Five Guys Spain, S.L.
(Sociedad Unipersonal)

Estado de Información No Financiera del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021, junto con el Informe de Verificación Independiente

Deloitte, S.L.
Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1
Torre Picasso
28020 Madrid
España

Tel: +34 915 14 50 00
www.deloitte.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

Al socio único de Five Guys Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal):

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 adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Five Guys Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal) que forma parte del Informe de Gestión de Five Guys Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal).

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado "7. Contenidos incluidos en el Estado de Información no Financiera" incluida en el EINF.

Responsabilidad del Administrador Único

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de Five Guys Spain. S.L. (Sociedad Unipersonal), así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Administrador Único de Five Guys Spain. S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en en el apartado "7. Contenidos incluidos en el Estado de Información no Financiera" del citado informe.

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.

El Administrador Único de Five Guys Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal) es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia, diligencias profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de Five Guys Spain, S.L. (Sociedad Unipersonal) que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el EINF, 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 2021.

- 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 2021.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

- Obtención de una carta de manifestaciones del Administrador Único y la Dirección de la Sociedad.

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 Five Guys Spain, S.L. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 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, así como los descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "7. Contenidos incluidos en el Estado de Información no Financiera" del citado informe.

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.

DELOITTE, S.L.

Ignacio García Gómez

21 de septiembre de 2021

INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2022 Núm. 01/22/18791

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones

Five Guys Spain, S.L.U.

Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021

El presente informe de Estado de Información no Financiera se publica en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Este documento hace referencia a la actividad de FIVE GUYS SPAIN, S.L.U., en adelante "Five Guys Spain" o "Sociedad". Para la elaboración del presente Estado de Información no Financiera se ha tomado como estándar de reporting la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenido definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards.

Asimismo, también se han tenido en cuenta el contexto y regulación del sector, así como las principales demandas de los grupos de interés, las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para determinar qué aspectos no financieros son relevantes para Five Guys.

De esta forma, y de acuerdo con el modelo de negocio de la Compañía, se han identificado como principales aspectos relevantes:

- Rentabilidad del negocio
- Expansión del negocio y creación de empleo de calidad
- Ética y cumplimiento
- Gestión de riesgos
- Calidad de los productos y salud de los consumidores
- Desperdicio alimentario y gestión de residuos

A continuación, en respuesta a dichos aspectos materiales, se describen las principales líneas del desempeño extra financiero relativos a las cuestiones medioambientales, sociales, relativas al personal y a los derechos humanos, y los referidos a la lucha contra la corrupción y el soborno.

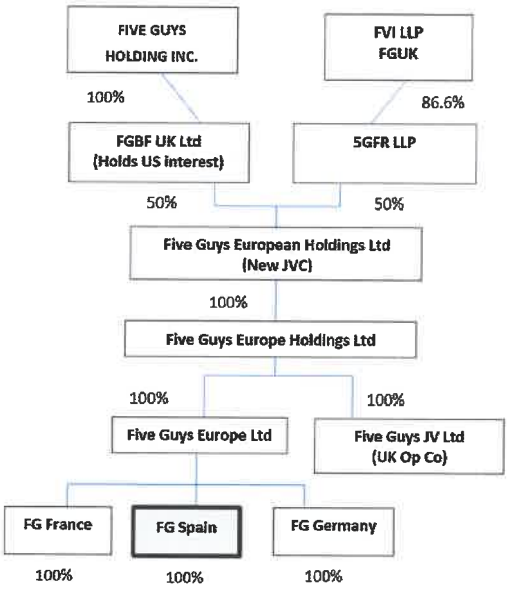
1. Modelo de Negocio

Five Guys Spain fue constituida el 9 de diciembre de 2015 con sede en Madrid. La Sociedad está integrada en el Grupo Five Guys cuya Sociedad dominante es Five Guys European Holdings Limited con domicilio en Reino Unido. A cierre del ejercicio de 2021, Five Guys Spain cuenta con 814 empleados, 505 empleados según el cálculo de *full time equivalent*.

Al igual que la matriz a la que pertenece, su objeto social es la explotación de negocios de hostelería ofreciendo como producto diferencial una hamburguesa de vacuno 100% elaborada en el momento, con ingredientes frescos de calidad preparados cada mañana en cada uno de los establecimientos, sin congelar y customizada, esto es con "más de 250.000 formas diferentes de tomar una hamburguesa". Esto se consigue gracias a los quince *toppings* gratuitos con los que se puede componer una hamburguesa que se cocinará en el momento, y que se ofrecen en los 21 restaurantes que la Sociedad posee a cierre del ejercicio 2021. Además, la carta se completa con perritos 100% vacuno, cuatro tipos de sándwiches de especialidades y patatas fritas. En cuanto a la bebida, los restaurantes ofrecen opciones de refresco que incluyen más de 100 bebidas personalizadas dispensadas a través de las máquinas Coca Cola Free Style, agua mineral, batidos personalizables con más de diez *mix-ins* a elegir y tres marcas diferentes de cerveza premium en botella.

Los 21 restaurantes son todos propios y se encuentran repartidos por el territorio español, estando presentes en Madrid (9), Barcelona (5), Valencia (1), Granada (1), Sevilla (2), Bilbao (1), Alicante (1) y Málaga (1).

Además de España, el Grupo opera también en los mercados de Reino Unido, Francia y Alemania, donde tiene actualmente 136, 21 y 31 restaurantes respectivamente. La estructura societaria se distribuye de la siguiente manera:



Uno de los principales riesgos a los que se enfrenta una Compañía de este sector es el riesgo reputacional asociado a la percepción de la sociedad sobre la conocida como "comida basura". Sin embargo, Five Guys considera que sus productos son diferenciales, ofreciendo alimentos frescos, sin congelar, a sus clientes, por lo que éste no es uno de los principales riesgos contemplados por la Sociedad. Asimismo, ante un riesgo reputacional relacionado con el empleo precario, Five Guys Spain ofrece un 99% de empleos indefinidos a una plantilla joven, promoviendo el empleo de calidad, la promoción y el desarrollo interno y ofreciendo salarios por encima de lo marcado en los convenios de restauración.

La aparición del Coronavirus COVID-19 en China en enero de 2020 y su expansión global a un gran número de países, obligó a la Sociedad a reforzar las medidas ya existentes de seguridad, salud e higiene en los restaurantes y en la oficina, medidas que en gran medida han seguido presentes durante todo el año

2021. Igualmente, en materia de empleo se mantuvieron algunas de las medidas extraordinarias provocadas por la continuación de la pandemia, y que serán explicadas más adelante.

Por otro lado, la Compañía identifica una serie de oportunidades que se exponen a continuación:

- Impacto favorable de la categoría propia *"Better Burger"*, lo cual supone una gran oportunidad de negocio para seguir desarrollándola y así afianzar el liderazgo del Grupo Five Guys.
- Posibles nuevos mercados y ciudades en las que abrir más restaurantes.
- Lanzamiento de la marca en Baleares y Canarias así como en Portugal como oportunidad de negocio.

Principales políticas

Con el objetivo de mitigar los principales riesgos no financieros de la Compañía, Five Guys cuenta con una serie de políticas y acciones que se enumeran a continuación:

- **Acciones medioambientales:** la Sociedad, consciente de su impacto en la sociedad y en el medio ambiente, lleva a cabo acciones que contribuyen a reducir su huella ambiental. Asimismo, Five Guys buscar minimizar el desperdicio alimentario y lleva a cabo medidas de ahorro energético y reciclaje, que se exponen en mayor profundidad en el apartado "2. Información sobre cuestiones medioambientales".

- **Políticas de personal:** la Sociedad actúa a través de diversos cauces con el objetivo de mejorar la situación de sus empleados. En este sentido, Five Guys Spain cuenta con políticas de retribución variable (bonos de asistente/gerente y programa de *"Mystery Shopper"* para todos los empleados de restaurante), política de comidas, seguro accidentes y/o vida, entre otros; así como las políticas de formación del personal. Muchas de estas políticas se recogen en el Libro del Empleado, que aplica a toda la plantilla (tanto personal de restaurante como de oficina).

- **Políticas para la salud y la seguridad alimentaria:** teniendo en cuenta el modelo de negocio de Five Guys, la seguridad alimentaria deviene un aspecto totalmente trascendental. En consonancia con ello, la empresa lleva a cabo medidas de auditoría alimentaria que también se detalla más abajo.

