medidas de debida diligencia y de control con todos.

Las actividades que desarrolla la empresa deben ajustarse siempre a la ley vigente, independientemente del lugar o del país en el que trabaje.

El Grupo está comprometido en que, desde la compañía, y en cualquier lugar del mundo, deben protegerse e impulsarse la protección de todos los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

De esta manera, la compañía cumple con todos los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los ocho Convenios Fundamentales que los desarrollan (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949); Convenio sobre el trabajo forzoso (1930); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957); Convenio sobre la edad mínima (1973); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999); Convenio sobre igualdad de remuneración (1951); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958),

Por su parte, el Código Ético de la compañía recoge que “es tarea de todos evitar las situaciones que puedan producir efectos negativos en la reputación de la compañía y fomentar un comportamiento no sólo legal, sino ética y socialmente responsable. La organización aplicará estándares normativos similares en todos los lugares en los que opere, independientemente de que puedan existir zonas con normativa legal que implique menores exigencias para la empresa, buscando la armonización de nuestros estándares para establecer una norma de comportamiento común”.

Por otro lado, de manera activa, el Grupo promueve la diversidad y la inclusión y rechaza cualquier manifestación de discriminación en el empleo.

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

9.6. Principales riesgos que afectan a la organización en materia de corrupción y soborno.

Food Delivery Brands S.A. sustenta su gestión y su actividad en el Buen Gobierno y la sostenibilidad económica, cumpliendo con el Código Ético e integrando la debida gestión de riesgos.



La gestión de los riesgos de blanqueo de capitales, corrupción y soborno se agrupan en las siguientes dos categorías:

- **Riesgos Estratégicos:** Aquellos derivados de decisiones estratégicas que pueden impactar significativamente en los objetivos a largo plazo de la compañía. Incluyen:
 - **Riesgos Reputacionales:** Situaciones con potencial impacto negativo en la imagen corporativa
 - **Transferencia deficiente:** Fallos en la comunicación con analistas, inversores y grupos de interés
 - **Incumplimiento de expectativas:** Desajuste entre las actuaciones de la empresa y lo que espera el mercado en materia de integridad financiera.

Estos riesgos pueden facilitar o encubrir prácticas de corrupción, soborno o blanqueo de capitales al comprometer los mecanismos de control y transparencia de la organización.

- **Riesgos de Cumplimiento Normativo o Regulatorios:** Aquellos que surgen del incumplimiento del marco legal y normativo aplicable, incluyendo:
 - **Gobierno corporativo:** Deficiencias en los sistemas de control interno que puedan permitir actividades ilícitas
 - **Fiabilidad de la información financiera:** Posibles irregularidades en los estados financieros que podrían ocultar transacciones sospechosas
 - **Litigiosidad y responsabilidad civil:** Exposición legal derivada de prácticas corruptas o de blanqueo
 - **Cumplimiento fiscal:** Evasión fiscal y uso de estructuras societarias para ocultar fondos ilícitos
 - **Incumplimiento de normativas específicas:** En materia de Protección de Datos, Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad y Medioambiente, que pueden servir como indicadores de otras prácticas irregulares más graves

Estos riesgos representan puntos vulnerables donde pueden infiltrarse prácticas de blanqueo de capitales, corrupción o soborno si no se establecen controles adecuados y una cultura de cumplimiento sólida.

9.7. Políticas y compromisos.

El Código Ético y la Política Global Anticorrupción y Soborno del Grupo, descrita más abajo, define cuál es el comportamiento esperado y correcto de las personas que forman la compañía y, por lo tanto, incluye prevenir cualquier actividad directa o indirecta relacionada con el lavado de activos, la corrupción y el soborno dentro de todo el alcance de las operaciones de las empresas del Grupo.

El Código Ético les indica a las personas que la competencia del grupo debe ser leal y, en ninguna medida, se puede incurrir en corrupción y soborno para obtener cualquier tipo de beneficio. Además, especifica que se prohíben los pagos de facilitación y los sobornos y dicha declaración se hace extensiva a todos los acuerdos y actividades del negocio que el grupo mantenga con inversores, filiales, socios de joint venture, agentes, contratistas, proveedores y cualquier tercero, independientemente del lugar de su operación.



En su caso, el Código Ético, se refiere a situaciones en que los empleados del grupo puedan recibir regalos o atenciones por parte de terceros. Se indica que la única manera de asegurar una conducta honesta es rechazando cualquier aliciente. Sin embargo, se establece que cualquier regalo dirigido a la empresa o a una de sus marcas será recibido en nombre de esta y será rifado entre todos los empleados nacionales, no podrá ser recibida de manera directa por un empleado.

Especifica, cómo se debe proceder frente a donaciones, patrocinios y/o contribuciones filantrópicas. Se afirma que, aunque la compañía participa activamente en proyectos de carácter social y activista, se deben tomar las cautelas necesarias para evitar situaciones de riesgo, que promuevan por ejemplo el mecenazgo indeseado.

Por otro lado, la Política Global Anticorrupción y Soborno, se define como una política de tolerancia cero con cualquier práctica que pueda ser calificada como corrupción o soborno, tanto activo como pasivo.

Para evitar situaciones éticamente reprobables o incluso ilegales, se indica que se debe poner especial cuidado a la hora de autorizar el patrocinio o la colaboración con alguna actividad de este tipo, esté o no relacionada con su objeto social. El patrocinio, donación o contribución debe ser aprobada por el órgano de dirección de la empresa, con conocimiento del Departamento Legal y/o Recursos Humanos.

Si la contribución fuese de carácter económico, debe contar con el visto bueno del Departamento Financiero.

9.8. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.

El Código Ético del Grupo contempla las disposiciones generales para la prevención del lavado de activos, la corrupción y el soborno.

El Grupo tiene desde 2021, la Política Global Anticorrupción y Soborno que es de aplicación general a todas las compañías del Grupo en donde tiene participación mayoritaria. El objetivo de esta Política es informar a todas las personas vinculadas con el Grupo sobre los riesgos de corrupción y soborno a los que están expuestos y las consecuencias que la corrupción puede generar para las compañías y sus empleados, así como establecer un catálogo de buenas prácticas que deberán observarse en todo caso.

