



# COMPASS GROUP

## HOLDING SPAIN S.L

Estado de Información No Financiera  
del ejercicio terminado el 30 de septiembre de 2025

# 1

## Introducción

# 2

## Conoce **Compass Group**

2.1. Comprometidos con el desarrollo sostenible	6
2.2. Organización y estructura	8
2.3. Principales productos y servicios	12
2.4. Dónde presentamos nuestros servicios	18
2.5. Principales indicadores de desempeño económico	19
2.6. Entorno empresarial	19
2.7. Modelo de Negocio - Objetivos y Estrategias	21

# 3

## Estado de información **no financiera**

3.1. Grupo de interés y asuntos materiales	25
3.2. Gestión de riesgos	30

5

6

25

30

# 4

## Compromiso de buen **Gobierno corporativo**

4.1. Código de conducta	38
4.2. Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	39
4.3. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	39
4.4. Transparencia en la información fiscal	39
4.5. Control de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	40
4.6. Derechos humanos	40
4.7. Compass por Valencia	42

# 5

## Compromiso con las **Personas**

5.1. Nuestro equipo. One great Team	44
5.2. Registro retributivo y brecha salarial	56
5.3. Políticas de conciliación y desconexión	58
5.4. Políticas de igualdad	60
5.4.1. Plan de igualdad	60
5.4.2. Otros proyectos transversales	61
5.5. Compromiso con la Seguridad y la Salud	62
5.5.1. Verificación del cumplimiento legal. Auditoría externa legal del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales	63
5.5.2. Certificación externa conforme al modelo ISO 45.001:2018	64
5.5.3. Estadísticas de Accidentalidad y Enfermedades Profesionales	66
5.6. Formación de nuestros equipos	68
5.7. Diálogo social y Organización	72
5.7.1. Speack up	72
5.7.2. Encuestas NPS	72
5.7.3. Libertad de asociación	73

# 6

## Compromiso con el Medioambiente. **One great Planet**

74

6.1. Gestión medioambiental del Grupo Compass	74
6.1.1 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	75
6.2. Contaminación por emisiones de carbono y emisiones de gases efectos invernadero	76
6.3. Economía circular, prevención y gestión de residuos y desperdicio alimentario	80
6.3.1 Gestión de los residuos y prevención de su generación	81
6.3.2. Economía Circular y revalorización de residuos	82
6.3.3 Desperdicio alimentario Stop food waste	82
6.4. Uso sostenible de recursos naturales	83
6.5. Cambio climático: oferta gastronómica saludable y sostenible	84
6.6. Protección de la biodiversidad	86
6.7. Sistemas de reclamación, quejas y evaluación	86

# 7

## Índice de contenidos **GRI**

88

# Introducción

En 2017 se produjo la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2014/95/UE, mediante el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre. Posteriormente, en 2018, se aprobó 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.

La Ley supuso un cambio significativo en las exigencias de reporte de la información no financiera de las compañías sujetas a la misma, ya que fija un marco común de contenidos sobre los cuales se debe focalizar la información no financiera, incluyendo aspectos medioambientales, sociales, de derechos humanos, de lucha contra la corrupción y el soborno, de personal y empleo, de fomento de la igualdad de trato y cumplimiento de reglas en materia de no discriminación y discapacidad. Por otro lado, la Directiva 2014/95/UE amplía el contenido exigido en el informe anual de gobierno corporativo que deben publicar las sociedades con el fin de mejorar la transparencia facilitando la comprensión de la organización empresarial y de los negocios de la empresa.

Por ello, mediante el presente Estado de Información No Financiera y Diversidad, desde

Compass Group Holdings Spain S.L.U se da respuesta a los requerimientos derivados de la Ley 11/2018, el cual será elaborado anualmente, con el objetivo de proporcionar la información considerada significativa para nuestros Grupos de Interés, relativas a Compass Group Holdings Spain S.L.U y sus Sociedades Dependientes con respecto a los ámbitos de reporte considerados por la Ley 11/2018.

El Estado de Información No Financiera y Diversidad incluye información relativa al ejercicio de 12 meses finalizado el 30 de septiembre de 2025.

Este informe está elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI, (GRI Sustainability Reporting Standards), cuyo índice de indicadores reportados se acompaña en el apartado 8 del presente informe

El contenido del presente Estado de Información No Financiera y Diversidad ha sido elaborado conforme a los principios de participación de los Grupos de Interés, teniendo en cuenta el principio de materialidad, transparencia e integridad.

Por último, cabe destacar que el presente informe ha sido sometido a un proceso de verificación externa e independiente en los términos recogidos en la Ley 11/2018.

# 2

## Conoce Compass Group

### 2.1. Comprometidos con el desarrollo sostenible

Como líder en servicios de alimentación, Compass está comprometido por ser más responsable social y medioambiental, inspirando a sus consumidores con propuestas gastronómicas saludables que contribuyan a su salud y a la del planeta; ayudando a sus clientes y colaboradores en la consecución de sus objetivos de desarrollo sostenible y contribuyendo de forma positiva a la sociedad a través de nuestra actividad.

La sostenibilidad es importante para nosotros y para nuestros clientes e inversores.

El cuidado de las personas y del planeta es un comportamiento arraigado en nuestra cultura.

El compromiso global de Compass Group con un futuro sostenible para todos abarca los valores de la empresa como negocio ético, sostenible e integrador, junto con nuestra ambición de influir positivamente en el mundo a través de la alimentación dando prioridad al liderazgo medioambiental y el impacto en la comunidad.

Abordar el cambio climático, luchar contra el desperdicio de alimentos y garantizar que nuestros alimentos se obtienen de forma responsable y sostenible, junto con un compromiso inquebrantable con la seguridad sustenta nuestra estrategia de sostenibilidad.

Espeso por lo que la estrategia de sostenibilidad global de Compass Group (Planet Promise) se materializa para el mercado español en nuestra

estrategia One Great Planet. Bajo este paraguas y, con el propósito de realizar una contribución efectiva y ligada a nuestra actividad, se definen nuestros pilares de ejecución:

- Emisiones, energía y uso eficiente de recursos
- Residuos, envases y plásticos
- Desperdicio alimentario
- Suministro y oferta gastronómica saludable y sostenible

Nuestra estrategia de sostenibilidad se focaliza en contribuir a al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) ODS relacionados con nuestra actividad:

#### IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

- Energía y recursos naturales



Un uso responsable de los recursos energéticos (electricidad) e hídricos (agua) contribuye de forma positiva reducir las emisiones de GEI así como a preservar la disponibilidad de los recursos naturales limitados.

- Plásticos, envases y residuos



La contaminación de los ecosistemas por materiales no biodegradables (fundamentalmente plásticos) es un problema grave que afecta sobre todo a los océanos.

Una adecuada estrategia de selección de envases y materiales de los alimentos y bebidas servidos durante el servicio contribuye a la mejorar el impacto ambiental de la actividad, contribuyendo entre otros aspectos a la reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero y los costes medioambientales de su producción y posterior procesado.

- Segregación de residuos



Una adecuada segregación de residuos minimiza el impacto de la generación de estos, favorece su adecuado procesado y favorece la circularidad a través de una revalorización de los mismos.

#### IMPACTO MEDIOAMBIENTAL Y PERSONAS

- Desperdicio alimentario



El desperdicio alimentario tiene consecuencias medioambientales (derivados del uso de los recursos, las emisiones de GEI generadas en la producción y transformación de alimentos que finalmente no son consumidos y de las emisiones provocadas por los residuos orgánicos) y sociales (provocando desigualdad y falta de disponibilidad

de alimentos).

El Desperdicio alimentario generado fuera del hogar es significativamente mayor que el generado en los hogares, por lo que contribuir a su reducción es esencial para la construcción de modelos de consumo sostenibles.

- Menús y Aprovisionamiento



El El sistema alimentario global (producción, adquisición, distribución y consumo de alimentos) impacta de forma significativa en el clima, el medioambiente y la salud de las personas.

La adecuada selección de las materias primas y de las propuestas gastronómicas bajo criterios de sostenibilidad ambientales (como la proximidad, temporalidad, producción sostenible y el equilibrio proteico) y sociales (como compras con criterios de comercio justo, bienestar animal y salud de los comensales) es esencial para la consecución de un modelo de servicio sostenible.

- Equipo



Garantía del trato igualitario, de cuidado y protección de los empleados.

Una adecuada formación/concienciación en materia de prevención y denuncia de conductas poco éticas, discriminatorias y/o de acoso son pilares para el cuidado de los equipos.

## 2.2. Organización y estructura

Compass Group Holdings Spain S.L.U (en adelante Compass Group) se constituyó el día 25 de septiembre de 1996 en Madrid.

Compass Group Holdings Spain S.L.U es propietaria directa o indirectamente del 100% de todas sus sociedades dependientes, excepto de Levy Restaurants Limited Partnership US de la que posee un 49%.