- **Programas de prevención de riesgos laborales**: La Sociedad constituyó durante el año 2020 un servicio de prevención de riesgos laborales propio. Además, redactó programas específicos de salud, higiene y seguridad en el trabajo debido a la situación excepcional provocada por la COVID-19 durante el 2020 con el fin de garantizar la salud y el bienestar de los empleados, clientes, y de todas las personas que, directa o indirectamente, le prestan servicios o les provee de bienes necesarios para el normal funcionamiento del negocio. La Sociedad puso en marcha un plan de contingencia global en los restaurantes para proteger a los empleados frente a los posibles riesgos de contagio y propagación del virus COVID-19, en el que se incluyeron determinadas medidas preventivas (como pautas de higiene o restricción de visitas y viajes, entre otras), organizativas y de coordinación sanitaria, aplicables en función de la gravedad de los distintos escenarios previstos. Estas medidas se fueron adaptando durante el año 2020 y 2021 según la evolución de la pandemia.

  Durante el año 2021 se unificaron los diferentes contratos existentes con Quirónfraterprevención por restaurante, en uno sólo.
  Además continuamos trabajando con la Mutua Universal la cual nos ha mantenido informados de todas las actualizaciones en materia de seguridad y salud referidas al COVID-19.

Valores del Grupo

Cuando Five Guys comenzó como un pequeño negocio familiar en Virginia (USA) en el año 1986, se construyó la Compañía con unos valores propios con los que todos los empleados se sentían identificados. Esos mismos valores se mantienen hoy en día, a pesar del crecimiento internacional.

La Sociedad es consciente de la importancia de crear una fuerte cultura empresarial, y por ello ha inculcado los mismos valores a lo largo de los años:

- **Familia**. Five Guys promueve un ambiente familiar entre sus empleados como base para garantizar un buen clima laboral.
- **Competitividad**. Desde la Compañía se fomenta un ambiente de trabajo que incentive la competencia saludable entre compañeros, promoviendo el esfuerzo en el trabajo y el evitar conformarse, dando siempre el máximo de cada uno.

- **Entusiasmo**. La energía positiva es clave en Five Guys para desempeñar el trabajo de la mejor manera, por ello la Compañía promueve que cada persona sea él mismo y disfrute trabajando, aprendiendo y mejorando.
- ***Get it done***. La Sociedad fomenta la sencillez para promover el trabajo bien hecho y la iniciativa y compromiso personal.
- **Integridad**. La honestidad es uno de los pilares más importantes del Grupo, impulsando la asunción de responsabilidades, la ética, el respeto y la ayuda entre compañeros.

Todos ellos se comunican desde el primer contacto de los empleados con la empresa, pues aparecen reflejados en el Libro del Empleado que se entrega al iniciar su relación laboral. Con ello, la Sociedad se asegura de que los valores sean comunicados y reconocidos por parte de toda la plantilla.

2. Información sobre cuestiones medioambientales

De acuerdo con las Normas de Conducta para los Negocios, Five Guys y todos sus empleados tienen la responsabilidad de proteger el medio ambiente en beneficio de las generaciones futuras. Por ello, Five Guys se muestra comprometido a analizar todos los aspectos del negocio en términos de su impacto en el medio ambiente y tomar todas las medidas más allá de lo que se espera, si hay perspectivas de que éstas sirvan para dejar a las generaciones futuras un mundo ambientalmente sano.

Five Guys trabaja para conservar y proteger los recursos naturales, estimular valores y prácticas medioambientales, controlar eficazmente los residuos sólidos y asegurar procedimientos de responsabilidad para todas las operaciones.

Si bien la Sociedad no presenta ningún riesgo ambiental relacionado con su producción, sí genera impactos que pueden considerarse perjudiciales para el medio ambiente, ambos resultantes del cocinado:

- **Aceite y grasas**. Five Guys Spain tiene contratado con un proveedor la recogida y el tratamiento del aceite cada diez días de media (dependiendo del volumen de cada restaurante). Además, la política de la empresa y los criterios de calidad exigen el filtrado y reciclado cada cuatrocientos litros generados. Con ello lo que se consigue es que, al recogerse por el proveedor, el aceite ya ha sido filtrado y por tanto se mejora su tratamiento y el impacto ecológico del mismo es menor.

- **Humos**. Cada restaurante tiene sistemas de extracción y ventilación que cumplen con la normativa aplicable en materia de extracción de humos y seguridad laboral. Además, se está implantando un sistema adicional de mejora de tal extracción en los restaurantes ubicados a pie de calle, que así lo requieren, por proximidad a viviendas, que hace que el aire expulsado sea más limpio. En el restaurante de Gran Via se instaló un sistema de extracción con filtro electrostático y en el de Xanadú se instaló un sistema de inyección de plasma para reducir olores en el punto de extracción. Durante el 2021 en el restaurante de Alicante se ha instalado este mismo sistema de filtrado y en el futuro queremos seguir implementando sistemas similares en aquellos restaurantes que así lo requieran por su ubicación y circunstancias.

En tal sentido, Five Guys Spain lleva a cabo una serie de acciones en materia medioambiental basadas en la gestión de residuos, el uso sostenible de los recursos y la minimización del desperdicio alimentario, tal como se muestra a continuación.

2.1 Uso sostenible de los recursos

La Compañía tiene un compromiso con la gestión sostenible en toda la *experiencia Five Guys*. De esta forma, a pesar de que no existen objetivos concretos de reducción, lleva a cabo acciones con el objetivo de reducir el consumo de recursos y así mejorar la eficiencia, como son:

- Utilización de bombillas LED de bajo consumo en todos sus restaurantes y en sus oficinas.
- Instalación de cuadros de control eléctrico en todos los restaurantes con el objetivo de activar los equipos de cocina y el sistema de climatización en función de las ventas.
- Reducción de las pantallas digitales para usos comerciales y de publicidad. La marca no hace publicidad y generalmente se usan pantallas digitales de 8 pulgadas situadas delante de las cajas, que tienen como objetivo que el cliente pueda comprobar la correcta toma de su pedido.
- Instalación de grifos de sensor automático en los baños, iluminado con sensores de presencia, cisternas de media carga, secamanos de bajo consumo y termostatos en cada zona del local para regular la temperatura, entre otras medidas.
- Sistema automatizado de arranque del sistema de ventilación/climatización para optimizar el uso de la energía.
- Utilización de decantadores (separadores de grasas) para mejorar la calidad del agua evacuada.

Además, la Compañía trabaja con un *partner* de ahorro energético, con el que se consigue optimizar la intensidad contratada por franja horaria buscando un menor consumo.

Por último, cabe destacar que la Five Guys Spain colabora con los edificios en los que se encuentra para la obtención de certificados de calidad ambiental. Por ejemplo, la Sociedad se encuentra en proceso de estudio del proyecto base para obtener el certificado BREEAM en las próximas aperturas. Este proceso está en marcha debido a que hay varios de los puntos a evaluar por esta certificación que necesitan ser desarrollados y modificados para su aprobación.

A continuación, se muestran los principales consumos de Five Guys Spain y las emisiones derivadas de los mismos:

	2021	2020
Alcance 1		
Consumo de gas natural (m^3)	3.698.389	216.979,87
Emisiones (ton. CO_2)	747,07	466,50
Alcance 2		
Consumo de electricidad (kWh)	2.371.322	2.536.196
Emisiones (ton. CO_2)	196,46	887,67
Alcance 3		
Viajes de empleados (km)	414.427	207.216
Emisiones (ton. CO_2)	42,38	20,84

Otros consumos:

	2021	2020
Agua (m^3)	37.622	20.442
Productos frescos (kg)	255.020	178.662
Alimentos no perecederos (kg)	1.349	1.026
Bebidas/refrescos (kg)	16.943	10.291
Aceite (kg)	17.579	11.079

2.2 Economía circular

La economía circular supone un reto importante y necesario que exige el cambio en los modelos de producción de numerosas empresas. Así ha sido también en Five Guys Spain, que ha introducido políticas enfocadas en mejorar la gestión de los residuos y combatir el desperdicio alimentario.