La Política Anticorrupción del Grupo rige el comportamiento, de todos los administradores, directivos y empleados de todas las sociedades que integran el Grupo. con cualesquiera de sus marcas; así como de sus colaboradores en el desarrollo del negocio (clientes, proveedores).

Cabe destacar las medidas prácticas para prevenir la corrupción, que se contemplan en la Política Global Anticorrupción y Soborno, siendo las siguientes:

- Cuando se mantengan las reuniones con funcionarios públicos (pertenecientes a la administración estatal, autonómica o local) o con partidos políticos, o cualquier representante, miembro o candidato de estos, y/o se realicen contratos o se establezcan negocio con ellos, deberán acudir dos o más personas a las reuniones y firman las actas todos los asistentes.
- Todos los gastos y pagos sean del tipo que sean se regularán según lo dispuesto en la Política de gastos y viajes del Grupo.
- Todos los gastos quedarán registrados en la contabilidad del Grupo, con el grado de detalle exigido por la normativa de aplicación y el sistema administrativo del Grupo.
- Por el cumplimiento de la presente Política y de las leyes contra la corrupción, las sociedades que formen parte del Grupo crearán y mantendrá los libros, registros y cuentas de su actividad, en un régimen de absoluta transparencia, realizando controles internos de su debido cumplimiento.
- Se promoverá la formación interna en materia de prevención y lucha contra la corrupción.
- En caso de que algún empleado sujeto a la Política Global Anticorrupción y Soborno detecte o albergue sospechas de encontrarse ante una situación relacionada con prácticas corruptas, deberá abstenerse de ejecutar dicha actuación y comunicarlo de acuerdo con lo establecido en el apartado 7 anterior.
- Esta Política es de aplicación a todos los empleados del Grupo.
- El Grupo exige el mismo comportamiento a nuestros socios y colaboradores empresariales con la inclusión de cláusulas específicas en cualesquiera contratos y acuerdos suscritos con los mismo.

De la misma manera, se cuenta con un Canal de Denuncias, llamado “Línea Ética” a través del cual los empleados del grupo, a nivel global, pueden reportar cualquier situación que consideren que no cumple con los estándares y normas explicadas en el Código Ético.

Durante 2024 se registraron 14 denuncias en cuestión de corrupción, soborno y cohecho, las cuales todas fueron investigadas. Cinco se cerraron por no detectarse evidencias de los hechos denunciados y las nueve restantes, se tomaron las medidas establecidas en Políticas del Grupo.

9.9. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.

Como se mencionó anteriormente, el Código Ético especifica los procedimientos y conductas prohibidas en temas de lavado de activos, corrupción y soborno, lo cual incluye el manejo indebido de fondos, contribuciones económicas y alicientes para toma de decisiones de negocio que puedan favorecer a un tercero.

El Grupo está comprometido con la prevención del fraude y con el desarrollo de una cultura antifraude apropiada. Tiene una política de tolerancia cero ante el fraude, el cual puede tener un grave impacto sobre la reputación del Grupo, además de exponer tanto a los implicados como al Grupo a procedimientos penales.



El Código Ético, también especifica que cualquier conducta potencialmente fraudulenta acarreará una investigación de cuyo resultado podrían derivarse medidas disciplinarias contra la parte infractora, que podrían resultar en el cese de la vinculación laboral.

Además, la Política Global Anticorrupción y Soborno incluye medidas para evitar la corrupción, incluyendo el blanqueo de capitales.

En el año 2022, dando alcance a la regulación local la operación del Grupo en Colombia implementó el Sistema Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo SAGILAF, según las disposiciones normativas de los entes locales de regulación y control.

Durante 2024 y 2023, no se ha recibido ninguna denuncia que indique situaciones de lavado de activos a través de este canal interno, ni ningún otro canal.

9.10. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Aunque Food Delivery Brands S.A. suele participar de manera activa en causas sociales y medioambientales, desde el año 2021 y debido a la situación derivada de la pandemia ocasionada por el Covid-19, los esfuerzos y las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, se han reducido considerablemente. Sin embargo, el Grupo continúa participando de actividades con comunidades y para el año 2024 prevé el desarrollo de estrategias de Responsabilidad Social Corporativa para así incrementar su contribución social.

Las aportaciones del año 2024 se realizaron en España y Portugal, a diferencia del año 2023 donde se realizaron únicamente en España. A continuación, se detalla el total de aportaciones:

Aportaciones	2023	2024
España	7.674	-
Portugal	-	1.390,15
Total	7.674	1.390,15

11 SOCIEDAD

11.1. Principales riesgos que afectan a la organización en materia de compromiso con el desarrollo sostenible, subcontratistas y proveedores, consumidores e información fiscal.

La gestión con proveedores tiene riesgos que están agrupados en las siguientes categorías:

- **Riesgos Estratégicos:** aquellos que pueden surgir a consecuencia de optar por una determinada estrategia, que podrían influir directa o indirectamente de manera significativa en el logro de los objetivos a largo plazo del Grupo. Se incluyen en este grupo los riesgos reputacionales, que son los riesgos con potencial impacto negativo que pueden afectar a la imagen de la compañía como el de transparencia y relación con analistas, inversores y distintos grupos de interés con expectativas sobre el comportamiento de la organización.

- Riesgos de Cumplimiento Normativo o Regulatorios, que comprenden aquellos derivados del Gobierno Corporativo (que incluyen entre otros, los derivados de la fiabilidad de la Información Financiera publicada); la litigiosidad de la Compañía y la responsabilidad civil; los riesgos en materia fiscal; y también en normativa de Protección de Datos, Prevención de Riesgos Laborales, Igualdad y Medioambiente.
- Riesgos Operativos, que corresponden a los riesgos asociados a los procesos clave del negocio, que incluyen los riesgos relativos a la contratación de proveedores, de personal, manipulación de alimentos, a la calidad del producto, los riesgos medioambientales, de compras y de subcontratación.
- Riesgos a terceros: aquellos que pueden afectar a uno o más grupos de interés del Grupo. Al ocasionar un riesgo al entorno, sin duda la compañía se puede ver afectada directamente, tanto en términos reputacionales, como en generación de confianza y veracidad.

Todos estos riesgos previstos pueden ser aplicables al compromiso de Food Delivery Brands, S.A. con la sostenibilidad y responsabilidad.