La actividad principal del grupo es en la prestación de servicios de restauración a colectividades (empresas, colegios, hospitales, residencias de tercera edad...) y de restauración diversa (eventos...).

Conforme a lo anteriormente mencionado, Compass Group actúa como entidad matriz del Grupo constituido por las siguientes sociedades dependientes principales:

- Eurest Colectividades, S.L.U. participada al 100% y con domicilio social en Pinar de San José, 98 de Madrid. Su actividad consiste en la prestación de servicios de restauración a colectividades (empresas, colegios, hospitales, residencias de tercera edad...) y de restauración diversa (eventos y otros).

- Asistentes Escolares, S.L.U participada al 100% y con domicilio social en C/ Frederic Mompou, nº 5 - 5ª de San Just Desvern (Barcelona). Su actividad consiste en la prestación de servicios de monitores escolares.

- Eurest Catalunya, S.L.U participada al 100% y con domicilio social en C/ Frederic Mompou, nº 5 - 5ª planta de San Just Desvern (Barcelona). Su actividad consiste en la prestación de servicios de restauración a colectividades (empresas, colegios, hospitales, residencias de tercera edad...) y de restauración diversa (eventos y otros).

- Eurest Servicios, S.L. (antes Gourmet On Wheels, S.L.) participada al 99,98% y con domicilio social en Pinar de San José, 98 de Madrid. Su actividad consiste en la comercialización de productos de alimentación y bebidas. Dicha comercialización se realiza principalmente en la Comunidad de Madrid en edificios de oficinas del sector de empresas y a través de elementos movibles (carros).

- Eurest Euskadi, S.L.U participada al 100% y con domicilio social en Polígono Ugaldeguren, nº 1, Parcela 7 de Derio (Vizcaya). Su actividad consiste en la prestación de servicios de restauración a colectividades (empresas, colegios, hospitales, residencias de tercera edad...) y de restauración diversa (eventos y otros).

- Levy Compass Group Holdings, S.L.U. participada al 100% y con domicilio social en calle R, s/nº, parcela 26 (Mercapalma), Coll d'en Rabassa de Palma de Mallorca. Su actividad consiste en la adquisición, tenencia y gestión de valores.

- Medirest Social Residencias, S.L.U participada al 100% y con domicilio social en calle Constitución nº 1-3º de Sant Just Desvern (Barcelona). Su actividad consiste en servicios en el sector de la atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal; en concreto presta servicios de atención socio-asistencial y auxiliares en residencias para personas mayores, centros de día, centros de noche y viviendas tuteladas. Asimismo, también presta servicios de restauración colectiva, ayuda a domicilio y teleasistencia.

- Fundación Eurest participada al 100% y con domicilio social en Pinar de San José, 98 de Madrid. La fundación tiene como fines de interés general la promoción de la acción social y la atención y asistencia a colectivos vulnerables o en situación

de exclusión social.

- Eurest Servicios FERIALES, S.L.U. participada al 100% y con domicilio social en Pinar de San José, 98 de Madrid. Su actividad consiste en la prestación de servicios de hostelería pública o colectiva que impliquen la gestión directa o por cuenta de terceros tales como la explotación de hoteles, restaurantes, cadenas de alimentación, bares, cafeterías, comedores colectivos y cualesquiera de similar naturaleza.

- Servicios Renovados de Alimentación, S.A.U. participada al 100% y con domicilio social en Calle Castilla 8 de Zaragoza. Su actividad consiste en la prestación de servicios de restauración a colectividades: empresas, colegios, hospitales

y residencias de tercera edad y de restauración colectiva diversa (Eventos y otros).

- Eurest Parques, S.L.U participada al 100% y con domicilio social en Pinar de San José, 98 de Madrid. Su actividad consiste en la gestión integral de parques temáticos, parques de atracciones y cualquier otro espectáculo ya sea en un recinto al aire libre o en un espacio cerrado, sea del tamaño que sea, en los que no solo se preste el servicio de divertimento para el/los visitantes sino que también se gestione el cobro a los visitantes de cualquiera de los servicios, incluyendo con carácter enunciativo pero no limitativo, el servicio de alimentación y bebida, gestión y comercialización de eventos y cualquier otro que sea necesario para el correcto desarrollo del mismo.



En el siguiente **esquema societario de Compass Group**, se representan las principales sociedades dependientes y su participación en las mismas:



**COMPASS GROUP HOLDINGS SPAIN S.L.U**

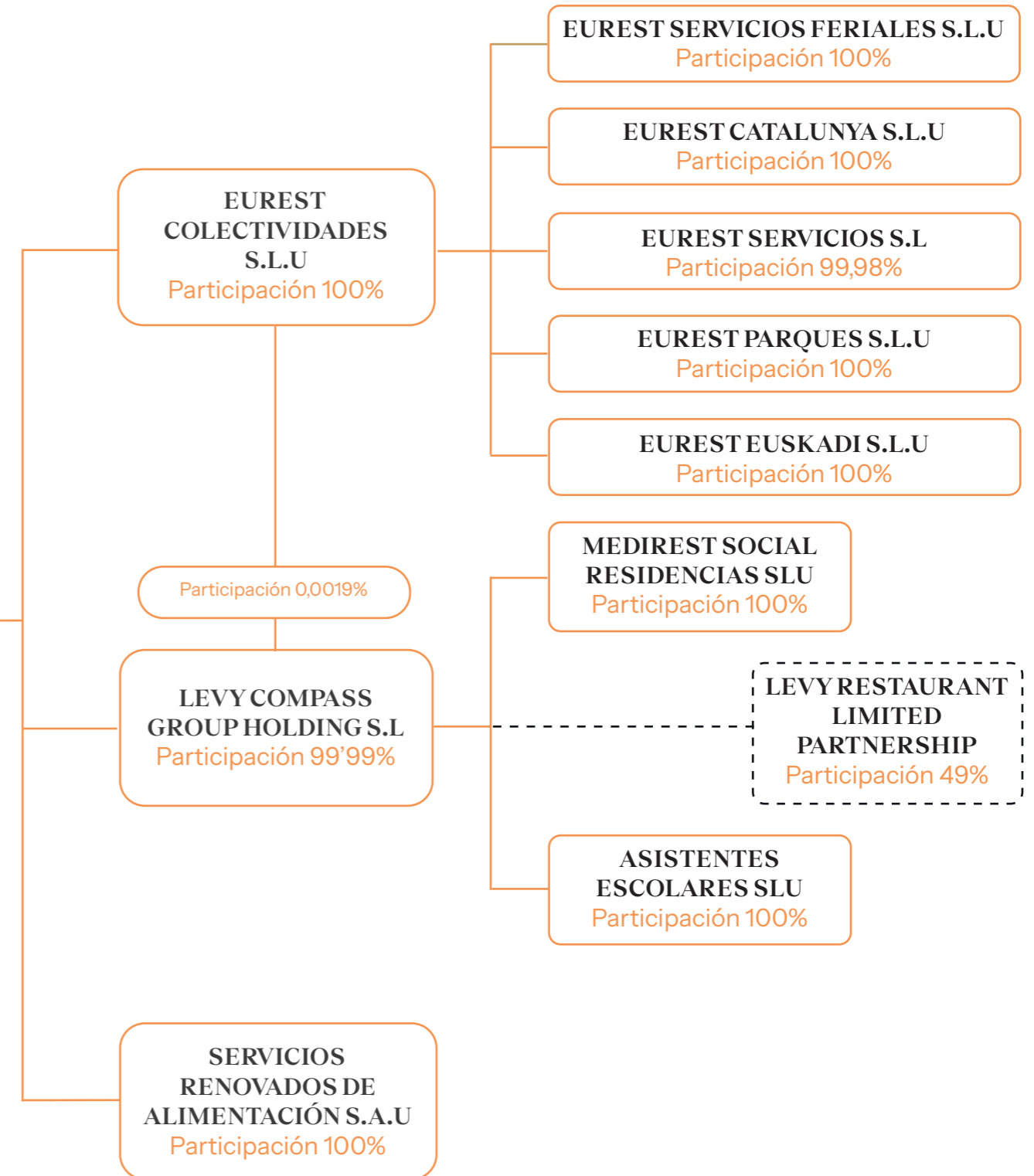
- Compañía dependiente
- - Compañía asociada

El Grupo Compass Group Holdings Spain, S.L.U., realiza principalmente actividades relacionadas con el servicio de restauración colectiva, restauración diversa (Convenciones, eventos y otros) y servicios auxiliares.

A continuación, se muestra el desglose societario de las sociedades asociadas que conforman el consolidado del Compass Group.:

- Levy Restaurant Limited Partnership.

Cabe destacar que las siguientes sociedades no han sido consideradas dentro del alcance de la elaboración del Estado de Información No Financiera y Diversidad bien por su impacto residual en los ámbitos reportados en el mismo o por no ejercer control sobre las mismas:



- Fundación Eurest
- Levy Restaurantes Limited Partnership.