En materia de reciclaje, desde prácticamente el comienzo de su actividad en España se han tomado por parte de la Sociedad acciones para mejorar la gestión de los residuos. Algunas de las principales son las siguientes:

- Programa de recogida y reciclado de aceite usado (desde octubre de 2016).
- Programa de separación de vidrio con contenedor de basura diferenciado (desde octubre de 2016).
- Programa mejorado de separación de basuras (se inició en el año 2017).
- Fuerte compromiso con la reducción del uso del plástico, en consonancia con la normativa europea:
  - Eliminación de las bolsas de plástico (desde 2018).
  - Eliminación de vasos de cortesía de plástico y sustitución por vasos de papel (desde primavera de 2019).
  - Sustitución de las tradicionales pajitas de plástico por homólogas en papel (desde noviembre de 2019).
  - Introducción de un modelo nuevo de tapa para bebidas que elimina el uso de pajitas de papel al disponer de un sistema integrado en la propia tapa para beber directamente .
  - Reemplazo de cubertería de plástico por madera (implantado en 2020).
  - Reducción de plásticos en la recepción de mercancías y envases.
  - En las oficinas de Five Guys Spain también se han eliminado los vasos y las botellas de plástico.
- Eliminación de tintes superfluos, principalmente en *packaging*, proporcionando bolsas de papel y servilletas sin logos, entre otros.

El principal residuo generado por Five Guys Spain es el aceite usado, recogido de manera periódica por un gestor autorizado. En 2021 el aceite usado supuso 132,7 toneladas frente a las 102,5 toneladas usadas en el 2020, cuyo correcto tratamiento en la retirada contribuye a minimizar el impacto en el medio ambiente.

Con relación a los envases puestos en el mercado, Five Guys Spain está adherida a ECOEMBES y a su Plan sectorial de prevención 2021-2023. La misión de ECOEMBES es proporcionar a la sociedad una respuesta colectiva de los agentes económicos ante los temas medioambientales relacionados con el consumo de productos envasados domésticos, logrando el cumplimiento de los objetivos marcados por la Ley, con la mayor eficiencia en el uso recursos. Con nuestra pertenencia estamos colaborando con varios objetivos de desarrollo sostenible (ODS) como por ejemplo el ODS 13 de acción por el clima, el ODS 12 de producción y consumo responsable o el ODS 4 de educación de calidad, con miles de personas formadas en reciclaje a través de diferentes proyectos. Este impacto positivo es posible gracias a nuestra colaboración con ECOEMBES y nuestro compromiso y responsabilidad con el cuidado del medioambiente.

Por otro lado, como punto de especial importancia por el sector de actividad de Five Guys, la Sociedad lleva a cabo políticas enfocadas a reducir o incluso eliminar el **desperdicio alimentario**. Teniendo en cuenta que Five Guys no utiliza comida congelada en sus restaurantes y todos sus alimentos son frescos, la medición de los pedidos y la estimación de la demanda diaria debe ser lo más ajustada posible para evitar el desperdicio alimentario. Así, se establece una línea de acción trascendental basada en la constante comunicación de cada restaurante con el departamento de compras, lo que permite optimizar el volumen de los pedidos y reducir al mínimo la materia prima no utilizada.

De esta forma, el flujo de comunicación entre cada centro y el departamento de compras se habilita a través de un programa informático que permite el trasvase de información automática de una parte a la otra. Así, se utiliza la llamada "calculadora de los pedidos", una fórmula propia de la Compañía que se basa en el volumen diario de las ventas de cada restaurante para que cada pedido sea preciso, asegurando un mínimo de cuatro entregas semanales. Además de ello, ese flujo de información automática también permite dar un *feedback* actualizado al momento al respecto de la calidad del producto.

El sistema adoptado por la empresa permite un control de las fechas de los productos al momento de las entregas para asegurarse de que los proveedores cumplen con las fechas de vida útil mínima de los productos y así evitar problemas de caducidad no previstos. Todo ello se resume en que cada restaurante realiza un inventario diario de los productos principales; y para la totalidad de los productos de cada restaurante, un inventario semanal y otro mensual.

3. Cuestiones sociales y relativas al personal

Five Guys Spain lleva a cabo políticas en materia de personal para asumir el crecimiento del negocio en España, con aperturas numerosas que implican un alto volumen de contratación. Con el objetivo de proporcionar un trabajo de calidad y así repercutir en la prestación de un mejor servicio al consumidor final. Five Guys Spain proporciona contratos estables con una compensación económica por encima del sector, regulado por los Convenios de Hostelería de cada Comunidad Autónoma.

Five Guys Spain tiene un compromiso absoluto con el empleo de calidad, fomentando la contratación de colectivos con alta tasa de desempleo, como son los jóvenes, las personas en riesgo de exclusión social y las personas discapacitadas. También trata de fomentar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

Además, estas políticas ayudan a mitigar el principal riesgo identificado por la Compañía en cuanto a los Recursos Humanos, que es la rotación de la gerencia en comparación con otras empresas del sector *Retail*. El objetivo de la empresa es que se disminuyan las bajas de estos profesionales aportando mayor formación en *soft skills* a esta categoría y así incrementar su orgullo de pertenencia. Además, con el fin de conocer los principales motivos de baja, la Compañía realiza entrevistas de salida como principal metodología de escucha activa para conocer las necesidades de los empleados y continuar promoviendo una mejora continua en este aspecto. En el año 2020 se puso en marcha un sistema de Evaluación de Rendimiento del Desempeño para personal de oficina y gerencia de restaurantes para explorar el vínculo entre el rendimiento (lo que se hace), los comportamientos (cómo se hace), y las actitudes (por qué se hace de esa manera), así como conseguir información sobre cómo los empleados quieren crecer profesionalmente, y qué apoyo necesitan para lograrlo. Se buscan conversaciones de calidad entre evaluados y evaluadores para mejorar el rendimiento y lograr un entorno de confianza que repercuta en conseguir la excelencia del negocio.

Respecto a políticas específicas en materia de empleo establecidas por Five Guys Spain destacan las siguientes:

- **Política retributiva (véase pág. 9 y 10):**
  - Política de bono trimestral y/o anual de Asistente y Gerente de restaurante
  - Política de Comida para todos los empleados
  - Programa de Comprador Misterioso *(Mystery Shoppper)* para todos los empleados de restaurantes.

- Programa de seguro médico privado
- Reglamento del Plan de Jubilación

Este año además la empresa ha implantado la herramienta Payflow, lo que permite a los empleados solicitar anticipos a cuenta del salario mensual a través del móvil de una forma rápida y sencilla.

- **Política de formación:** la empresa impulsa diferentes cursos formativos, enfocados en habilidades técnicas y operacionales para las nuevas incorporaciones de restaurantes. Esta formación se va complementando para las promociones a Encargado de Área, Asistente o Gerente.

  Además de la formación operacional a través de herramientas online con *FGU* (Five Guys University) y *Flow* (formación en manipulación de alimentos y seguridad alimentaria), se promueve el desarrollo de las competencias de liderazgo, para la gestión de equipos con seminarios y talleres presenciales. La Compañía cuenta con un departamento de Formación que lidera y supervisa la formación continua operacional y le desarrollo de los equipos humanos de los restaurantes.
  También existe formación en la Oficina, fundamentalmente para la mejora del idioma inglés.

- **Plan de igualdad:** en la actualidad la empresa acaba de concluir la fase de diagnóstico del plan de igualdad, incluido el registro retributivo.

El entusiasmo es uno de los valores principales de la Compañía, por eso los profesionales de Five Guys son fanáticos de las hamburguesas, de las patatas y de la gente. Esto demuestra que, para llevar a cabo el modelo de negocio, la Sociedad pone al empleado en el centro.

Como prueba de ello la Compañía tiene un programa de "Olimpiadas" donde los empleados de los restaurantes compiten entre sí para conseguir los mejores tiempos en la realización de cada una de las posiciones del restaurante (cortado de patatas, elaboración de bolas de carne, preparación del queso, etc.). Los ganadores de cada prueba así como el restaurante ganador reciben importantes premios económicos (€25.000 en conjunto) y tienen la posibilidad

de acudir a las "Olimpiadas" internacionales para competir con el resto de los países europeos de la JV.

La familia es otro de los valores mas importantes para Five Guys, por ello cada año se realiza una Convención con los gerentes de los restaurantes y personal de oficina de toda la JV para celebrar todos juntos el éxito de los restaurantes y el trabajo que realizan los gerentes día a día. Se hace entrega de distintos premios por consecución de objetivos y demostración de valores de compañía.

Desde el año 2021 Five Guys fomenta la comunicación con sus empleados a través de una herramienta de comunicación interna online, llamada "*Chatty Patty*" y dirigida a todos los empleados para que a través de sus dispositivos electrónicos puedan estar informados de todas las novedades que se producen en la Compañía (Apertura de restaurantes, promociones, oportunidades de traslados, ascensos, novedades operacionales, etc.) y a futuro poder consultar sus horarios, nominas, permisos, vacaciones, etc. Esta herramienta fue clave durante el periodo COVID-19 y sigue siendo fundamental para mantener una comunicación abierta con todos empleados con el fin de poder compartir información y asegurar el bienestar de toda la familia Five Guys España.