11.2. Políticas y compromisos.

Las políticas Internas de Food Delivery Brands S.A. tienen un componente social y velan por la protección y el debido proceder frente a la sociedad que rodea al grupo.

Como se ha explicado en a lo largo del informe, las políticas parten del Código Ético, el cual guía a sus empleados en el desarrollo de su desempeño, a través de unas líneas de conducta y comportamiento con los diferentes grupos de interés.

El Grupo cuenta con un área enfocada a temas reputacionales, comunicación y Responsabilidad Social Corporativa, y es transversal a todos los proyectos, actividades y departamentos de Food Delivery Brands S.A.

Como parte de sus compromisos de cuidado a sus clientes, el Grupo tiene pizzas sin gluten, a través de su marca Telepizza, avaladas por FACE y desde el 2021 tiene pizzas veganas personas que no consumen productos de origen animal, grupo que cada vez toma más fuerza a nivel internacional.

Desde el año 2021, Food Delivery Brands S.A. está comprometido con el cumplimiento de los requisitos de bienestar animal y la sostenibilidad, por ello, está adherida a la Política Cage-Free Eggs y se compromete a utilizar huevos libres para la producción de nuestros productos de cara al año 2026 en todos sus mercados globales.

El Grupo adoptó el Compromiso Europeo del Pollo para el 100% del pollo (fresco / congelado / procesado) en toda su cadena de suministro europea y cumplirá con todos los estándares para el 2026 o antes.

El compromiso del grupo con la gestión responsable y la innovación sostenible se hace extensible también a todos sus proveedores, con los que trabaja de manera permanente para garantizar el bienestar animal y la sostenibilidad.



Compromisos de la Empresa con el desarrollo sostenible

- Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.

El Grupo tiene a disposición de sus grupos de interés diversos canales de comunicación, participación y diálogo en los que ofrece de forma detallada y actualizada su información.

Canales externos:

Páginas web: www.fooddeliverybrands.com como página corporativa, en la cual se incluye información general acerca de la sociedad, resultados económico-financieros, los informes anuales de gestión y de Buen Gobierno, así como las memorias de Responsabilidad Social Corporativa.

También están las páginas web de cada una de las marcas, en cada uno de los países en los que operan.

La compañía, a través de su departamento de Comunicación, mantiene una relación directa con los medios de comunicación locales e internacionales, a los cuales se les comparte información relevante.

Las redes sociales corporativas, así como las de las marcas, son también un canal de comunicación directo con los stakeholders de la compañía.

Canales internos:

- Intranet corporativa.
- Comunicación interna: a través del correo Hablemos, la compañía mantiene una comunicación bidireccional con sus empleados.
- Boletín Hablemos de publicación trimestral.
- Canal de denuncias 'Línea ética'.

Food Delivery Brands S.A., a través del Departamento de Recursos Humanos, cuenta con canales de diálogo y comunicación con los empleados: comités con los trabajadores, encuestas de clima laboral, reuniones para mejorar la comunicación y el trabajo entre las diferentes áreas, así como correos específicos de la compañía.

Además, la compañía apuesta por una comunicación transparente, ágil y bidireccional con todos sus empleados. Cuenta con diferentes herramientas y canales de comunicación para cumplir con este objetivo:

- Hablemos: Canal de comunicación directa con los empleados a través del cual reciben información sobre el día a día de la compañía y que puede aplicar a su área de responsabilidad.
- Correo electrónico: A través del e-mail se gestionan las dudas de los empleados sobre cualquier proceso/herramienta vinculada a la gestión de personas. De este modo, la compañía pone a disposición de sus empleados un canal para comunicar de forma segura y confidencial dudas que puedan surgir a la hora de aplicar normativa interna o para denunciar la existencia de cualquier irregularidad o incumplimiento normativo, tanto por correo electrónico o postal.



Este canal está gestionado por el responsable de Auditoría Interna de la organización, se conoce con el nombre de “Línea Ética” y su funcionamiento se rige por el procedimiento de actuación establecido por la empresa a través del Comité Ético.

Este Comité está formado por el director de Recursos Humanos, el director del Departamento Jurídico, el director de Personal y el responsable de Auditoría Interna. Por otra parte, el presidente de la compañía podrá participar en el Comité Ético cuando lo considere conveniente, siendo en estos casos presidente del Comité.

- Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.

En España, nuestra red de establecimientos Telepizza y Pizza Hut se ha convertido en un motor de inclusión social y empleo local. Hemos establecido alianzas estratégicas con diversas organizaciones especializadas para incorporar a personas con discapacidad intelectual en nuestros equipos, creando oportunidades laborales significativas en un entorno de apoyo.

Nuestra extensa presencia territorial constituye una ventaja única para este propósito. Con establecimientos distribuidos en todas las ciudades españolas y en poblaciones desde 20.000 habitantes, disponemos de una infraestructura capaz de generar empleo de proximidad a escala nacional.

Esta capilaridad nos permite actuar como catalizador de desarrollo económico local, convirtiendo cada establecimiento Telepizza y Pizza Hut en un centro de oportunidades laborales accesibles para colectivos diversos, mientras contribuimos al dinamismo económico de las comunidades donde operamos.

- Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.

Nuestra gran capilaridad alrededor de España, a través de nuestros más de 650 establecimientos, nos permite mantener una excelente relación con numerosas comunidades locales alrededor del país. Ejemplo de ello, es la colaboración llevada a cabo en las navidades de 2022 con diferentes instituciones como Asociación de Vecinos de San Jerónimo, Yuntamiento de San Sebastián de Reyes o Ayuntamiento de Fresno de Torote, a los que donamos balones de fútbol para los niños más pequeños de cada localidad.

- Acciones de asociación o patrocinio

Durante el ejercicio 2024, al igual que en el periodo de 2023, no se han realizado acciones de asociación o patrocinio.



Subcontratación y proveedores

- La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.

En todos los países en los que opera Food Delivery Brands S.A. se realizan medidas para la selección, seguimiento y control de la relación con proveedores, entre las cuales se incluyen la revisión y selección de productos homologados junto a las auditorías anuales. Se solicitan certificaciones de GFSI, a partir de la clasificación de riesgos de los productos, en cuanto a la seguridad alimentaria. Por el momento no se requieren a los proveedores políticas de igualdad de género y ambientales.