Para cualquier duda acerca del Estado de Información No Financiera y Diversidad se puede realizar una comunicación escrita dirigida al domicilio social de Compass Group Holding Spain S.L.U., ubicado en calle R, s/nº, parcela 26 (Mercapalma), Coll d'en Rabassa, Palma de Mallorca.

## 2.3 Principales productos y servicios

El Grupo Compass Group Holdings Spain, S.L.U., realiza principalmente actividades relacionadas con el servicio de restauración colectiva, restauración diversa (Convenciones, eventos y otros) y servicios auxiliares.

### Educación



Comer es mucho más que alimentarse: es despertar los sentidos, es viajar por el mundo sin levantarse de la mesa... es experimentar, aprender y compartir hábitos de vida saludable.

Por eso en Scolarest apostamos por hacer que la hora de la comida sea un rato de diversión y aprendizaje para los más pequeños de la casa.

El equipo Scolarest pone cada año toda su pasión en este proyecto para seguir transmitiendo valores y hábitos de vida saludables que inspiren a niños y niñas.

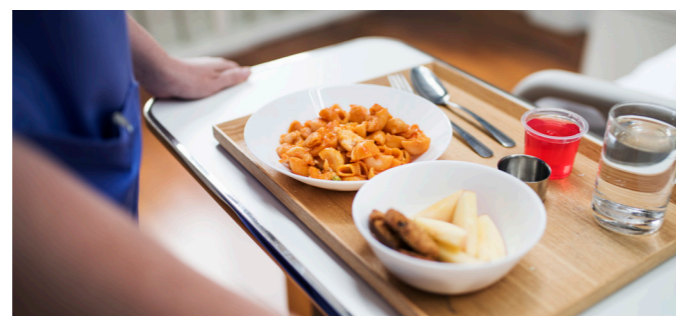


A continuación,  
se describen las  
**principales**  
**actividades** llevadas a  
cabo en cada sector en  
el que operamos:

### Hospitalario & Senior



En Medirest ofrecemos una gastronomía adaptada y segura a Centros Residenciales, Centros Sociales y a Centros Hospitalarios y Sanitarios. En todos ellos trabajamos para que nuestros comensales disfruten del placer de comer y cubriendo todas las necesidades nutritivas. Lo conseguimos con soluciones innovadoras y con un equipo de expertos único.



### Empresa & Industria



En Eurest elaboramos una gastronomía con propósito, basada en el cuidado de las personas, el planeta y el medio ambiente, incorporando innovación y tecnología a nuestros espacios de restauración corporativos. Trabajamos en los comedores de empresa e industria para influir positivamente en la vida de los empleados.

En los últimos años, Eurest está reforzando su presencia en el sector Travel, desarrollando dos líneas de actividad claramente diferenciadas dentro de los principales entornos de movilidad, como aeropuertos, estaciones de tren y otros espacios asociados al viaje. Por un lado, impulsa su oferta en salas VIP, centrada en mejorar la experiencia del pasajero mediante servicios premium, atención personalizada y espacios de descanso de alto valor añadido. Por otro lado, está potenciando su línea Retail, que abarca la gestión de locales comerciales y de restauración diseñados para atender a un flujo constante y diverso de viajeros, ofreciendo propuestas ágiles y adaptadas al ritmo del desplazamiento. De este modo, se consolida una estrategia dual que combina hospitalidad de alta gama y soluciones retail en los principales puntos de conexión del país



### Eventos



En Vilaplana ofrecemos un catering de alta gama exclusivo para celebrar eventos corporativos, deportivos y sociales.

Contamos con una experiencia de 4 décadas dedicadas a la elaboración de Catering de Alta Gastronomía. Incorporamos a nuestro servicio equipos jóvenes e innovadores que abordarán cada evento de manera personalizada.



## Los principales proyectos desarrollados durante el ejercicio son los siguientes:

### FISH REVOLUTION

Programa de innovación gastronómica fruto de la lianza entre Compass Group, el chef 3 Estrellas Michelin Ángel León y Grupo Nueva Pescanova para Scolarest.

- Ayudamos a los centros escolares y familias a que los más pequeños integren el pescado dentro de su planificación mensual de comidas de una forma voluntaria y consciente.
- Enseñamos a comer pescado de una forma atractiva a los niños, creando así hábitos de alimentación saludables a través de innovadoras texturas, sabores reales y formas divertidas.
- Recetas basadas en un uso innovador de la proteína marina.

**¡Haz que el pescado les flipe con Fish Revolution!**



Dentro de nuestro Proyecto Educativo, el programa Cómete el Mundo ayuda a los niños y niñas a conocer gastronómica y culturalmente otros países sin salir del comedor.

Actividades mensuales de dinamización del comedor por parte de nuestro gran equipo de monitores de Scolarest.

¡Una iniciativa que prepara a los más pequeños para comerse el mundo a su manera!



El objetivo es crear un espacio de relación, de convivencia y de aprendizaje durante el tiempo del mediodía. Una experiencia gastronómica saludable, segura y sostenible para la comunidad educativa.

El equipo Scolarest está formado por más de 5.000 profesionales que, diariamente, hacen posible que el comedor sea un espacio educativo más del centro.

Nuestro proyecto educativo busca proporcionar el máximo bienestar a la comunidad educativa a través de cuatro pilares:

- **Experiencia gastronómica:** Creamos espacios atractivos donde disfrutar tanto de las recetas de toda la vida como de las basadas en nuevas tendencias gastronómicas, como la proteína vegetal o productos innovadores con proteína marina. Todas ellas inspiradas en los principios nutricionales de la dieta mediterránea en la que el aceite de oliva es el gran referente.
- **Seguridad:** Contamos con un plan propio de seguridad alimentaria cuyo objetivo es conseguir cero incidencias relacionadas con alergias e intolerancias alimentarias. Además, disponemos de proveedores homologados que nos proporcionan productos de primeras marcas.
- **Sostenibilidad:** Potenciamos la materia prima

fresca y de temporada, de proximidad y ecológica para fomentar un sistema alimentario más sostenible y justo.

- **Aula comedor:** Transformamos el comedor en un espacio de aprendizaje, de relación y convivencia en el que el alumnado es el protagonista.

El equipo Scolarest pone cada año toda su pasión en este proyecto para seguir transmitiendo valores y hábitos de vida saludables que inspiren a niños y niñas. Colaboramos con la comunidad educativa para convertir el comedor en un espacio de aprendizaje más del centro, enriqueciendo así la experiencia del alumnado, contribuyendo al desarrollo de las habilidades blandas (soft skills).

Nuestra programación educativa evoluciona cada año Meraki: "Vivimos con pasión e inspiramos con acción".

### Alimentamos las emociones

Proyecto impulsado durante la pandemia con el objetivo de fomentar el bienestar emocional de los residentes de los centros sociosanitarios a través de actividades lúdicas y entretenimiento en formato online, que estimulen y despierten su ilusión.

Unos de los objetivos de "alimentamos las emociones" ha sido poder complementar la oferta ocupacional, lúdica y de ocio que los centros ofrecen a los usuarios.





Es un menú **saludable y sostenible** que nos invita a comer de manera inteligente reduciendo el consumo de proteínas de origen animal e incrementando el de proteínas vegetales, en beneficio del medioambiente y nuestra salud.



Programa centrado en actividades para romper con la rutina y favorecer el bienestar de los pacientes y el personal sanitario y administrativo.

Ofrecemos entretenimiento, charlas de nutrición y dietética, hábitos saludables, Jornadas Gastronómicas y pasatiempos, entre otros contenidos diseñados para diferentes usuarios del entorno hospitalario englobados en el "Carpesano" y las fichas físicas:

■ TÚ ME IMPORTAS – KIDS: Los niños serán niños dentro y fuera de los centros hospitalarios. Queremos motivarlos y llenarlos de emoción a través de su imaginación con audiolibros, pasatiempos y actividades que fomenten su creatividad.

■ TÚ ME IMPORTAS – MAMÁS: Convertirse en madre es un momento muy especial en la vida de toda mujer. Por ello queremos mimar a todas las madres tras el nacimiento de sus hijos ofreciéndoles un suculento desayuno y regalándoles una taza de Súper Mamá.

■ TÚ ME IMPORTAS – EQUIPO: El primer paso es cuidar a los que nos cuidan. Nos ocupamos de que nuestro equipo tenga un espacio propio en el trabajo, donde sentirse a gusto en las pausas durante la jornada: una cafetera, un equipo de música y una pizarra para compartir mensajes e información de interés.