3.1 Empleo

Five Guys España cuenta a 31 de diciembre de 2021 con 813 empleados (540 empleados a 31 de diciembre de 2020). Siguiendo el criterio *full time equivalent* el número de empleados a cierre del ejercicio 2021 es de 505 (253 al cierre del ejercicio 2020), siendo la distribución 239 mujeres (47%) y 266 hombres (53%) con un 100% de contratos indefinidos (116 (46%) y 137 (54%) mujeres y hombres respectivamente, con un 99% de contratos indefinidos al cierre del ejercicio 2020). Destaca de la plantilla de Five Guys Spain el hecho de que el 66% de los empleados sean menores de 30 años, contribuyendo a la empleabilidad juvenil, uno de los principales retos del país.

Las categorías profesionales se presentan en este informe de la siguiente manera:

- Categoría 1: empleados que trabajan en las oficinas en Servicios Centrales.
- Categoría 2: puestos de responsabilidad en los restaurantes (Gerentes, Asistentes, Encargados de turno)
- Categoría 3: personal de equipo en los restaurantes (*crew*).

A continuación, se presentan de forma comparativa los principales datos cuantitativos relativos a la plantilla de Five Guys en España en 2021 y 2020:

Ejercicio 2021

Sexo		Grupo de edad			Categoría profesional		
Hombres	Mujeres	<30	30-50	>50	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3
266	239	332	169	4	22	123	360

Ejercicio 2020

Sexo		Grupo de edad			Categoría profesional		
Hombres	Mujeres	<30	30-50	>50	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3
137	116	153	97	3	18	83	152

Empleados por tipo de contrato

		2021		2020	
		Contrato indefinido	Contrato temporal	Contrato indefinido	Contrato temporal
Sexo	Hombres	267	-	135	2
	Mujeres	239	-	116	-
Grupo de edad	<30	332	-	151	2
	30-50	170	-	97	-
	>50	4	-	2	1
Categoría profesional	Categoría 1	22	-	18	-
	Categoría 2	124	-	83	-
	Categoría 3	360	-	150	2

Empleados por tipo de jornada

		2021		2020	
		Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Sexo	Hombres	93	324	91	191
	Mujeres	63	334	67	191
Grupo de edad	<30	62	520	65	297
	30-50	91	137	91	83
	>50	3	1	2	2
Categoría profesional	Categoría 1	20	2	19	2
	Categoría 2	101	36	89	21
	Categoría 3	35	620	50	359

Nota: este desglose no tiene en cuenta para su cálculo el criterio de *full time equivalent* ya que dentro de jornada completa o parcial ya se tiene en cuenta el número de horas trabajadas.

Número de despidos

A lo largo de 2021 se han producido 7 bajas involuntarias en Five Guys Spain frente a las 9 habidas en el 2020. A raíz de del Estado de Alarma para frenar el impacto de la pandemia COVID-19, la Sociedad se acogió a distintos ERTES por Fuerza Mayor, recibiendo las bonificaciones de la Seguridad Social correspondientes aprobadas por el Gobierno. Para poder acogerse a estos beneficios la empresa no podía contratar ni podía despedir durante el periodo en el que los trabajadores permanecieran en ERTE, por lo que la incidencia de los despidos ha sido muy baja (Cláusula de Salvaguarda del Empleo). Los ERTES finalizaron en Five Guys el 31 de mayo de 2021, y la empresa se acogió a la interpretación más estricta de la Cláusula de Salvaguarda, y no realizó ningún despido hasta pasados seis meses de la última incorporación, es decir hasta el 1 de diciembre de 2021. Los 7 despidos se produjeron en el mes de diciembre.

A continuación, se desglosan los despidos y terminaciones de contratos por sexo, edad y categoría profesional:

Ejercicio 2021

Sexo		Grupo de edad			Categoría profesional		
Hombres	Mujeres	<30	30-50	>50	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3
5	2	4	3	-	-	5	2

Ejercicio 2020

Sexo		Grupo de edad			Categoría profesional		
Hombres	Mujeres	<30	30-50	>50	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3
4	5	7	2	-	-	4	5

3.2 Remuneraciones medias

Las retribuciones medias han sido calculadas tomando el salario base por jornada completa y en base anual y se han sumado las retribuciones variables (nocturnidad, comprador misterioso y bono), percibidas por el trabajador independientemente de si las ha pagado el Grupo u otro organismo estatal, como sucede en el caso de los trabajadores que han estado adscritos a ERTE durante el ejercicio 2021.

Debido a las políticas retributivas con las que cuenta Five Guys Spain, el salario es prácticamente idéntico independientemente de su género, tal como se muestra a continuación.

		2021	2020
Sexo	Hombres	20.040	21.351
	Mujeres	19.309	20.184
Grupo de edad	<30	18.129	18.665
	30-50	22.120	23.701
	>50	107.550	113.364
Categoría profesional	Categoría 1	56.950	64.545
	Categoría 2	22.913	21.406
	Categoría 3	17.761	18.382

*Para los cálculos de las remuneraciones medias se han tenido en cuenta a los cinco integrantes del Comité de Empresa (CEO, *Head of People*, *Area Ops Manager*, *Head of Finance* y *Head of Property*) la masa salarial media de éstos (185 miles de euros de media los tres hombres miembros del Comité de Empresa hombres y 116 miles de euros de media las dos mujeres del Comité de Empresa) hace que se desvirtúen las remuneraciones medias reales de la Sociedad.

La remuneración con respecto a los puestos de trabajos iguales o de media de la Sociedad está por encima del salario mínimo y por encima de otros puestos homólogos en el sector, tal como demuestran las tablas.

Plantilla de los empleados acogidos en Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

Durante el ejercicio 2020 se produjo una interrupción temporal de las actividades debido a la aparición de la pandemia COVID-19. Con el fin de minimizar los impactos del cese de la actividad la Sociedad se realizaron diferentes Expedientes de Regulación de Empleo (ERTEs) que se fueron extendiendo con las diferentes olas de la pandemia hasta mayo de 2021. El 1 de junio de 2021 se reincorporaron todos los empleados y se abandonaron los ERTES.

A continuación, se muestra los empleados por sexo, tramo de edad y categoría que se han acogido al ERTE a lo largo del 2021:

		2021	2020
Sexo	Hombres	139	330
	Mujeres	145	281
Grupo de edad	<30	172	422
	30-50	111	185
	>50	1	4
Categoría profesional	Categoría 1	2	23
	Categoría 2	37	110
	Categoría 3	245	478

Los últimos empleados que se reincorporaron pertenecían al mercado de Barcelona, fuertemente afectado por las restricciones. Para poder salir de los ERTES, se les ofreció el traslado a otros mercados temporalmente hasta que se recuperaron sus restaurantes.

Políticas retributivas

En términos generales, todos los empleados de Five Guys Spain cuentan con un salario fijo bruto anual y a un salario en especie. Además, en caso de que cumplan ciertos requisitos, pueden recibir un salario variable en forma de bono. La principal diferencia en la política de retribución se encuentra entre aquellos profesionales que trabajan en los restaurantes y los que trabajan en las oficinas en Servicios Centrales.

Política retributiva de los trabajadores de restaurante

Todos los trabajadores de la Categoría 3 reciben un salario fijo establecido en el convenio colectivo de cada Comunidad Autónoma, equiparando el salario del personal de equipo con la categoría legal de "Camarero/Cocinero". Esto supone un salario más alto que el que se paga en otras empresas del mismo sector, que encuadran al personal de equipo como "Ayudante de Camarero/Ayudante de Cocinero".

En cuanto a la Categoría 2, la empresa tiene la política de mejorar los salarios mínimos establecidos por convenio para los Asistentes y Gerentes. También se mejora los salarios de convenio de los Encargados de Turno en aquellas provincias con unos salarios de convenio más bajos para esta Categoría Profesional como Madrid.