En los países donde se opera la marca Pizza Hut, marca del grupo de restauración Yum Brands, se aplican lineamientos de dicha compañía para temas de compras y calidad de productos, entre los cuales está el protocolo de International Business Relationship Agreement (IBRA), el cual estipula que los proveedores deben seguir con un código de conducta y se tratan los temas de Calidad, Seguridad Alimentaria, Sostenibilidad en sus prácticas industriales, gestión de residuos y emisiones y entorno laboral, con controles relacionados al no al trabajo infantil, no a la coacción y acoso y no a la discriminación.

El Grupo apuesta por la sostenibilidad en la cadena de suministro, haciendo hincapié en todos los actores involucrados en ella. Para ello se identifican una serie de riesgos y se ponen en marcha herramientas y mecanismos para la detección y control de los riesgos sociales, ambientales y éticos.

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

Los proveedores de la compañía deben fabricar, suministrar y distribuir ingredientes, envases alimentarios, productos terminados y servicios claves en seguridad alimentaria, seguros, inocuos para los clientes y los restaurantes.

Los criterios de homologación y evaluación de proveedores están claramente definidos y basados en aquellas herramientas necesarias para garantizar que los suministradores cumplen con la legislación vigente y con nuestros estándares. Para ello, existe una Política para proveedores que se debe compartir con todos los proveedores reales y potenciales (en proceso de selección).

El grupo elabora una clasificación de los proveedores en función del riesgo en Seguridad y Calidad y, en base a esta clasificación, les exige una auditoría de seguridad alimentaria llevada a cabo en las plantas de procesamiento una vez al año o según sea determinado por el Departamento de Calidad Global de la empresa. Al menos una de estas auditorías será llevada a cabo por una empresa auditora externa independiente.

El formato de la auditoría abarca cuestiones de sanidad y de seguridad alimentaria específicas. La auditoría evalúa la adecuación de la documentación, el cumplimiento al demostrar procedimientos, como la efectividad de éstos para controlar el proceso dentro de los límites definidos y la capacidad para implementar planes de acciones preventivas, así como acciones correctivas.



De la misma manera que se exige a todos los proveedores de Food Delivery Brands S.A. el cumplimiento de los estándares marcados, se exige el mismo cumplimiento en las fábricas. Cada fábrica y centro de distribución son auditados anualmente por una empresa auditora externa bajo los mismos parámetros.

Además, la planta debe cumplir con los requerimientos reglamentarios aplicables a las instalaciones y al uso y producción del mercado, los cuales pueden exceder los requerimientos específicos de la auditoría externa. Es decir, es responsabilidad de la planta cumplir con los requerimientos reglamentarios/gubernamentales específicos (ejemplo: las evaluaciones de riesgos incluyen HACCP, planes de protección de alimentos, programas de control preventivo y prerrequisitos).

Cabe destacar que, debido al compromiso del Grupo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en concreto, con el de reducir el impacto ambiental, el Grupo ha implementado una herramienta la cual se denomina Compras Verdes, para lograr los objetivos sociales. Estas Compras Verdes son las adquisiciones de productos y servicios respetuosos con el medio ambiente, que durante su ciclo de vida ofrecen el nivel de calidad del servicio adecuado y generan un impacto ambiental global menor, que requieren de menos recursos (materiales, agua, energía, etc.), evitan o reducen la generación de residuos y emisiones, no contienen elementos tóxicos, facilitan su posterior reciclaje y recuperación e incorporan materiales reciclados.

Actualmente, no se exigen cuestiones sociales, medioambientales o políticas a la hora de la selección de los proveedores, en la actualidad.

- Sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de estas.

En el caso de los países que operan la marca Pizza Hut, éstos se rigen por estándares establecidos por Yum Brands. Entre éstos se incluyen, auditorías de seguridad alimentaria, calidad, empaque y centros de distribución con lineamientos YUM!. Dentro del programa, los proveedores deben tener calificación Nivel 1 o 2 para poder continuar con el abastecimiento de los productos. Cuando un proveedor no alcanza la nota máxima, debe Re auditarse o des homologarse. El departamento de calidad apoya al desarrollo de los proveedores con auditorías internas a sus plantas.

El Grupo reconoce todos los estándares de GFSI y certificaciones asociadas (es decir, BRC, Estándares Globales, SQF 2000, FSSC 22000, IFS...), así como las certificaciones propias del Grupo YUM!, tanto de alimentación (FSA) como de packaging, transporte y almacenamiento. Además, en las homologaciones, se incluyen auditorías, periodos de prueba definidos, revisión de documentación de Seguridad Alimentaria e inspecciones de control.

En el caso de incumplimiento de los requisitos de FDB o no tener planificado un programa de actuación para cubrir los estándares requeridos, no podrán ser aprobados como proveedores.

En los centros de Producción y Distribución de la compañía se centralizan todos los procesos de homologación y control de aquellos artículos y servicios que tengan una incidencia directa con la seguridad alimentaria. Una vez iniciado el suministro o servicio por parte del proveedor se realizan controles de seguimiento periódicos, tales como planes de control de la calidad microbiológica y físico química de los alimentos, evaluaciones de riesgos de las materias primas y/o envases a fin de contemplar cualquier cambio que pueda afectar a la cadena de suministro.

La compañía cuenta con la colaboración de laboratorios acreditados, y se llevan a cabo minuciosos controles de producto y procesos mediante la realización de análisis microbiológicos y nutricionales en cumplimiento de legislación vigente correspondiente al producto y país de consumo, complementándose además con controles organolépticos realizados por equipos de expertos.

Estas herramientas de trabajo permiten garantizar que las materias primas desde su entrega en fábrica por parte del proveedor, a lo largo de la manipulación y procesamiento a productos intermedios y/o finales, almacenamiento en sus instalaciones hasta la distribución; manteniéndose siempre un compromiso de inocuidad e higiene alimentaria para con nuestro cliente.

Food Delivery Brands S.A., supervisó durante el año 2024 a un total de 330⁹ proveedores utilizados en el Grupo, por lo que cuentan en este periodo con una certificación o auditoría, respecto con los 312 en el año 2023.