Entendemos que la alimentación es una parte esencial tanto en la prevención como en el tratamiento de diversas enfermedades, así como en la mejora de la calidad de vida de los pacientes. Por ello, hemos establecido un acuerdo de **colaboración exclusivo con Fundación Alicia (Alimentación y Ciencia), siendo la única empresa de colectividades en España que cuenta con este respaldo.**

La Fundación Alicia, **centro pionero en investigación culinaria y hábitos alimentarios**, colabora con EUREST para integrar ciencia y gastronomía en la alimentación hospitalaria. Gracias a esta alianza, nuestro personal recibe formación especializada en áreas críticas como **dietas oncológicas y microbiota**, asegurando menús adaptados a patologías complejas con el máximo rigor y calidad. Los menús diseñados bajo este marco **llevan el sello Alicia**, garantía de innovación y compromiso con la salud. Esta colaboración nos permite ofrecer soluciones prácticas basadas en conocimiento científico, apoyar al equipo sanitario y consolidar una gestión hospitalaria donde nutrición significa salud y calidad de vida.



Mejoramos el bienestar emocional del comensal a través del SABOR, convirtiendo el obstáculo de las limitaciones en la deglución y masticación en una oportunidad para disfrutar y hacer disfrutar a través de la comida:

- Evocando recuerdos.
- Recuperando sabores, emociones y experiencias perdidas.

- Educando paladares a través de la identificación de sabores y olores.
- Potenciando el aspecto sociabilizador de la comida y una participación activa en el proceso de alimentación.

Buscamos el bienestar físico apoyándonos en rigurosos procesos de definición de dietas y texturas, garantizando la seguridad durante la deglución y una dieta más variada y sabrosa y, por lo tanto, un mayor aporte nutricional.



Es un concepto que forma parte del programa Tú Me Importas, dirigido a todo el personal y público del sector sanitario con el objetivo de cuidar y entretener a nuestros usuarios. Esto se lleva a cabo mediante originales actividades y gestos de cariño que ayudan a hacer más llevadero el día a día de los centros hospitalarios.

Jornadas gastronómicas en las que los pacientes a los que su prescripción médica se lo permita podrán disfrutar de menús pensados para la ocasión por nuestros chefs, y días especiales que celebraremos con ellos para, juntos, darles la mayor difusión posible.



El comedor es un espacio de disfrute y socialización. Por eso, cada miércoles, nuestros magníficos chefs celebran su gran trabajo diario dando rienda suelta a su creatividad culinaria para llevar a las mesas de todos los usuarios de *Business & Industries* exclusivas experiencias gastronómicas.



Queremos llevar a nuestros comensales a dar la vuelta al mundo a través de jornadas repletas de recetas diseñadas con todo el cariño de nuestros chefs con sabores de todos los rincones del planeta.



Nuestra llamada al cambio está basada en disminuir el consumo de proteína animal por los beneficios que esto aporta a la salud, la optimización de recursos naturales y el cuidado del medioambiente.

Queremos dar una nueva alternativa, ofreciendo a nuestros comensales otras opciones en forma de platos compuestos por ingredientes saludables, a la vez que atractivos, como son las verduras, frutos secos, legumbres y cereales por sus valores nutricionales y ricos sabores.



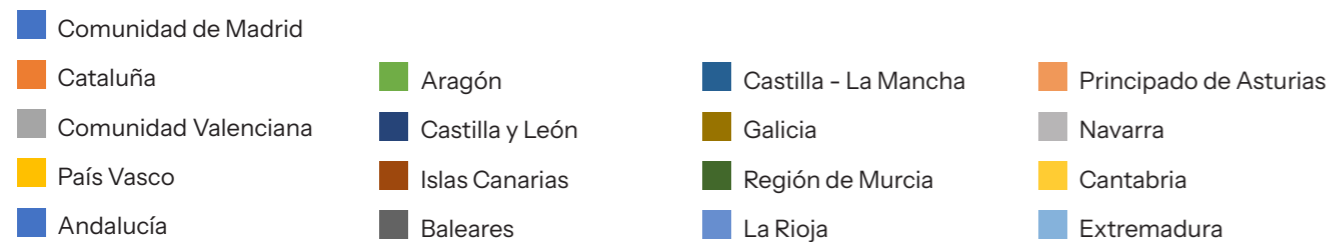
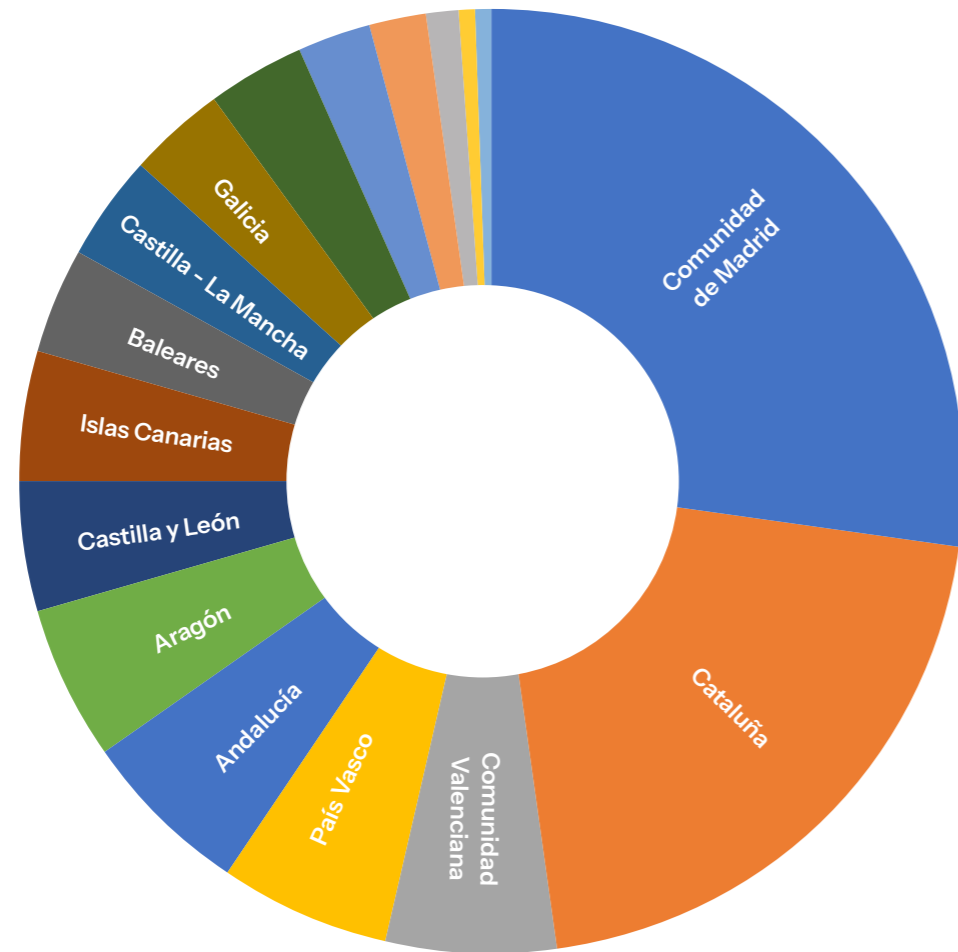
Es una iniciativa que convierte el comedor en el lugar ideal para recargar baterías al máximo, y no sólo las del estómago, sino también las anímicas para poder regresar así a nuestros puestos con el mejor humor y actitud posibles. Tenemos claro que debe ser un tiempo de desconexión efectiva (y, sobre todo, afectiva).

## 2.4. Dónde prestamos nuestros servicios

La sociedad opera únicamente en el territorio nacional español.

A continuación, se recoge geográficamente los mercados donde Compass Group Holdings Spain, S.L.U. desarrolla sus actividades en función del importe neto de cifra de negocio:

### Zonas Geográficas



## 2.5. Principales indicadores de desempeño económico

Los principales datos de desempeño económico generados por el Grupo en los ejercicios 2025 y 2024 son los siguientes:

Valor económico generado (miles de euros)		
	30/09/2025	30/09/2024
Ventas Netas	556.513	486.020
Resultado de explotación	26.456	21.260
Beneficio antes de impuestos	49.957	46.257
Beneficio después de impuestos	42.966	38.049
Patrimonio Neto	267.928	290.959
Inversiones	12.931	11.554

Valor económico distribuido		
	30/09/2025	30/09/2024
Costes operativos	(252.517)	(224.132)
Sueldos empleados	(281.039)	(245.167)

## 2.6. Entorno empresarial

Como se deduce a partir de los epígrafes anteriores, el entorno empresarial en el que Compass Group Holdings Spain, S.L.U., desarrolla sus actividades se concentra en Empresas, Colegios, Hospitales, Residencias, Eventos y Ocio.

Según la información analizadadel sector del catering en España relativa al ejercicio natural 2024, el mercado del catering volvió a crecer con fuerza aumentando su valor un 8,8% respecto al ejercicio anterior. El catering para colectividades registró un crecimiento del 8,2%, hasta situarse en 3.645 millones de euros, lo que supuso el 80% del valor total del mercado.