Por otro lado, se establece por parte de la firma la retribución en especie, que engloba:

- Manutención: Todos los empleados tienen derecho a una comida diaria, independientemente del turno, de la jornada y de la categoría profesional. Todas las condiciones se detallan en la Política de comida para empleados de Five Guys Spain.
- Programa *Gympass*: Para fomentar un estilo de vida saludable.
- Uniformidad y calzado: La Empresa paga una cantidad mensual a todos los empleados de restaurantes para la compra de calzado de seguridad y proporciona el uniforme, que incluye camisetas, polos y gorras.
- Plan de jubilación y seguro de vida para Gerentes de restaurante: La Compañía aporta un 5% del salario fijo bruto anual (siempre que el Gerente aporte el 2,5%). La suscripción del plan es voluntaria. Este Plan de Jubilación lleva asociado un seguro de vida equivalente al salario bruto anual fijo.
- Seguro médico para Gerentes de restaurante: Esta categoría cuenta con un seguro médico privado a cargo de la empresa, con posibilidad de incluir a cónyuge e hijos a un precio ventajoso a cargo del Gerente.

Dentro del marco establecido por la Sociedad, existe la posibilidad de beneficiarse de un salario variable en caso de cumplirse una serie de requisitos:

- Bono Comprador Misterioso (*Mystery Shopper*): Todos los empleados pueden optar a él. El programa de *Mystery Shopper* consiste en la visita de un supuesto cliente que realiza una evaluación de la atención recibida, de la calidad del producto y del estado del restaurante en base a los criterios establecidos por la empresa. Lo que se consigue con ello es que los empleados estén motivados de cara a tratar a todos los clientes como si de "clientes misteriosos" se tratasen. Dichos compradores se gestionan a través de una empresa externa y se forman a través de cursos impartidos por Five Guys Spain. Cada restaurante recibe 96 visitas anuales (8 visitas mensuales de promedio), distribuidas en comidas y cenas. También hay compradores "fantasmas" que aparecen en visitas después de las 22:00h. En caso de que la evaluación sea positiva, los empleados del turno reciben un bonus (€s) en función del volumen facturado por el propio restaurante. Los pagos de este variable se realizan en la nómina mensual de cada

empleado de restaurantes. A esta partida se destina aproximadamente el 1,5% de las facturación anual que en 2021 ha ascendido a €398.520.

- Bono de Gerente y Bono de Asistente: Cuando un trabajador de estas categorías alcanza los seis meses trabajados y cumple unos requisitos, adquiere el derecho a beneficiarse de este bonus. Para cobrarlo, se debe conseguir una cierta calificación mínima en relación con los costes de mano de obra y de las visitas de*Mistery Shopper*; así como en cuanto a las auditorías externas de la empresa Navitas, relativa a seguridad alimentaria. Este bono se calcula y paga de forma trimestral y anual.

  También hay una parte asociada al plan de negocio del centro de trabajo. Los requisitos son idénticos para ambas categorías, lo que cambia es el importe del bono siendo superior para los Gerentes.

- Otras retribuciones variables: Con arreglo a lo establecido en la normativa aplicable, los trabajadores podrán beneficiarse de retribuciones adicionales variables en los casos de horas nocturnas y horas complementarias (para aquellos casos de contratados a tiempo parcial que hayan suscrito un pacto en tal sentido).

Política retributiva de los trabajadores de oficina

En el caso de la Categoría 1, el salario fijo se pacta entre la empresa y el trabajador, siempre con respecto al convenio colectivo y a la normativa vigente. En cuanto al salario en especie, se incluyen los siguientes conceptos:

- Manutención: Todos los empleados tienen derecho a vales de comida por cada día trabajado.
- Plan de jubilación y seguro de vida.
- Seguro médico.
- Programa *Gympass*: Para favorecer el estilo de vida activo de todos los empleados.
- Coche de empresa: Este beneficio se reserva para miembros del Comité de Dirección y Directores, así como para aquellos trabajadores que, por su función, requieran efectuar desplazamientos de forma habitual.
- Seguro de accidente para los miembros del Comité de Dirección.
- Dispositivos digitales (Teléfono móvil, ordenador portátil, etc...)

Por último, el salario variable se fija en base a un porcentaje del sueldo bruto anual y se otorga al cumplir una serie de requisitos previstos en la política de bono a empleados de oficina, relacionados también con el programa del *Mystery Shopper*, las auditorías alimentarias y ciertos objetivos financieros. Con esta retribución variable la empresa busca motivar a sus empleados, mejorar su rendimiento, y reforzar su permanencia y compromiso.

Brecha salarial

Five Guys Spain garantiza la igualdad de oportunidades salariales y de responsabilidad tanto para hombres como para mujeres tal como se ha visto en los datos de plantilla y como muestran en la paridad del Comité de Empresa, con 3 hombres y 2 mujeres en la alta dirección. Para el cálculo de la brecha salarial de Five Guys Spain se tienen en cuenta los salarios fijos y variables de todos los empleados de la Sociedad, incluyendo a los empleados que forman parte del Comité de Dirección, obteniendo una brecha del 4% (6% en 2020). Hay que tener en cuenta que las Categorías 2 y 3 tienen sus salarios regulados por convenio y la diferencia en el salario fijo entre hombres y mujeres es inexistente.

3.3 Organización del trabajo

Las materias relativas a la organización del trabajo están reguladas en los diferentes convenios colectivos donde se sitúan los restaurantes de la firma (Madrid, Granada, Barcelona, Valencia, Bilbao, Sevilla y Málaga). Los convenios de Hostelería mejoran las condiciones mínimas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como los salarios, superiores siempre al Salario Mínimo Interprofesional.

Las jornadas oscilan entre las 1.750 horas de Bilbao y las 1.800 horas de Madrid y Sevilla.

En cuanto a los descansos, se establece como regla general un descanso semanal de dos días y una política de vacaciones que garantice un mínimo de 30 días naturales, mejorando esta cifra en ciertas provincias como es el caso de Granada, donde se garantizan 33 días naturales. Algunos convenios también establecen unos días mínimos de disfrute en período estival, como el convenio de Madrid. En el caso de Five Guys Spain, la política de comidas contempla una remuneración en especie que incluye comida o cena para todos sus trabajadores con independencia del horario que hagan

Cabe destacar que alguno de los convenios, como el aplicable a la Comunidad Autónoma de Madrid, recogen materias expresamente relacionadas con la conciliación familiar y laboral, como es el hecho de que a los trabajadores con hijos menores a cinco años se les beneficie con turnos adaptados al horario de guardería o a una libranza en sábados y domingos siempre que las necesidades organizativas lo permitan. Además de ello, los padres con hijos menores de nueve años tendrán también derecho a una hora de ausencia al comienzo o final de la jornada a su elección.

También se respeta el régimen de licencias (por matrimonio, enfermedad o fallecimiento de un familiar, nacimiento de un hijo, concurrencia de exámenes, entre otros); de excedencias (voluntarias o forzosas); y de bajas por incapacidad temporal, accidente de trabajo o enfermedad profesional previsto en los convenios.

Por otra parte, los trabajadores de Servicios Centrales cuentan con 25 días laborables de vacaciones en lugar de los 30 días naturales regulados por ley, y se lleva a cabo un horario flexible de entrada y salida (entrada de 7:30 a 10:30 y salida de 16:30 a 19:30).

Durante el año 2020 se ha establecido una política de teletrabajo, que combinaba el trabajo en las oficinas con el trabajo en el domicilio del empleado. En 2021 se revisó esta política y se fijó un día de teletrabajo a la semana rotatorio para los empleados de oficina.

Si bien Five Guys Spain no dispone de una política específica de desconexión laboral, existe un compromiso por parte de la Sociedad de respetar el tiempo de descanso de los empleados, así como sus permisos y vacaciones, y favorecer la conciliación.

3.4 Salud y seguridad

Para Five Guys la salud y seguridad tanto de sus trabajadores como de sus clientes es un factor relevante en el desarrollo de su actividad. Por ello, desde el año pasado se cuenta con un Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales que ha desarrollado un Servicio de Prevención propio.

Adicionalmente, la Compañía proporciona a todos los empleados que se incorporan a la empresa un curso de prevención de riesgos laborales y manipulación de alimentos, obligatorio para todos los empleados. En él los empleados pueden encontrar el Manual de Seguridad y Salud para el Empleado, que deben leer y responder a unas preguntas al finalizar para demostrar que entienden sus funciones y responsabilidades. En 2021 se impartieron 1528 horas (382 incorporaciones) en este curso online frente a las 236 del año 2020 en el que solamente hubo 59 incorporaciones nuevas.

La Gerencia de los restaurantes también reciben cursos de:

- Primeros auxilios.
- Prevención de incendios.
- Responsabilidad de los mandos intermedios en prevención de riesgos laborales.
- Aplicaciones prácticas de la psicosociología en la empresa.
- Riesgos psicosociales en el trabajo: gestión del tiempo.