En las auditorías realizadas se incluyen las plantas productivas de los proveedores que son utilizados en cada país. Cada planta productiva es auditada y certificada por un organismo externo periódicamente. Los Departamentos de Calidad en cada país en donde Food Delivery Brands tiene operación directa, supervisan la vigencia y certificación del 100% de las plantas productivas que tiene los proveedores para el abastecimiento de los productos a las filiales del Grupo.

11.4. CONSUMIDORES

- Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.

Para crear valor de forma sostenible y mantener la confianza de nuestros consumidores y clientes de forma efectiva y eficiente, Food Delivery Brands S.A. tiene unos estándares de Aseguramiento de Calidad que han sido desarrollados para asegurar la protección de la marca, la seguridad de los alimentos y los productos de la más alta calidad.

La seguridad alimentaria está incorporada en cada proceso que usa el grupo, empezando por el suministro de materias primas y materiales y terminando cuando ofrecemos el nivel más alto de servicio y productos superiores a nuestros clientes. La seguridad alimentaria es prioridad máxima para Food Delivery Brands, S.A. y el compromiso del personal y de los directivos de la compañía es un objetivo principal.

Debido a que, aunque hay estándares globales, cada país cuenta con algunas medidas específicas para su mercado, describiremos las medidas adoptadas para asegurar la seguridad alimentaria de los clientes, por país:

⁹ Los datos incluidos en Chile recogen la información del último semestre estimada debido a la situación de liquidación de la compañía en 2025.



o COLOMBIA

- ✱ Desarrollo e implantación del Sistema de Autocontrol de los establecimientos de Jeno's Pizza y Pizza Hut.
- ✱ Evaluación de proveedores de materia prima y empaque, con altos estándares de inocuidad.
- ✱ Implementación de sistema de gestión de calidad e inocuidad en fábrica bajo estándares nacionales (Res. 2674 de 2013) y estándares internacionales (lineamientos YUM).
- ✱ Sistema de transporte y distribución de materias primas hacia tiendas, con temperaturas controladas y personal capacitado.
- ✱ Personal de tienda capacitado en diferentes áreas y aspectos de seguridad alimentaria y calidad del producto.
- ✱ Calibración de hornos.
- ✱ Seguimiento de seguridad de alimentos de materias primas y producto terminado.
- ✱ Verificación diaria de funcionamiento correcto de equipos, instalaciones y producto.
- ✱ Ampliación de la planta de personal para el área de calidad con enfoque en auditorías internas en las tiendas de Jeno's y Pizza Hut.

o ECUADOR

Todos los locales cumplen con auditorías No Anunciadas de ACE por una empresa externa ARGUILEA. En las auditorías ACE se evalúa el cumplimiento del local en cuanto a Seguridad de Alimentos, cumplimiento de estándares de la marca y requisitos legales. Calidad también realiza auditorías SELF ACE de Seguridad Alimentaria en locales, con la finalidad de verificar el cumplimiento y apoyar en el desarrollo de las buenas prácticas.

En 2024 se ha logrado subir los resultados de auditorías ACE, con respecto al 2023. cerrando el año con 91.4% y con una 2024, se calificación general del 83.3%.

Se hace uso de una Manual de Atención de Peticiones Quejas y Reclamaciones donde se establece el procedimiento para la atención al cliente, adicionalmente, se mantienen dos chats CALL CENTER y TICTUK Pizza Hut Ecuador, donde se reportan novedades que requieren de atención urgente.

En 2024 se realizó la capacitación BPM a gerentes, subgerentes de locales y gerentes de área de todos los locales a nivel nacional. Durante el año de 2024 se han realizado 77 auditorías a nivel nacional por parte de calidad, puesto que, durante este periodo, se ha asignado una persona compartida entre Operaciones y Calidad para tener mayor presencia del departamento de Calidad en las tiendas.

o ESPAÑA

Todos los establecimientos en España tienen implantado un Sistema de Autocontrol, basado en el análisis de peligros y control de puntos críticos, con el objetivo de asegurar la inocuidad y salubridad de los alimentos y así proteger la salud de los consumidores. Todo ello según se establece en la legislación comunitaria y nacional vigente. Este Sistema requiere de una actualización continua debido a cambios legislativos, operativos, etc.

Todos los productos que se expiden en los establecimientos de la marca comercial Telepizza proceden del Centro de producción y Distribución de Food Delivery Brands, situado en la calle Severo Ochoa 1, Daganzo de Arriba (Madrid), o bien de los centros de producción de otros proveedores homologados. Todos los productos, son sometidos a un proceso de evaluación técnica inicial por el Departamento de Gestión de la Calidad. Una vez considerados aptos para ser suministrados a nuestros restaurantes se someten a los controles de calidad rutinarios establecidos para cada tipo de producto antes de su expedición a las mismas

○ MÉXICO

- Auditorías bajo los lineamientos de YUM para las diversas auditorías FSA, QSA, Packaging, Warehouse a todos los proveedores de riesgo 1 y 2, aceptación de certificados GFSI posterior a alcanzar nivel 1 en la auditoría FSA.
- Para aquellos proveedores que no alcanza un nivel aprobatorio (menor a nivel 2) en alguna de las diversas auditorías, se trabaja mediante un desarrollo de proveedor para poder verificar si contará con lo necesario para pasar la auditoría.
- Se realiza control de plagas de manera mensual por sucursal, con la finalidad de mitigar cualquier posible infestación.
- Se realiza de manera continua cuttings a los productos core de la marca junto con el proveedor.
- Se trabaja en conjunto con las áreas de operaciones, formación y calidad para dar soporte a las tiendas que obtienen una calificación L3 en sus auditorías ACE por temas relacionados con FSCC seguridad alimentaria, donde se retroalimenta de la desviación y lo que se debe hacer para corregirla, además de dar seguimiento a las mismas para evitar recurrencia.
- Las tiendas están autorizadas a vender únicamente productos de proveedores homologados por Yum.
- Se realizan refuerzos de BPM's y procedimientos de limpieza y sanitización en todas las sucursales.

A lo largo del año 2023, desde la Dirección General se solicitó el desarrollo de un programa integral de calidad e inocuidad para su aplicación en las tiendas, el cual ha sido trabajado bajo el nombre de Calidad Total 360. Este proyecto se ha llevado a cabo en conjunto con diversas áreas, como excelencia operativa, entrenamiento y calidad. Asimismo, a lo largo del proceso se han sumado otras áreas, entre ellas operaciones, recursos humanos, comunicación y compras.