Dentro de este segmento, el catering para el sector sanitario, que incluye hospitales públicos y privados, así como residencias de la tercera edad, mostró un comportamiento muy positivo, abarcando aproximadamente el 41% de los servicios a colectividades. El catering de centros educativos y de enseñanza, se sitúa en segunda posición una participación del 37,3%, seguido del catering para empresas con un 16,5%.

En cuanto al catering para el transporte aéreo, se ha visto favorecido por el aumento de número de viajeros en nuestro país, lo que ha supuesto un crecimiento del 17,2% en 2024.

El segmento de catering de gama alta experimentó en 2024 un aumento del 8,1%, situándose en dicho año en 600 millones de euros.

La oferta del sector en 2024 estaba compuesta por unas 950 empresas, las cuales generaban un volumen de empleo de 75.000 trabajadores, cifras estables respecto a ejercicios anteriores.

Madrid y Cataluña agrupan conjuntamente alrededor del 50% de las empresas operativas. A continuación, se sitúa la Comunidad Valenciana, que concentra el 11% de la oferta total, seguida de Andalucía y País Vasco, con el 10% del total en cada caso.

El sólido posicionamiento que han alcanzado los principales operadores entre los que se encuentra Compass Group, queda reflejado en el grado de concentración del sector. Los cinco primeros reunieron en 2024 una participación conjunta cercana al 40% de la facturación sectorial.

A dicho entorno cabe añadir que el grupo es líder

mundial de Restauración Colectiva y Servicios Auxiliares. Ofrece toda la proximidad y flexibilidad de un operador local con la seguridad y soporte de un grupo multinacional. Alimenta de forma saludable a miles de personas cada día desde hace más de 60 años. Nuestro lema: calidad, innovación y cercanía en tu plato se personaliza cada propuesta gastronómica y la adaptamos específicamente a las necesidades de cada ámbito.

Asimismo, Compass Group Holdings Spain, S.L.U. ha apostado por el conocimiento especializado del sector que es clave para satisfacer las necesidades de nuestros clientes. El mercado de la restauración colectiva es amplio y diferenciado, por esta razón estructuramos nuestro negocio para que coincida con los sectores en los que operan nuestros clientes, de modo que nos permita comprender en profundidad sus desafíos. De esta manera, podemos crear ofertas innovadoras y personalizadas que cumplan con sus requisitos específicos y, al hacerlo, realmente nos diferenciamos.

## 2.7. Modelo de Negocio – Objetivos y Estrategias

A continuación, se detallan las principales líneas estratégicas y objetivos de Compass Group Holdings Spain, S.L.U. y sociedades dependientes para los próximos ejercicios.

En nuestro Modelo de Negocio la principal actividad se centra en el servicio de restauración colectiva, aunque también ofrecemos servicios auxiliares a nuestros clientes.

## Nuestro Propósito es influir positivamente en la vida de los demás a través de la alimentación.

### Objetivos

#### • Crecimiento Orgánico de los Ingresos

Nuestro modelo de negocio comienza con el crecimiento orgánico que impulsamos al sectorizar nuestro negocio. Este enfoque nos permite diferenciarnos y acercarnos a nuestros clientes para crear soluciones innovadoras y a medida. En el pasado este crecimiento orgánico se ha complementado con adquisiciones de compañías (Gourmet On Wheels y Seral) que suman capacidad o escala en nuestros mercados existentes.

#### • Eficiencias de los Costes Operativos

Nos centramos en la ejecución operativa y generamos eficiencias al optimizar nuestra cadena de suministros gestionando diligentemente nuestras materias primas y costes laborales. Estas eficiencias nos permiten reinvertir en importantes oportunidades de crecimiento en el grupo y mejorar márgenes.

#### • Ventaja Competitiva

La escala que genera nuestro crecimiento, enfoque en los costes y las eficiencias nos dan una ventaja competitiva. Esto nos permite dar a nuestros clientes y consumidores el mejor valor en términos de calidad y coste que, combinado con nuestro enfoque sectorizado, ayuda a impulsar el crecimiento orgánico sostenible de los ingresos a largo plazo.

#### • Nuestra Gente y Cultura

Nuestra gente y cultura son la base de nuestro negocio. Nuestro objetivo es conseguir una fuerza laboral comprometida y altamente capacitada para ganar nuevos negocios, administrar nuestras unidades de manera

eficiente y efectiva, y entregar las soluciones alimentarias más saludables e innovadoras de una manera que proporcione una experiencia segura y emocionante para nuestros clientes y consumidores.

### Estrategias

Las tres áreas principales de enfoque son:

• **Digital:** Uso de aplicaciones y quioscos de cara al consumidor para realizar pedidos por adelantado, con prepagos, con un clic recoges el pedido, así como aplicaciones internas para gestión de personal y compra de materias primas.

• **Costes de Personal:** Aumento de la flexibilidad laboral, que aproveche nuestra escala y agrupe la mano de obra en todos los sectores para adaptarse mejor al volumen de volatilidad en cada lugar.

• **Unidades centrales de producción:** Ejes de desarrollo, formación y producción para racionalizar los costes laborales y reducir los desechos alimentarios.

Innovar, adaptar nuestras operaciones y nuestra oferta, nos garantizará continuar liderando la industria como seguir siendo relevantes para nuestros clientes y consumidores. Esto nos permitirá seguir ganando nuevos negocios y tener altas tasas de retención para que podamos continuar creciendo y aprovechando aún más nuestra escala.

Desde una perspectiva operativa, estamos renegociando nuestros contratos para mitigar

los costes operativos más altos para ser tan eficientes como sea posible para que podamos reconstruir nuestro margen operativo y continuar fortaleciendo nuestra ventaja competitiva. De esta manera, continuaremos creando valor a largo plazo para todos nuestros grupos de interés.

Cómo creamos valor



Nuestra actividad principal es la restauración colectiva aunque también ofrecemos servicios auxiliares a nuestros clientes. Nosotros priorizamos el crecimiento orgánico e invertimos en el negocio para impulsar nuevos negocios y retener clientes (MAP 1) y ventas al consumidor (MAP 2).

Nos enfocamos intensivamente en los costes: esto incluye administrar los costes de materia prima (MAP 3), los costes laborales unitarios y gastos generales (MAP 4) y los costes de estructura (MAP 5). En grandes mercados, nuestra escala nos permite tener costes de materias primas más bajos y aprovechar mejor nuestros costes generales. La eficiencia operativa y la eficacia es clave para mejorar los márgenes.

Este enfoque en el crecimiento de los ingresos orgánicos y los márgenes ayuda a crecer en nuestras ganancias y flujo de caja. Nuestras prioridades para el efectivo son claras y sencillas. Invertimos para respaldar el crecimiento orgánico de los ingresos y para generar más eficiencias para ofrecer un margen continuo de mejora. Invertimos en nuevas oportunidades de negocio con clientes nuevos o existentes que agregan capacidad o escala en un mercado existente.



## MAP

Usamos el cuadro de Gestión y Desempeño (MAP) para impulsar el rendimiento en toda la empresa. MAP es un simple cuadro que está integrado en nuestra cultura y nos permite aprovechar el poder de la organización asegurándose de que todos los empleados se centran en el mismo conjunto de indicadores de rendimiento, que son:

### MAP 1: Ventas y marketing al cliente

MAP 1 trata de ganar nuevos negocios y retener a nuestros clientes existentes. Invertimos en ventas y retención, cada vez estamos más sectorizados y subsectorizados en el negocio en todo el país lo que nos permite acercarnos más a nuestros clientes.

### MAP 2: Ventas retail a consumidor

Obtener ingresos de consumidores finales consistentes en volumen y precio. Estamos enfocados en atraer y satisfacer nuestra base de clientes con propuestas sólidas para el consumidor.

### MAP 3: Coste de materias primas

La materia prima representa alrededor de un tercio

de nuestros costes. Además de beneficios en nuestros costes de escala en la compra de materias primas, podemos gestionar los costes de la materia prima a través de una cuidadosa planificación del menú y racionalización en el número de productos que compramos, así como a los proveedores a los que se los compramos.

### MAP 4: Gastogenerales relativos a las unidades de negocio

Los costes relativos a las unidades de negocio se componen predominantemente del coste laboral. Nos centramos en conseguir que las personas adecuadas estén en el lugar adecuado en el momento adecuado. Utilizando técnicas de planificación del personal y mejorando la productividad, somos capaces de ofrecer el nivel óptimo de servicio de la forma más eficiente.

### MAP 5: Gastos generales de estructura

Tenemos un modelo organizacional simple con pocos niveles de gestión y poca burocracia, lo que nos permite mantener los gastos generales bajos mientras seguimos aumentando los ingresos.



# 3 Estado de información no financiera

## 3.1. Grupo de interés y asuntos materiales

El éxito de nuestra estrategia depende del apoyo y compromiso de todos nuestros grupos de interés. Sus intereses son importantes para nosotros y estamos comprometidos a mantener relaciones sólidas y positivas con ellos, construidas sobre una base de respeto mutuo, confianza y comprensión.