Five Guys Spain también pone a disposición de los empleados un programa llamado *"Gympass"*, por el cual los profesionales pueden acceder a gimnasios con ciertos descuentos y ventajas.

Si bien los profesionales que trabajan en los restaurantes tienen cierto riesgo de sufrir cortes o quemaduras, el índice de gravedad y frecuencia de accidentes en Five Guys Spain es bajo. Durante 2021 se han producido 16 accidentes con baja en las instalaciones de Five Guys (15 en 2020) y 9 accidentes In Itinere, es decir un total de 25 accidentes de trabajo, desglosando los índices de accidentabilidad por género a continuación:

2021				2020			
Índice de Gravedad		Índice de Frecuencia		Índice de Gravedad		Índice de Frecuencia	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0,64	0,67	9,58	12,93	0,13	0,68	20,21	11,80

Ni en el ejercicio 2021 y ni en el 2020 se han registrado casos de enfermedades profesionales.

En 2021 se han producido 11.986 horas de absentismo por ausencias injustificadas, por enfermedad común y por accidente laboral.

En 2020 se produjeron 4.528 horas totales de absentismo ya que los empleados en ERTES y los periodos que estuvieron en los mismos fueron mayores.

3.5 Prevención Riesgos Laborales

En julio de 2020 la Sociedad creó un departamento de Prevención de Riesgos Laborales que trabaja junto a la empresa externa que previamente gestionaba todos los servicios: Quirón Fraterprevención. Se contrató a una persona especializada en esta materia tal como exige el artículo 66 inciso 4º de la ley N.º 16.744. Se asumieron las especialidades de Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicosociología aplicada, mientras que las labores de Higiene Industrial y Medicina del Trabajo siguen siendo llevadas a cabo por la empresa externa.

Debido a la pandemia de COVID-19, este departamento asumió el establecimiento y control de las medidas establecidas por el Gobierno en cada momento para frenar la pandemia, aprobándose y renovándose diferentes protocolos de actuación en esta materia.

También asumió la comunicación de los casos de contagio en la Empresa al servicio de prevención ajeno, de la determinación de los posibles contactos estrechos para su investigación, así como la vigilancia de que en los centros de trabajo se adoptasen las medidas necesarias fijadas por las autoridades en cada momento.

Como reglas generales:

- Se prohibió acudir al centro de trabajo con el uniforme puesto, debiéndose cambiar el empleado en el vestuario de uno en uno.
- Toma de temperatura a la entrada al turno de trabajo.
- Se cambió el fichaje de entrada, descanso y salida en los relojes de fichar poniéndose en el móvil, para reducir el contacto con superficies.
- Se aplicaron medidas COVID de limpieza y desinfección de los centros.
- Se proporcionaron mascarillas higiénicas homologadas para su recambio cada 4 horas.
- Se instó a los empleados que comen juntos, a respetar al menos de dos metros.
- Se reforzaron todos los procedimientos de lavado de manos constante, lavado de uniformidad, cambio de guantes, sanitizado de superficies, y ventilación.
- Etc.

En las oficinas centrales se tomaron las siguientes medidas:

- Se estableció el teletrabajo alterno.
- Se limitó el almuerzo grupal a máximo tres empleados en el comedor.
- Se aumentaron las distancias entre los puestos de trabajo.
- Utilización de mascarilla obligatoria cuando te desplazas por la oficina.
- Toma de temperatura corporal al entrar al puesto de trabajo.
- Refuerzo de limpieza diaria en oficina y zonas comunes como aseos.
- Se instalaron diversas máquinas de depuración del aire.

Aunque en el año 2021 se fueron relajando algunas medidas como las limitaciones de aforo, también se crearon otras como los carnets de vacunación en algunas CC.AA. Y aunque los índices de contagio generales han bajado, continúan manteniéndose las restricciones. Incluso en las oficinas se han abierto ventanas (previa realización de obras) para mantener una ventilación adecuada.

3.6 Relaciones sociales

En el año 2020 se realizaron elecciones sindicales en Madrid y en Bilbao.

En Madrid se creó un Comité Conjunto de 7 restaurantes (todos menos Gran Vía y Castellana que tienen más de 50 trabajadores y deben elegir sus propios representantes) y la Oficina. Todos los representantes son de UGT.

En Bilbao ganó CCOO con un delegado de Personal.

En 2021 se realizaron elecciones sindicales en:

- **Madrid** en los restaurantes de Gran Vía y Castellana, donde tuvieron que postponerse las elecciones por la pandemia de 2020.
  . Gran Vía: Se eligieron 5 representantes: 4 de UGT y 1 de CCOO
  . Castellana: Se eligieron 5 representantes, todos de UGT
- **Barcelona**, donde se creó un comité conjunto con 9 representantes, 7 de UGT y 2 de CCOO.
- **Granada**, se eligió una delegada de Personal de UGT
- **Sevilla**, se eligieron 3 delegados de Personal de UGT
- **Valencia**, se eligió 1 delegado de personal de UGT

El delegado de Bilbao de CCOO causó baja y en la actualidad no hay representación sindical en ese centro de trabajo.

El 100% del personal se encuentra acogido a los convenios colectivos provinciales.

3.7 Formación

Five Guys Spain desarrolla diversos programas de formación que fortalecen las capacidades de sus profesionales tanto operacionales como de *soft skills*.

Todos los profesionales que se incorporan a la plantilla de Five Guys Spain realizan una formación online de prevención de riesgos laborales, manipulación de alimentos y formación en alérgenos que tiene una duración media de 4 horas. Una vez completado este curso, las nuevas incorporaciones en los restaurantes deben realizar la formación interna a través de la herramienta online Five Guys University (FGU) de 6 horas de duración online, más su tiempo de entrenamiento en el piso, siendo esta una formación adhoc sobre la compañía, sus operaciones, cultura y políticas. Cuando los trabajadores terminan estas dos formaciones tienen que realizar un examen y una vez superado reciben una certificación.

Esta formación más la que reciben en el piso se estima que supone unas 250 horas de formación por cada incorporación de personal de equipo

Adicionalmente, todas las personas que se incorporan o ascienden a la Categoría 2 cuentan con siete semanas de formación para reforzar el conocimiento operacional de la Compañía, las capacidades de organización del restaurante tanto de inventario de materia prima como de organización del personal, atención al cliente, gerencia y dirección, reforzando este conocimiento con la rotación por las diferentes estaciones del restaurante. Se estima una formación de 97 horas para las promociones y de 346 horas para las incorporaciones externas a la gerencia.

La Compañía apuesta por la formación tanto en habilidades técnicas como en las denominadas *soft skills*, las cuales promueve principalmente para aquellos empleados de las categorías 1 y 2. Estos cursos engloban el aprendizaje de idiomas, habilidades como liderazgo o comunicación, gestión laboral, y cursos de materias psicosociales, entre otros.

Destaca la iniciativa de la conferencia anual de gerentes de Five Guys, una oportunidad para reunirse en "familia" con los equipos de otros países para celebrar los éxitos del año y poner en común nuevos retos a futuro.

Este es el desglose de las horas de formación:

Ejercicio 2021

	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3
Horas de formación	412	6.295	99.346

Ejercicio 2020

	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3
Horas de formación	373	4044	16.126

Por otro lado, Five Guys Spain mantiene convenios de colaboración con diversas universidades, en los cuales se establece un marco de cooperación que permite a estudiantes realizar sus prácticas –curriculares o extracurriculares - en la Sociedad, para promover así el aprendizaje y facilitar la empleabilidad de los jóvenes.

3.8 Accesibilidad

Five Guys Spain fomenta la igualdad de oportunidades para todas las personas, teniendo especialmente en cuenta los colectivos en riesgo de exclusión social. Es por ello por lo que la Sociedad coopera con centros especiales de empleo para llevar a cabo la contratación de personas con discapacidad, mujeres que han sido maltratadas o personas en riesgo de exclusión social.

La Sociedad se muestra comprometida con la incorporación de personas con diversidad funcional a su plantilla, cumpliendo con la normativa vigente a través de la contratación directa. Las funciones que realizan estos profesionales son principalmente de camareros en los restaurantes. A cierre de 2021 contaba con 13 empleados con discapacidad en su plantilla, superando el porcentaje exigido por la normativa vigente.

3.9 Igualdad

La Compañía está fuertemente comprometida con la lucha contra todo tipo de discriminación y la promoción de igualdad de oportunidades para todas las personas.