Durante el año 2024, esta iniciativa se ha mantenido y fortalecido, asegurando la continuidad de los esfuerzos colaborativos y la implementación progresiva de los estándares de calidad e inocuidad en todas las tiendas.

○ CHILE

El abastecimiento de productos en tienda está definido por la matriz de proveedores autorizados y homologados, para garantizar el cumplimiento de los más altos estándares en calidad y seguridad alimentaria.



Velar por el cumplimiento de todas las exigencias corporativas en seguridad de la comida definidas por la compañía (exigencias las locales y corporativas) para ello se realizan formaciones mensuales de acuerdo con el programación anual y formaciones de contingencia por desviaciones más recurrentes.

Al ingreso de personal nuevo se realiza por formación capacitación en seguridad de los alimentos disponible en plataforma digital. Para garantizar cumplimiento se realizan visitas técnicas del área de calidad con el respectivo informe técnico.

Se han adoptado las siguientes medidas para cumplir con lo solicitado en la ley 21.342 (Protocolo de seguridad sanitaria laboral):

- ✱ Difusión protocolo seguridad sanitaria laboral a todos los colaboradores de la empresa.
- ✱ Mantener agua potable, Jabón líquido, alcohol gel y en sistema de secado de manos desechables.
- ✱ Señalización visible lavado de manos.

o PORTUGAL

Las medidas adoptadas por el Grupo para asegurar la seguridad alimentaria han sido:

- ✱ El desarrollo e implantación del Sistema de Autocontrol de los establecimientos de Telepizza con la base de datos de salud pública. Este sistema lleva a cabo constantes evaluaciones del riesgo y análisis de los datos de las entidades públicas de salud.
 - Realización de auditorías internas y externas.
 - ✱ Administrar formación a todos los empleados que manipulan alimentos.
- Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas.

El grupo gestiona las consultas y reclamaciones de sus clientes desde los centros de atención al cliente (Call Center) situados en Madrid, Lisboa, Bogotá, Santiago de Chile y Quito donde centralizan todos los canales de atención al cliente de España, Portugal, Colombia, Chile y Ecuador respectivamente, a través de un número único, chat online, email y redes sociales.

Se utiliza un sistema de gestión que permite gestionar todos los contactos desde una sola herramienta, creando un ticket por cada contacto, lo que facilita poder realizar tres calificaciones principales: consultas, incidencias o reclamaciones.

En el caso de reclamaciones, Food Delivery Brands S.A. se encarga de la gestión 'End to End' de la reclamación hasta su resolución con el cliente.

Las reclamaciones recibidas se tienen que cerrar en un plazo máximo de 72 horas. La metodología de clasificación y categorización varía entre los diferentes países, no así la atención y seguimiento de estas.



Las quejas y reclamaciones recibidas pueden registrarse con varios motivos, a continuación, se presenta el desglose por tipología de reclamo a 31 de diciembre de 2024 y 2023, el número de reclamaciones por motivo recibidas y acumuladas:

Tipología de la queja o reclamación	2023¹⁰	2024¹¹
Presencia de insectos/roedores en tiendas/alimentos	31	27
Intoxicaciones / reacciones alérgicas	89	124
Objetos extraños en los alimentos con o sin lesiones	392	389
Incumplimiento de Buenas Prácticas de Manipulación Ej.: lavado de manos, uniformidad protección, transporte de mercancía, higiene, limpieza, obras, etc.)	16	19
Gestión incorrecta de la información sobre alérgenos con daño al cliente	-	1
Gestión incorrecta de la información sobre alérgenos sin daño al cliente	-	2
Producto caducado (entregado al cliente) con o sin daño	21	24
Calidad del producto	5.004	6.128
Protocolos Covid	18	9
Atención al cliente en tiendas	3.226	3.004
Pedido	25.647	10.783
Servicio	62.875	55.951
Protección de datos	35	55
Total	97.354	76.486

Estas reclamaciones reportadas para el año 2024 fueron atendidas y resueltas parcialmente al cierre de año, debido a los tiempos de respuesta requeridos para atender cada tipología. A fecha de emisión de este informe se encuentran resueltas la totalidad de las reclamaciones reportadas en el año 2024.

¹⁰ Los datos incluidos en México no recogen la información del último trimestre de 2023 debido a una incidencia del proveedor de servicios que no ha reportado la información.

¹¹ Los datos incluidos en Chile recogen la información del último semestre estimada debido a la situación de liquidación de la compañía en 2025.

11.5 Información fiscal.

- Los beneficios obtenidos por país:

Los beneficios obtenidos por país del grupo son los siguientes:

dato expresado en miles de euros

Beneficios	2023	2024
Chile	-30.413	-14.105
China	-119	-
Colombia	-3.420	-3.212
España	115.362	-24.898
Irlanda	6.125	6.669
Portugal	-355	-1.449
Suiza	-50	-
TOTAL ACTIVIDADES CONTINUADAS	87.130	-36.995
Ecuador	-632	-1.168
México	-44.311	-6.761
TOTAL ACITVIDADES INTERRUMPIDAS	-44.943	-7.929

- Los impuestos sobre beneficios:

El impuesto sobre beneficio del grupo en 2024 fue el siguiente:

dato expresado en miles de euros

	2023	2024
Actividades continuadas	-9.879	-1.192
Actividades interrumpidas	116	158

- Las subvenciones públicas recibidas.

No se han recibido subvenciones públicas en 2024 y tampoco se recibieron subvenciones públicas en el 2023.

ANEXO II: Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

Food Delivery Brands, S.A. ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre 01 de Enero de 2024 al 31 de Diciembre de 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.