Los grupos de interés del grupo Compass que se ven afectados significativamente por las actividades y servicios que el grupo presta y para los que busca satisfacer sus necesidades, son los cuatro siguientes:

- Nuestro equipo
- Nuestros comensales
- Nuestros proveedores
- Nuestro planeta

Conocer sus expectativas y requerimientos es un aspecto fundamental para la creación de valor en el negocio. Por ello se mantiene una comunicación

constante y bidireccional con ellos.

Con el objetivo de proporcionar una información que responda a las necesidades de información de nuestros grupos de interés, se ha llevado a cabo un análisis de materialidad. Este proceso de identificación de aspectos relevantes ha conestado de tres fases:

1. Identificación y priorización de los grupos de interés.
2. Identificación de los asuntos materiales.
3. Validación de la información a proporcionar sobre los asuntos materiales.

Como resultado, se han identificado aspectos materiales que detallamos a continuación y sobre los que informamos a lo largo del presente informe, tanto de la gestión como de las evaluaciones continuas que realizamos de los mismos:



	Áreas en las que nos centramos	¿Por qué conectamos?	¿Cómo conectamos?
<b>Nuestro Equipo</b>	Seguridad y salud Medioambiente Reclutamiento y training Igualdad Compromiso	Nuestra gente está en el corazón de nuestro negocio y es clave para nuestro éxito. Queremos que nuestra gente prospere en un entorno laboral justo e inclusivo.	Hay muchas formas en las que nos involucramos, incluidas las encuestas de participación, las reuniones, los informes de Speak Up, los canales internos de redes sociales y los órganos consultivos.
<b>Nuestros Comensales</b>	Servir una comida segura, deliciosa y saludable. Mantenernos a la vanguardia de los cambios en los estilos de vida y los hábitos de los consumidores que afectan la forma en que las personas quieren comer. Asegurarnos de que nuestra oferta de alimentos y bebidas sea sostenible y buena para el planeta Ambientes limpios y seguros	Existimos para servir a las personas con alimentos y bebidas nutritivos, lo que les ayuda a aprender mejor, trabajar mejor y recuperarse mejor. Queremos que nuestros consumidores prosperen y creamos los entornos para ayudarlos a hacerlo, en todas las etapas de la vida. Al comprender lo que es importante para nuestros clientes, nos aseguramos de que nuestras soluciones se adapten a sus objetivos comerciales individuales.	Nuestro objetivo es tener relaciones abiertas y transparentes basadas en la honestidad y el respeto. Construimos relaciones en todos los niveles de las organizaciones de nuestros clientes, compartiendo las tendencias y conocimientos del mercado, desarrollando planes estratégicos y operativos, contra los cuales informamos regularmente. Realizamos encuestas de clientes independientes que miden los niveles de satisfacción.
<b>Nuestros Proveedores</b>	Seguridad alimentaria y autenticidad Cuidamos de nuestro planeta Salud y seguridad en el lugar de trabajo Integridad de la cadena de suministro Derechos Humanos	Desarrollar relaciones duraderas y de beneficio mutuo destinadas a abordar los desafíos compartidos en el abastecimiento responsable y sostenible, y comunicando los estándares, expectativas y compromisos de nuestra cadena de suministro.	Nos comunicamos regularmente con nuestros proveedores y realizamos encuestas, revisiones y auditorías formales de proveedores. Organizamos conferencias con proveedores de múltiples partes interesadas con regularidad en algunos de nuestros mercados más grandes.
<b>Nuestro Planeta</b>	Derechos Humanos Cambio climático Bienestar de los animales Problemas sociales	Para asegurarnos de estar actualizados y desarrollar planes de acción efectivos para que podamos tener un impacto positivo en cuestiones sociales, ambientales y económicas clave.	Cumplimos fielmente cualquier normativa medioambiental, laboral o fiscal.

## Nuestro equipo

### Seguridad, Salud y medio ambiente

La salud y la seguridad de nuestros empleados y de nuestros clientes no es sólo una responsabilidad moral, sino también es esencial para el éxito del negocio. Promovemos la cultura de la prevención y seguridad en todas las unidades en las que operamos.

Cada miembro del equipo es responsable de la seguridad de todos los que le rodean.

Nuestros procedimientos de Seguridad, Salud y Medio Ambiente están integrados en el Sistema de Calidad y certificados según normativa ISO 9001, OHSAS 18001 e ISO 14001, ISO 45001, ISO 22000, ISO 37001, Catering sostenible y comedores sostenibles.

### Reclutamiento y training

Uno de nuestros principales objetivos es atraer y retener a personas excelentes es la clave de nuestro éxito. Esta labor empieza por un proceso de reclutamiento riguroso seguido por una formación y desarrollo continuo, así como evaluaciones de rendimiento periódicas.

### Igualdad

Disponemos de un Plan de Igualdad de aplicación a la totalidad de la plantilla, que adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores, y cuyo objetivo es garantizar la igualdad de trato y oportunidades, integrar la perspectiva de género, garantizar la igualdad retributiva y facilitar la conciliación. Sus ejes son: acceso, selección, formación, promoción, retribución, salud laboral, acoso sexual por razón de sexo, violencia de género y comunicación. Asimismo, Compass y las RTL han firmado un Protocolo de Prevención y Actuación frente al

Acoso Sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

### Compromiso

Conocemos el valor que aporta el compromiso y la vinculación del empleado con la empresa. Por eso queremos que todos compartamos la misma visión y los mismos valores. Sabemos que ese compromiso debe ser mutuo y parte del éxito se basa en el reconocimiento de los logros y en la comunicación fluida. Cuidamos y fomentamos la comunicación y las excelentes relaciones con los empleados, desde el respeto, la igualdad y el reconocimiento honesto y público de los éxitos de cada uno. Dedicamos recursos para identificar todo esto, partiendo del principio de la igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad.

## Nuestros comensales

Compass ofrece una alimentación sana y equilibrada y comparte con sus clientes y comensales el fomento de hábitos de vida saludables en todas las etapas de la vida, desde la guardería para los más pequeños hasta las residencias de nuestra gente mayor.

España dispone de un patrimonio cultural y gastronómico inmenso: la dieta mediterránea, que ha evolucionado acogiendo e incorporando sabiamente nuevos ingredientes y técnicas. Un patrón variado y saludable (frutas, verduras, aceite de oliva, pescado, legumbres y cereales) que se ha convertido en la piedra angular de la alimentación de Compass Group.

El propósito de nuestro trabajo es que **nuestros comensales** disfruten de una experiencia gastronómica que les motive y les atraiga.

Para conseguirlo ponemos **al cliente en el centro de nuestra actividad**, le acompañamos desde el primer momento e investigamos qué busca basándonos en la sostenibilidad, salud y seguridad, tres valores transversales presentes en nuestra **gastronomía**, el **servicio** que ofrecemos y los **espacios** que creamos.

## Nuestros proveedores

### Proveedores locales

Se apoya y estimula el respeto de las iniciativas de biodiversidad, así como el fomento de las producciones locales. Al menos el 30% de las materias primas utilizadas en la elaboración de los menús provienen de proveedores locales.

### Trazabilidad

Está garantizada la trazabilidad de sus productos de tal manera que podemos conocer en todo momento tanto el origen como la trayectoria de la materia prima a lo largo de la cadena de suministro.

## Nuestro planeta

One Great Planet, el plan de sostenibilidad de Compass Group España, es una hoja de ruta que nos ayuda a garantizar un futuro próspero para el planeta a través de la alimentación.

Tomamos la determinación de hacer todo lo que está en nuestras manos para que nuestra influencia siga siendo cada día más y más positiva, aportando todos nuestros recursos, ilusión, formación y experiencia como empresa líder de la restauración de colectividades. Nuestro compromiso con el medioambiente y con nuestros equipos, clientes y proveedores nos convierte en una compañía inspiradora y confiable que trabaja por un mundo mejor.

Nos focalizamos en la concienciación de toda la plantilla, centros y usuarios, la escalabilidad de las acciones de implementación y la medición permanente de cada paso del proceso para alcanzar nuestros objetivos: la reducción del desperdicio alimentario, la disminución de residuos plásticos y el control de las emisiones de CO<sub>2</sub>.



**Alimentación  
sostenible para un  
futuro en positivo**



### 3.2. Gestión de riesgos

Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos.