Una de sus principales medidas para lograr la igualdad entre hombres y mujeres son las políticas retributivas que establece la Sociedad, fomentando un desarrollo igualitario y garantizando unos salarios paritarios en la incorporación de los profesionales al equipo de los restaurantes. La Compañía también cuenta con unas Normas de Conducta en los Negocios que señalan expresamente que cada uno de los empleados merece ser tratado con equidad, respeto y dignidad, por lo que Five Guys proporciona igualdad de oportunidades a empleados y a todas las personas en general que solicitan trabajo. Este documento menciona también el derecho a trabajar en un lugar libre de acoso, intimidación o abuso sexual o de cualquier otra naturaleza. Actualmente está concluyendo el registro retributivo para registrar el Plan de Igualdad para toda la empresa.

Five Guys Spain es consciente de la necesidad de alcanzar la efectiva igualdad en todos y cada uno de los aspectos de la vida laboral, y es por ello por lo que se preocupa del disfrute de todos los permisos de maternidad, paternidad, adopción y lactancia, que en todo punto se ajustan a la legalidad vigente. Tal como se refleja en el Libro del Empleado, estos permisos podrán disfrutarse por todos los empleados.

En 2021, 22 empleados han disfrutado de sus permisos parentales (23 en 2020), siendo 5 mujeres con permiso de maternidad y 17 hombres con permiso de paternidad (11 mujeres y 172 hombres en 2020).

Además de ello, y como respuesta a posibles situaciones de discriminación en el puesto de trabajo, la empresa pone a disposición de todos los trabajadores el Libro del Empleado. El cual explica el procedimiento a seguir en caso de que quieran plantear una queja. De esta forma, se informa de que en primer lugar se debería presentar ante el superior directo (encargado) tan pronto como haya ocurrido el incidente. En caso de no dar respuesta a tal situación ni por parte del encargado ni por parte de la gerencia, se debería instar ante el siguiente nivel de gerencia o directamente al departamento de recursos humanos. Tal como establecen las Normas de Conducta en los Negocios, Five Guys no tolera ninguna conducta verbal o física que degrade a otra persona, interfiera irrazonablemente con el desempeño laboral o cree un entorno intimidante, hostil u ofensivo. Para la Sociedad el clima laboral de "familia" es primordial por su cultura y sus valores. Todas las denuncias relacionadas con discriminación o acoso se han tramitado, analizado y cerrado con las acciones correctivas consideradas oportunas en cada caso.

4. Respeto de los derechos humanos

Five Guys Spain respeta todos los derechos de las personas y así lo muestra tanto en el Libro del Empleado que todos los profesionales reciben al comenzar la relación laboral con la Sociedad como en el documento que establece las Normas de Conducta en los Negocios, señalando una guía de las responsabilidades éticas y legales que comparten todos los profesionales de Five Guys. En este último documento se menciona expresamente el compromiso de apoyo a los derechos humanos fundamentales de todas las personas y el cumplimiento de todas las leyes laborales.

Debido a la actividad de Five Guys Spain y a su ámbito de operación geográfica, la Compañía no identifica riesgos relevantes relacionados con esta temática que impliquen la aplicación de procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos.

Desde su establecimiento en España la Compañía no ha recibido ninguna denuncia relacionada con la vulneración a los derechos humanos.

5. Lucha contra la corrupción y el soborno

La empresa fomenta la integridad no sólo como una política rectora de su actividad, sino que también es uno de los valores del Grupo. Es por ello por lo que se hace mención expresa protocolo existente en materia de conflicto de intereses en el Libro del Empleado. Así, se establece que ante cualquier mínima sospecha de tener un conflicto de interés que pudiera comprometer la lealtad en términos de negocio a Five Guys Spain, se debería revelar a la gerencia lo antes posible. Cabe decir que el Libro del Empleado no sólo se entrega a los empleados, sino que además se les pide que lo firmen y que se comprometan a cumplirlo.

Por otro lado, las Normas de Conducta en los Negocios establecen ciertas guías de competencia leal, política antimonopolio y aceptación de regalos. Five Guys Spain apoya y cumple las leyes de competencia para salvaguardar el derecho de los consumidores de obtener los mejores productos a los mejores precios. Por ello, se prohíben los acuerdos o entendimientos formales o informales con los competidores para fijar, controlar o afectar los precios, productos, términos de venta, costos, ganancias o márgenes de ganancias, mercados o cuotas de mercado o prácticas de distribución. También se prohíben los acuerdos o entendimientos con los competidores para asignarse clientes o productos, boicotear a proveedores o personas con las cuales habrían hecho transacciones comerciales o en términos generales ofertar o no un negocio.

En cuanto a la política de regalos, las Normas de Conducta en los Negocios señalan la prohibición de realizar sobornos o proporcionar objetos de valor con el propósito de influir o dar la apariencia de influir en el juicio o las acciones de terceros. Five Guys considera que el propósito de los regalos y entretenimientos en un entorno comercial es crear buena voluntad y buenas relaciones de trabajo, no obtener ventajas. Por ello, las Normas establecen que ningún empleado de la Compañía, miembro de la familia de un empleado ni agente ofrecerá, dará, proporcionará o aceptará ningún regalo, entretenimiento o beneficio personal, excepto cuando no sea dinero en efectivo, esté de acuerdo con las prácticas comerciales acostumbradas, no sea de valor excesivo, no pueda interpretarse como un soborno o cohecho y no viole ninguna ley o reglamento.

Five Guys Spain no ha realizado aportaciones a fundaciones ni a entidades sin ánimo de lucro en los dos últimos años.

6. Compromiso con la sociedad

6.1 Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Five Guys Spain es consciente de la necesidad de formar a las generaciones futuras en empleos de alto valor añadido, y es por ello por lo que establece convenios de colaboración con universidades para fomentar el empleo joven. En este sentido, se han incorporado estudiantes para hacer sus prácticas en las oficinas de Five Guys, donde reciben una formación interdisciplinar que complementan sus estudios de grado o máster. Durante los durante dos últimos años, debido a la pandemia, solamente 1 estudiante pudo realizar prácticas como *assistant* o *business insights trainee*. Durante el ejercicio 2019, sin embargo, 5 estudiantes pudieron realizar estas prácticas.

Todos los estudiantes, además, se encuentran amparados por el marco jurídico del convenio de cooperación que mantiene la empresa con cada una de las universidades, donde se regulan esas prácticas y se establecen unos mínimos legales para permitir la compatibilidad con los estudios y así optimizar al máximo el aprendizaje en Five Guys.

Si bien la mayoría de estos convenios no fija ninguna retribución para los estudiantes en prácticas, Five Guys les da de alta en la seguridad social y remunera las prácticas en la empresa

6.2 Subcontratación y proveedores

Five Guys Spain lleva a cabo su actividad principal de la mano de numerosos proveedores que completan su cadena de valor. Es, además, un compromiso de la Sociedad tratar a los proveedores honesta y equitativamente y esperar que ellos actúen de manera similar, revisando regularmente que también ellos cumplan con un Código de Conducta en los negocios.

Los proveedores más importantes que tiene la empresa por volumen de coste son empresas dedicadas al suministro de materias primas -en este caso, alimentos-, que vienen elegidas por parte de la matriz para mantener la homogeneidad en el producto final. Así como empresas arrendadoras a las cuales se les alquila los locales para los restaurantes. Debido a la tipología de la cadena de valor de Five Guys, la compañía no contempla riesgos asociados a tales actividades, y no considera necesario realizar auditorías de índole medioambiental o social.

De los 30 principales proveedores por volumen de compra de Five Guys Spain, en 2021 más del 63% son proveedores locales (59% en 2020). Seguimos buscando el suministro de proximidad, un claro ejemplo de ello son los acuerdos alcanzados con Carne La Finca en Madrid y Panes Bimbo en Cantabria.

6.3 Consumidores

Garantizar la limpieza y la seguridad en todos los restaurantes, y por lo tanto la salud de los clientes, es una prioridad para todo el Grupo. Para Five Guys garantizar restaurantes limpios, ingredientes frescos sin congelar, comida sana, fresca y sabrosa, y una atención al cliente impecable han sido desde el inicio las características por las que la Compañía lucha por ser reconocida.

Por ello, es una responsabilidad muy importante de todos los empleados de Five Guys cumplir con todas las políticas y procedimientos de seguridad e higiene aplicables, e informar inmediatamente a sus superiores de cualquier problema posible de seguridad en los productos o instalaciones.