Contenido	Capítulo del Estado de Información No Financiera	Indicador GRI asociado
Materialidad		
El estado de información no financiera consolidado incluirá la información necesaria para comprender: " la evolución, * los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos: * a cuestiones medioambientales * a cuestiones sociales, al respeto de los derechos humanos ' al respeto a la lucha contra la corrupción y el soborno, * así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan 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 accesibilidad universal.	Capítulo 2, - Apartado Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución y Materialidad Apartado Lista de temas Materiales	Proceso de determinación de los temas materiales 3-2 Lista de temas materiales 3-3 Gestión de temas materiales
Modelo de negocio		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	Capítulo 1 y 2	2-1 Detalles de la organización 2-2 Entidades incluidas en la presentación del informe de sostenibilidad 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
Políticas		
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1.) los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación,	Capítulo 3	2-23 Políticas y Compromisos 3-3 Gestión de temas materiales

Contenido	Capítulo del Estado de Información No Financiera	Indicador GRI asociado
prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos 2.) los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado		
Riesgos		
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculadas 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.	Capítulo 2, Apartado de Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	3-3 Gestión de temas materiales
Cuestiones medioambientales		
Global		
1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. (Ej. derivados de la ley de responsabilidad ambiental)	Capítulo 7, - Apartado 7.3, Efectos actuales y previsibles de actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad. - Apartado de Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. - Apartado de Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	2-23 Políticas y Compromisos 3-3 Gestión de temas materiales — Medioambiente 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las	Capítulo 7, Apartado de	3-3 Gestión de temas

emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente	Medidas para adaptarse al cambio climático.	materiales — Medio ambiente 305-5 Reducción de las emisiones de GEI
Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	Debido a la actividad del Grupo, este aspecto no se considera material.	3-3 Gestión de temas materiales
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	Capítulo 7, - Apartado de Consumo de materias primas durante el año 2022 y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso. - Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	3-3 Gestión de temas materiales — Medioambiente 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos 306-3 Residuos generados
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	Capítulo 7, Apartado de Acciones para combatir desperdicio de alimentos.	3-3 Gestión de temas materiales — Medioambiente
Uso sostenible de recursos		
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	Capítulo 7, Apartado de Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	3-3 Gestión de temas materiales — Medioambiente 303-5 Consumo de agua
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	Capítulo 7, Apartado de Consumo de materias primas durante el año 2022 y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	3-3 Gestión de temas materiales — Medioambiente 301-1 Materiales utilizados por peso o

Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	Capítulo 7, Apartado de Consumo energético.	volumen. 3-3 Gestión de temas materiales — Medioambiente 302-1 Consumo energético dentro de la organización
Cambio climático		
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	Capítulo 7, Apartado de los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	3-3 Gestión de temas materiales — Medioambiente 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
Las medidas adoptadas adaptarse a consecuencias del cambio climático;	Capítulo 7, Apartado de Medidas para adaptarse al cambio climático	3-3 Gestión de temas materiales — Medioambiente
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	Capítulo 7, Apartado de Medidas para adaptarse al cambio climático	3-3 Gestión de temas materiales — Medioambiente
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Capítulo 7, Apartado de Medidas para adaptarse al cambio climático	3-3 Gestión de temas materiales — Medioambiente
Biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	Debido a la actividad del Grupo, este aspecto no se considera material.	3-3 Gestión de temas materiales
'Impactos causados en áreas protegidas;		
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Empleo		

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	Capítulo 8, Apartado 8.3 Empleo.	2-7 Empleados 3-3 Gestión de temas materiales - Capital Humano 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleado
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	Capítulo 8, Apartado 8.3 Empleo.	2-7 Empleados
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	Capítulo 8, Apartado 8.3 Empleo.	2-7 Empleados 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleado
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	Capítulo 8, Apartado 8.3 Empleo.	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	Capítulo 8, Apartado 8.3 Empleo.	3-3 Gestión de temas materiales - Capital Humano
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	Capítulo 8, Apartado 8.3 Empleo.	3-3 Gestión de temas materiales - Capital Humano 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	Capítulo 8, Apartado 8.3 Empleo.	3-3 Gestión de temas materiales - Capital Humano
Implantación de políticas de desconexión laboral,	Capítulo 8, Apartado 8.4 Implantación de políticas de desconexión laboral.	3-3 Gestión de temas materiales - Capital Humano

Empleados con discapacidad.	Capítulo 8, Apartado 8.5 Número de empleados con discapacidad.	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleado
Organización del tiempo de trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	Capítulo 8, Apartado 8.6 Organización del trabajo	3-3 Gestión de temas materiales - Capital Humano
Número de horas de absentismo	Capítulo 8, Apartado 8.8 Número de horas de absentismo.	
Medidas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	Capítulo 8, Apartado 8.6 Organización del trabajo	
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	Capítulo 8, Apartado 8.9 Salud y Seguridad.	3-3 Gestión de temas materiales - Capital Humano
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	Capítulo 8, Apartado 8.9 Salud y Seguridad.	403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Dolencias y enfermedades laborales
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	Capítulo 8, Apartado 8.10 Relaciones sociales.	3-3 Gestión de temas materiales - Capital Humano 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	Capítulo 8, Apartado 8.10 Relaciones sociales.	2-30 Convenios de negociación colectiva
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	Capítulo 8, Apartado 8.10 Relaciones sociales.	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.

Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	Capítulo 8, Apartado 8.10 Relaciones sociales.	3-3 Gestión de temas materiales - Capital Humano
Formación		
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	Capítulo 8, Apartado 8.11 Formación.	3-3 Gestión de temas materiales - Capital Humano
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Capítulo 8, Apartado 8.11 Formación.	404-1 Horas medias anuales de formación por empleados
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Capítulo 8, Apartado 8.12 Accesibilidad.	3-3 Gestión de temas materiales - Capital Humano
Igualdad		
a) Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	Capítulo 8, Apartado 8.12 Accesibilidad.	3-3 Gestión de temas materiales - Capital Humano
b) Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres),		