A continuación, se desarrollan los riesgos derivados respecto a las cuestiones anteriormente tratadas, así como otros riesgos que Compass Group Holdings Spain S.L.U considera relevantes para los Grupos de Interés:

Cuestiones	Submateria	Inquietudes/riesgos para los grupos de interés
SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	<b>Empleo</b>	<p>Reclutamiento: No atraer y reclutar personas con las habilidades adecuadas en todos los niveles podrían limitar el éxito del grupo, que se enfrenta a desafíos de recursos en algunos de sus negocios o/y puestos clave debido a la falta de experiencia en la industria entre candidatos y personas debidamente cualificados además de la naturaleza estacional de nuestro negocio.</p> <p>Retención y Motivación: Retener y motivar a las mejores personas con las habilidades adecuadas, en todos los niveles de la organización, es clave para el éxito a largo plazo del Grupo. Las condiciones económicas actuales pueden aumentar el riesgo de desgaste en puestos críticos de alta dirección.</p>
	<b>Salud y seguridad</b>	<p>Salud y seguridad: Compass alimenta a cientos de miles de consumidores y emplea a miles de personas en todo el país todos los días. Por esa razón, es primordial establecer los más altos estándares de higiene y seguridad alimentaria. Las infracciones de salud y seguridad podrían causar una interrupción grave del negocio y podrían resultar en procesos penales y civiles, mayores costes y daños potenciales a nuestra reputación.</p>

Factores mitigantes
<p>Reclutamiento: El Grupo tiene como objetivo mitigar este riesgo mediante una gestión eficiente y crítica de los recursos en el tiempo, la movilización de empleados existentes y experimentados dentro de la organización, un buen uso de la tecnología, como aplicaciones y redes sociales, mediante programas de reclutamiento, capacitación y desarrollo específicos.</p> <p>Retención y Motivación: El Grupo ha establecido herramientas, capacitación, desarrollo, gestión del desempeño y programas de recompensa para ayudar a retener, desarrollar, motivar y apoyar a nuestros mejores empleados. El Grupo tiene una serie de iniciativas bien establecidas, que nos ayudan a monitorizar el nivel de compromiso y responder a las necesidades de nuestros equipos. Específicamente, hemos aumentado nuestro enfoque local y el apoyo de los empleados para concienciar sobre la salud mental, el manejo del estrés y la resiliencia, para equipar mejor a nuestros equipos en tiempos de incertidumbre y cambio.</p>
<p>Salud y seguridad: Las reuniones de gestión en todo el Grupo incluyen una actualización de salud y seguridad como uno de sus principales puntos en la agenda. Los KPI de mejora de la salud y la seguridad se incluyen en los planes de retribución variable anuales para cada uno de los responsables de negocio de la empresa. El Grupo cuenta con políticas, procedimientos y estándares para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y los estándares de la industria. La seguridad y la calidad de nuestra cadena de suministro global están garantizadas mediante el cumplimiento de un sólido conjunto de estándares que se revisan, auditan y actualizan periódicamente según sea necesario para mejorar la visibilidad de la cadena de suministro y la integridad del producto.</p>

**Cuestiones                      Submateria                      Inquietudes/riesgos para los grupos de interés**

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	<b>Corrupción y soborno</b>	<p>Cumplimiento y fraude: Una gestión de cumplimiento ineficaz con leyes y regulaciones cada vez más complejas, o evidencia de fraude, soborno y corrupción podría tener un efecto adverso en la reputación del Grupo. También podría resultar en un impacto adverso en el desempeño del Grupo y una reducción en el precio de las acciones de la Compañía y / o una pérdida de negocios. La falta de gestión de estos riesgos podría tener un impacto adverso en el desempeño del Grupo si se imponen sanciones financieras significativas o si se entabla una acción penal u otro litigio contra la Compañía o sus directores.</p> <p>Tecnología y sistemas de información: El mundo digital crea un riesgo cada vez mayor para las empresas globales, que incluyen, entre otros, fallos tecnológicos, pérdida de datos confidenciales y daño a la reputación de la marca a través, por ejemplo, del uso creciente e instantáneo de las redes sociales. La interrupción causada por la falla de aplicaciones de software clave, controles de seguridad o infraestructura subyacente podría retrasar las operaciones diarias y la toma de decisiones administrativas. El uso de sofisticados ataques de phishing y malware en las empresas está aumentando con un incremento en el número de empresas que sufren interrupciones operativas y pérdida de datos.</p>
	<b>Consumidores/ clientes</b>	<p>Ventas y Retención Clientes Existentes: Nuestro negocio se basa en asegurar y retener una gran variedad de clientes. La posible pérdida de contratos importantes con clientes en un mercado cada vez más competitivo es un riesgo para el negocio.</p> <p>Ofertas: Cada Año, el Grupo licita por un gran número de oportunidades.</p> <p>Prestación de servicios y cumplimiento contractual: En las unidades del Grupo existen un gran número de clientes con contratos firmados. El incumplimiento de los términos de estos contratos, incluida la prestación adecuada de servicios, podría provocar la pérdida de negocios y / o reclamaciones.</p>

**Factores mitigantes**

**Cumplimiento y Fraude:** Los Códigos de Conducta y Ética Empresarial basados en tolerancia cero del Grupo continúan gobernando todos los aspectos de nuestras relaciones con nuestros grupos de interés. Operamos con un proceso de mejora continua como parte del programa de Ética y Cumplimiento de nuestro Grupo para mejorar y fortalecer nuestra cultura de cumplimiento compartiendo lecciones aprendidas con nuestros equipos de gestión regionales y nacionales. El Grupo lleva a cabo una sólida evaluación de la gestión de riesgos que ayuda a identificar adecuadamente los principales riesgos y garantiza que el marco de control interno siga siendo eficaz mediante el seguimiento, las pruebas y la revisión regulares. En este proceso se incluyen los riesgos de cumplimiento y nuevas regulaciones para permitir la visibilidad y la planificación para abordarlos. Se promueve una sólida cultura de integridad a través de nuestro programa de Ética y Cumplimiento y nuestra línea de ayuda Speak Up operada de forma independiente. Todas las presuntas infracciones de los Códigos, incluidas las denuncias de fraude, se investigan y tratan de manera adecuada. El riesgo de regulación y cumplimiento también se considera parte de nuestro proceso de planificación comercial anual.

**Tecnología y sistemas de información:** Evaluamos continuamente nuestro riesgo cibernético y gestionamos la madurez de nuestra infraestructura empresarial, plataformas y controles de seguridad para garantizar que podamos defendernos eficazmente contra cualquier ciberataque actual o futuro. También contamos con procedimientos adecuados de gestión de crisis para manejar problemas en caso de que se infrinjan nuestras defensas. Esto está respaldado por el uso de herramientas estándar de la industria, profesionales, socios experimentados y un monitoreo de cumplimiento regular para evaluar y mitigar los impactos potenciales. El Grupo se basa en una variedad de plataformas digitales y tecnológicas para administrar, dar servicios y comunicarse con nuestra gente, clientes, consumidores y proveedores. Nuestro modelo e infraestructura descentralizados ayudan a mitigar la propagación de ataques en el patrimonio tecnológico del Grupo. Continuamos enfocándonos en la necesidad de maximizar la efectividad de nuestros sistemas de información y tecnología como un activador en el negocio y hemos aumentado nuestra inversión en tecnología y personas para fortalecer nuestras plataformas y mejorar nuestras defensas de seguridad cibernética para mitigar el riesgo de fallos tecnológicos y de pérdida de datos.

**Ventas y Retención Clientes:** Contamos con estrategias que fortalecen nuestras relaciones de largo plazo con nuestros clientes y consumidores basadas en la calidad, el valor y la innovación. Nuestro modelo de negocio está estructurado para que no dependamos de un sector o grupo de clientes en particular. Estamos utilizando tecnología para respaldar la entrega de eficiencias y para contribuir al crecimiento a través, por ejemplo, nuevos sistemas de pago. Esto beneficia a nuestros clientes y consumidores e impacta positivamente la retención y la obtención de los nuevos negocios. Compass continúa enfocándose en la seguridad financiera. En el entorno actual, estos son puntos fuertes y clave para nuestros clientes.

**Ofertas:** Existe un riguroso proceso de revisión de licitaciones, que incluye una evaluación crítica de los contratos para identificar los riesgos potenciales (incluidos los sociales y éticos) y la rentabilidad, antes de la aprobación en un nivel apropiado en la organización.

Cuestiones	Submateria	Inquietudes/riesgos para los grupos de interés
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	<b>Consumidores/ clientes</b>	Competencia y disrupción: Operamos en un mercado altamente competitivo. Los niveles de concentración y penetración de la subcontratación varían según la comunidad y el sector. Algunos mercados están relativamente concentrados con dos o tres actores clave, mientras que otros están muy fragmentados y ofrecen importantes oportunidades para la consolidación y penetración del mercado autónomo. Los cambios estructurales en los entornos laborales y educativos pueden reducir el número de personas en las oficinas. La aparición de nuevos participantes de la industria que utilizan tecnología disruptiva podría afectar negativamente a nuestro negocio.
	<b>Información fiscal</b>	Impuestos: El entorno del impuesto sobre sociedades sigue siendo complejo y un aumento en las inspecciones de las autoridades fiscales significa que el potencial de incertidumbres y disputas fiscales sigue siendo alto. Observamos, en particular, los esfuerzos políticos dirigidos por la UE y la OCDE que pueden tener un impacto material en la fiscalidad de todas las empresas internacionales.
RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	<b>Derechos humanos</b>	Confiamos en nuestros empleados para brindar un excelente servicio a nuestros clientes y consumidores, por lo que reconocemos que su bienestar es la base de nuestra cultura y negocio. Nos mantenemos vigilantes en la defensa de altos estándares de ética empresarial con respecto a los derechos humanos y la igualdad social..