La Sociedad es consciente de la necesidad de que sus productos cumplan con unos estándares de calidad en base a la legislación vigente y que así la **seguridad alimentaria** esté garantizada. Por ello, Five Guys Spain lleva a cabo las siguientes medidas específicas:

- Programa de *Food Audit*. La Sociedad contrata los servicios de una empresa reconocida dedicada a efectuar auditorías alimentarias, las cuales se llevan a cabo de manera externa e independiente. Esta empresa realiza cada trimestre una visita a cada restaurante de forma no anunciada. En dichas auditorías no se comprueban únicamente factores de seguridad alimentaria, sino también de seguridad en el trabajo y cumplimiento de estándares de marca. En estas visitas se recogen también muestras de alimentos y superficies para su análisis en laboratorio, de acuerdo con un plan anual establecido en su HACCP.

  En función del resultado de dichas auditorías, se propone un plan de acción específico para cada restaurante, con el objetivo de cumplir con todos los estándares y mínimos exigidos por la ley y la marca Five Guys. Además de ello, los resultados de laboratorio se vuelcan en un repositorio internacional para mayor control y análisis de tendencias y para tener planes de acción más ajustados a la realidad de cada centro.

- Programa de Comprador Misterioso (*Mystery shopper*). Mediante este programa la Sociedad, además de motivar a los empleados para que el trato con el cliente siempre sea excepcional, se asegura de que se cumplen con todos los estándares que la marca exige. De esta forma, los compradores misteriosos evalúan la calidad del producto, la limpieza del centro de trabajo, y el servicio proporcionado por los empleados de Five Guys Spain, lo cual en definitiva también repercute en constituirse como una medida de verificación del cumplimiento de estándares de seguridad alimentaria.

El resultado de ambas iniciativas influye en el salario variable de los empleados.

En otro orden de cosas, Five Guys Spain se compromete a atender todas aquellas **quejas y reclamaciones** que los clientes pueden tener tras su experiencia con la marca. Para ello, abre diferentes vías puestas al servicio de los consumidores:

- Vía electrónica, bien a través de la propia página web de la marca, o bien a través de correo electrónico.
- Vía directa a través del mail corporativo y de redes sociales.

La primera vía está externalizada a través de la empresa ATREEMO, la cual se encarga de clasificar dichas reclamaciones y de llevar a cabo un control y un seguimiento de estas. De esta manera, se garantiza que el procedimiento de atención de las quejas está totalmente informatizado a nivel Grupo. De esta forma, se distinguen:

- Si son respecto a una visita concreta a un restaurante, se atiende por el General Manager correspondiente. Este sistema online permite a los servicios centrales contrastar si la queja está resuelta o no y en cuantos días. Si a los cinco días de su apertura o recepción no se ha resuelto o cerrado, se recibe una alerta directamente a nivel Grupo (EEUU).
- Si son respecto a la marca en general, se atienden desde el correspondiente departamento de las oficinas centrales.

Durante 2021, Five Guys Spain ha recibido 58 comunicaciones negativas y positivas (122 en 2020), de los cuales 26 fueron realizados a manera de consultas y cumplidos y los otros 32 fueron quejas por errores en los pedidos y peticiones generales, seguidas de opiniones relacionadas con el servicio y con la comida o bebida. En 2021 sólo un 2% de las comunicaciones estaban relacionadas con la limpieza (3% 2020). Entre las comunicaciones totales se han recibido también comentarios positivos tanto para reconocer el trabajo del personal como para elogiar la comida o halagar el local, enviadas por los conocidos como "*raving fans*" de Five Guys.

7. Contenidos incluidos en el Estado de Información no Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Página del Informe
Modelo de Negocio			
Descripción del modelo de negocio del grupo	- Descripción del modelo de negocio. - Presencia geográfica. - Objetivos y estrategias. - Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura.	GRI 102-2, GRI 102-4, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-15	Pág. 2-3
Información sobre cuestiones medioambientales			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3	Pág. 3, 9-10
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-11, GRI 102-15	Pág. 3 y 4
General	Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	GRI 102-15, GRI 102-29, GRI 102-31	Pág. 4-6, 11
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 102-11, GRI 102-29	Pág. 4
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 102-29	Pág. 4-6
	Aplicación del principio de precaución.	GRI 102-11	Pág. 4-6
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	No se ha identificado ningún riesgo ambiental aplicable a la Compañía, por lo que no existe provisión alguna dotada por este concepto	
Contaminación	Medidas para prevenir la contaminación.	GRI 103-2, GRI 302-4, GRI 302-5, GRI 305-5,	Pág. 4-6
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención y gestión de residuos.	GRI 103-2, GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3, GRI 303-3, GRI 306-2	Pág. 5-6
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua.	GRI 303-5	Pág. 5
	Consumo de materias primas.	GRI 103-2, GRI 301-1	Pág. 5
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	GRI 103-2, GRI 302-1, GRI 302-4	Pág. 4-5
Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3	Pág. 4-5
	Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 305-5	Pág. 4-5
	Metas de reducción de emisiones GEI.	GRI 103-2	Pág. 4
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	No material para la Compañía	No aplica
	Impactos causados por la actividad.	No material para la Compañía	No aplica
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI103-2, GRI 103-3	Pág. 6, 9-10
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-15, GRI 102-35	Pág. 6
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1	Pág. 7-8
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.		
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		
	Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 102-36, GRI 201-3, GRI 405-2, GRI 202-1	Pág. 8-9-10
	Brecha salarial.		
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		
	Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.	No reportado	No reportado
	Medidas de desconexión laboral.	GRI 103-2	Pág. 10-11
	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	Pág. 13
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 102-8, GRI 103-2	Pág. 10-11
	Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	Pág. 11
	Medidas para facilitar la conciliación.	GRI 103-2, GRI 401-3	Pág. 10-11
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2	Pág. 11
	Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.	GRI 403-2	Pág. 11
	Enfermedades profesionales.	GRI 403-2	Pág. 11
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social.	GRI 102-43, GRI 403-1	Pág. 12
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 102-41	Pág. 12

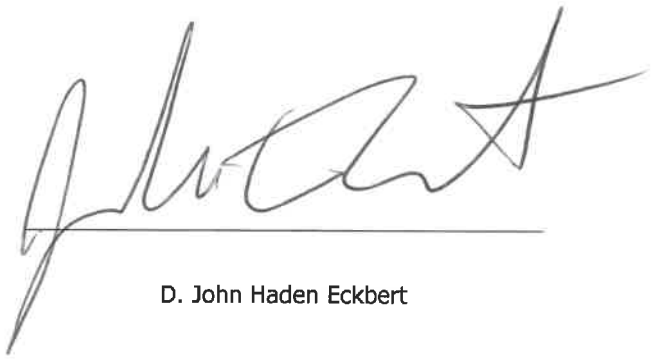
Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Página del Informe
	Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-4	Pág. 12
Formación	Políticas de formación.	GRI 103-2, GRI 404-2	Pág. 12-13
	Horas totales de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	Pág. 12
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2	Pág. 13
Igualdad	Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	GRI 103-2, GRI 406-1	Pág. 13
	Planes de igualdad.		
	Medidas para promover el empleo.		
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		
	Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.		
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3	Pág. 13-14
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-15, GRI 102-30, GRI 102-16	Pág. 13-14
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	GRI 102-17, 103-2, GRI 419-1	Pág. 13-14
	Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.		
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.		
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.		
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 205-2	Pág. 14
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-15, GRI 102-30,	Pág. 14
Corrupción y soborno	Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 103-2	Pág. 14
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2	Pág. 14
Información sobre la sociedad			
Políticas	Enfoque de gestión.	GRI 103-2, GRI 103-3	Pág. 14-15
Principales riesgos	Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.	GRI 102-15, GRI 102-30	Pág. 14-15
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-1, GRI 203-2	Pág. 14
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.		
	Relaciones con las comunidades locales.	GRI 102-43	Pág. 15
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 203-1, GRI 201-1	Pág. 14-15
Subcontratación y proveedores	Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras.	GRI 102-9, GRI 103-3, GRI 414-1	Pág. 15
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.		
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 103-2, GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 417-1	Pág. 15-17
	Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	GRI 102-17, GRI 103-2	Pág. 15-17
Información fiscal	Resultado del ejercicio	GRI 207-4	Pág. 3 (P&G) de CCAA
	Impuestos sobre beneficios pagados.		Nota 14 de CCAA
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	Notas 4.n y 15.c de CCAA

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El administrador único de Five Guys Spain, S.L.U. procede a formular el Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021 que se compone de las hojas adjuntas 1 a 19.

Madrid, 31 de marzo de 2022

El administrador único:



D. John Haden Eckbert