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 discapacidad;		
c) La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		
Derechos Humanos		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles cometidos;	Capítulo 9, Derechos Humanos	2-23 Políticas y Compromisos 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y elevar problemas 3-3 Gestión de temas materiales - Capital Humano
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	Capítulo 9, Apartado 9.4 Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	Capítulo 9, Apartado 5 Descripción de medidas.	9 5	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; La abolición efectiva del trabajo infantil.	Capítulo 9, Apartado 5 Descripción de medidas.	9 5	3-3 Gestión de temas materiales - Capital Humano 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio
Corrupción y soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	Capítulo 10, - Apartado 10.3 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. - Apartado 10.4 Medidas adoptadas para luchar contra el blanqueo de capitales.	10.3 10.4	2-23 Políticas y Compromisos 3-3 Gestión de temas materiales - Ética empresarial y Gobierno Corporativo 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	Capítulo 10, Apartado 10.5. - Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	10.5	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
Sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; El impacto de la	Capítulo 11, Apartado 11.2 Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el	11.2	3-3 Gestión de temas materiales — Impacto en la sociedad

actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	desarrollo local e Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	Capítulo 11, Apartado 11.2 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos — reales o potenciales— en las comunidades locales
Las acciones de asociación o patrocinio.	Capítulo 11, Apartado 11.2 Acciones de Asociación o Patrocinio.	2-28 Afiliación a asociaciones
Subcontratación y proveedores		
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	Capítulo 11, Apartado 11.3 Subcontratación y Proveedores.	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 3-3 Gestión de temas materiales — Relación responsable con socios y proveedores 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	Capítulo 11, 1 Apartado 1 Subcontratación 3 Proveedores. y	3-3 Gestión de temas materiales — Relación responsable con socios y proveedores
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	Capítulo 11, 1 Apartado 1 Consumidores. 4	3-3 Gestión de temas materiales — Desempeño económico y relaciones con cliente

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	Capítulo 11, Apartado Consumidores.	1 1 4	3-3 Gestión de temas materiales — Desempeño económico y relaciones con cliente
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país	Capítulo 11, Apartado 11. 5 Información Fiscal.		207-1 Enfoque Fiscal 207-4 Presentación de informes país por país
Impuestos sobre beneficios pagados	Capítulo 11, Apartado 11. 5 Información Fiscal.		207-1 Enfoque Fiscal
Subvenciones públicas recibidas	Capítulo 11, Apartado 11. 5 Información Fiscal.		201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno

FOOD DELIVERY BRANDS, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 43, 44 y 49 del Código de Comercio y los artículos 253 y 254 de la Ley de Sociedades de Capital se redacta y formula el presente informe separado relativo al estado de la información no financiera referido al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024 al que hace referencia el apartado 7 del artículo 49 del Código de Comercio y que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de FOOD DELIVERY BRANDS, S.A. y Sociedades dependientes referido al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024.

Los miembros del Consejo de Administración de FOOD DELIVERY BRANDS, S.A. proceden a formular, en su reunión de 25 de marzo de 2025, en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley de sociedades de Capital y el Código de Comercio, el estado de información no financiera correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024 constituido por el documento anexo que precede a este escrito, el cual se presenta para ser aprobado por la Junta General de Accionistas.

D. Julián Díaz González
Presidente

D. Rafael Herrero López
Consejero Delegado

Sandbourne Spain, S.L.U.,
representada por D. Musa Sonmez
Consejero

D. Fernando de Santiago Martín
Consejero

D. Samuel Cuñado Sáez
Consejero

D. Vagn Ove Sørensen
Consejero

D. Pablo Fernández Cortijo
Secretario

Yo, Pablo Fernández Cortijo como Secretario no consejero del Consejo de Administración, certifico la autenticidad de las firmas que anteceden a los señores cuyos nombres figuran a su pie, que son miembros de Consejo de Administración de la Sociedad, y certifico asimismo, que el estado de información no financiera del ejercicio 2024 ha sido formulado el 25 de marzo de 2025.

FOOD DELIVERY BRANDS, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 43, 44 y 49 del Código de Comercio y los artículos 253 y 254 de la Ley de Sociedades de Capital se redacta y formula el presente informe separado relativo al estado de la información no financiera referido al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024 al que hace referencia el apartado 7 del artículo 49 del Código de Comercio y que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de FOOD DELIVERY BRANDS, S.A. y Sociedades dependientes referido al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024.

Los miembros del Consejo de Administración de FOOD DELIVERY BRANDS, S.A. proceden a formular, en su reunión de 25 de marzo de 2025, en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley de sociedades de Capital y el Código de Comercio, el estado de información no financiera correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024 constituido por el documento anexo que precede a este escrito, el cual se presenta para ser aprobado por la Junta General de Accionistas.



D. Julián Díaz González
Presidente



D. Rafael Herrero López
Consejero Delegado



Sandbourne Spain, S.L.U.,
representada por D. Musa Sonmez
Consejero



D. Fernando de Santiago Martín
Consejero



D. Samuel Cuñado Sáez
Consejero



D. Vagn Ove Sørensen
Consejero



D. Pablo Fernández Cortijo
Secretario

Yo, Pablo Fernández Cortijo como Secretario no consejero del Consejo de Administración, certifico la autenticidad de las firmas que anteceden a los señores cuyos nombres figuran a su pie, que son miembros de Consejo de Administración de la Sociedad, y certifico asimismo, que el estado de información no financiera del ejercicio 2024 ha sido formulado el 25 de marzo de 2025.

FOOD DELIVERY BRANDS, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 43, 44 y 49 del Código de Comercio y los artículos 253 y 254 de la Ley de Sociedades de Capital se redacta y formula el presente informe separado relativo al estado de la información no financiera referido al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024 al que hace referencia el apartado 7 del artículo 49 del Código de Comercio y que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de FOOD DELIVERY BRANDS, S.A. y Sociedades dependientes referido al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024.

Los miembros del Consejo de Administración de FOOD DELIVERY BRANDS, S.A. proceden a formular, en su reunión de 25 de marzo de 2025, en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley de sociedades de Capital y el Código de Comercio, el estado de información no financiera correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2024 constituido por el documento anexo que precede a este escrito, el cual se presenta para ser aprobado por la Junta General de Accionistas.



D. Julián Díaz González
Presidente



D. Rafael Herrero López
Consejero Delegado



Sandbourne Spain, S.L.U.,
representada por D. Musa Sonmez
Consejero



D. Fernando de Santiago Martín
Consejero



D. Samuel Cuñado Sáez
Consejero



D. Vagn Ove Sørensen
Consejero



D. Pablo Fernández Cortijo
Secretario

Yo, Pablo Fernández Cortijo como Secretario no consejero del Consejo de Administración, certifico la autenticidad de las firmas que anteceden a los señores cuyos nombres figuran a su pie, que son miembros de Consejo de Administración de la Sociedad, y certifico asimismo, que el estado de información no financiera del ejercicio 2024 ha sido formulado el 25 de marzo de 2025.