Factores mitigantes
<p>Prestación de servicios y cumplimiento contractual: Existen procesos para asegurar que los servicios prestados a los clientes sean de un estándar apropiado y cumplan con los términos y condiciones requeridos del contrato.</p> <p>Competencia y disrupción: Nuestro objetivo es minimizar esto y responder a las nuevas tendencias del mercado y de los servicios de alimentos al consumidor al continuar promoviendo nuestras propuestas diferenciadas y enfocándonos en nuestras fortalezas, como la flexibilidad en nuestra base de costes, la calidad, el valor del servicio y la innovación. Utilizamos nuestro conocimiento, experiencia y continuamos invirtiendo en tecnología que nos ayudará a contrarrestar cualquier riesgo potencial y a capitalizar las oportunidades creadas.</p>
<p>Impuestos: Como Grupo, buscamos planificar y administrar nuestros asuntos tributarios de manera eficiente en las jurisdicciones en las que operamos. Al hacerlo, actuamos de conformidad con las leyes y los requisitos pertinentes. Gestionamos y controlamos estos riesgos de forma proactiva y, al hacerlo, ejercemos nuestro juicio y buscamos el asesoramiento adecuado de firmas profesionales de renombre. Los riesgos fiscales se evalúan como parte del proceso de gobierno formal del Grupo.</p>
<p>Para mejorar nuestra capacidad de contrarrestar los riesgos para nuestros negocios y cadenas de suministro que representa la esclavitud moderna, nos hemos centrado en las áreas donde nuestra estrategia de derechos humanos puede tener el mayor impacto. Esto se ha hecho a través de nuestro Grupo de Trabajo de Derechos Humanos, la participación de asesores especialistas externos, nuestras herramientas de aprendizaje electrónico sobre esclavitud moderna y el trabajo continuo para fortalecer y mejorar nuestra debida diligencia en derechos humanos.</p>

Cuestiones      Submateria      Inquietudes/riesgos para los grupos de interés

<p>CUESTIONES ECONOMICAS Y MEDIOAMBIENTALES</p>	<p><b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b></p>	<p>Inflación de costes: Nuestro objetivo es siempre dar el nivel adecuado de servicio de la manera más eficiente. Un aumento en el coste de la mano de obra, por ejemplo, los salarios mínimos en España, o los alimentos, podrían constituir un riesgo para nuestra capacidad para hacerlo. Los aumentos de la inflación continúan intensificando las presiones de costes en algunos lugares.</p> <p>Estabilidad Política: Somos una empresa global que opera en regiones con diversas condiciones económicas y políticas. Nuestras operaciones y ganancias pueden verse afectadas negativamente por la inestabilidad política o económica causada. La inestabilidad política en todo el mundo sigue siendo un riesgo como resultado de las continuas tensiones geopolíticas.</p>
---	--	--

Factores mitigantes

Inflación de Costes: Como parte de nuestro cuadro MAP y al compartir las mejores prácticas en todo el Grupo, buscamos administrar la inflación al continuar impulsando mayores eficiencias a través de la planificación del menú, la racionalización de proveedores, la programación laboral y la productividad, y con un mayor uso de la tecnología. La actualización de precios de nuestros contratos acorde a la inflación también nos da el derecho contractual de revisar los precios con nuestros clientes.

Estabilidad Política: El Grupo permanece atento a los cambios futuros que presentan en materia legislativa especialmente vinculadas en el ámbito laboral y fiscal.



# 4

## Compromiso de buen Gobierno corporativo

El gobierno corporativo se entiende como el conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de los órganos de gobierno de una empresa, las mejores prácticas en gobierno corporativo, además de atender los intereses de los accionistas, mantiene un diálogo permanente y eficaz, fomentando la participación en las decisiones. En consecuencia, un buen gobierno corporativo tiene que responder ante las expectativas del resto de grupos de interés, como son los empleados, clientes y proveedores.

Los Órganos de Gobierno de Compass Group, están comprometidos con la transparencia, confianza y con un comportamiento empresarial ético y responsable, esto implica cumplir con la legislación establecida respecto a intereses de terceras partes.

Los Órganos de Gobierno y gestión de Compass Group, son: Junta General de socios y accionistas, el Consejo de Administración y el Comité de Dirección.

El Consejo de Administración se rige por criterios de profesionalidad y ética empresarial y está compuesto por hombres y una mujer en todas las Sociedades del Grupo. En Compass Group Holdings Spain, S.L., el Consejo está compuesto por, D. Fernando Pascual Bañuls, como Presidente, D. Javier Sancho Galán como Consejero y D. Jose María Oreja Rodríguez de Codes, como Secretario del Consejo.

### 4.1. Código de conducta

Compass Group cuenta con un Código de conducta, actualizado en abril 2023, que establece las normas y los comportamientos mínimos que esperamos de todos aquellos que trabajan por o en nombre de Compass. El Código nos guía cuando surgen preguntas o situaciones donde la acción correcta no está clara.

El Código genera confianza mutua en nuestra plantilla, en quienes se asocian e invierten en nosotros y, depende de cada uno de nosotros actuar con profesionalidad, responsabilidad y de acuerdo con las normas y los principios establecidos en el propio documento. El cumplimiento del Código nos protege en nuestra reputación, integridad y en la buena gestión Compass.

El Código se aplica a toda persona que trabaja con, para o en nombre de Compass, incluido, sin excepción, el personal temporal y contratado, independientemente de su ubicación, función o nivel de antigüedad.

Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de conocer y comprender el contenido del Código. Se espera que los contratistas, proveedores, intermediarios, representantes, socios de empresas y empresas en las que invertimos («socios comerciales») sigan y cumplan dicho Código.

Cabe señalar que, Compass Group no contrata a ningún proveedor, agente, intermediario, consultor, socio comercial o cualquier otro tercero cuyas prácticas comerciales entren en conflicto con el Código de conducta.

El incumplimiento del Código de Conducta puede resultar en una acción disciplinaria que puede llegar hasta el despido.

### 4.2. Medidas para prevenir la corrupción y el soborno

El Código de Conducta y el Speak Up se basan en la tolerancia cero con actos de corrupción. Todas nuestras actividades buscan la mejora continua como pilar principal del Sistema de Gestión de Compliance de Compass Group y de las propias funciones del área de Ethics&Integrity, cuyo objetivo principal es fortalecer nuestra cultura de cumplimiento, compartiendo las lecciones aprendidas con nuestros equipos.

Asimismo, Compass Group nos hemos certificado en la norma ISO 37001 – Sistema de Gestión Antisoborno, que es una demostración de buenas prácticas empresariales y de la lucha contra la corrupción, proporcionando a nuestros clientes, proveedores y Grupos de Interés las garantías de que nuestra Compañía tiene un entorno cultural comprometido con la mitigación de los riesgos de corrupción y soborno. La ISO 37001, permite a Compass Group:

- Entender y comprender los puntos críticos de los riesgos de soborno y poner en marcha controles adecuados.
- Reducir el riesgo de incumplimientos de las normativas locales e internacionales.
- Creación de valor a nuestros clientes, mostrando liderazgo ético en nuestras prácticas empresariales.

Por otro lado, nuestra estrategia para prevenir la corrupción y soborno está alineada con

los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Desde 2004, estamos comprometidos con la iniciativa de responsabilidad corporativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en especial con el Principio 10, lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

### 4.3. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

La lucha contra el blanqueo de capitales es una pieza clave para Compass Group. El blanqueo de capitales se entiende como el acto de ocultar o encubrir el origen ilícito, o ayudar a otra persona que haya participado en la infracción o infracciones a eludir las consecuencias legales. Por ello, las medidas y directrices en materia de blanqueo de capitales consisten en no aceptar el pago de bienes o servicios realizados bajo contrato de nuestros clientes (en contraposición con usuarios finales) en efectivo, cheques de viaje, pagos de terceros o giros postales. Todos los pagos de los clientes se emiten desde cuentas bancarias que estén a nombre del cliente facturado. Cualquier pago que Compass realice a un proveedor o tercero también debe realizarse a una cuenta bancaria cuyo titular sea el tercero contratado.

### 4.4. Transparencia en la Información fiscal

Como Grupo, buscamos planificar y administrar nuestros asuntos tributarios de manera eficiente en las comunidades autónomas en las que operamos. Al hacerlo, actuamos de acuerdo con todas las leyes y requisitos de divulgación pertinentes. Nuestro objetivo es fomentar una relación abierta y constructiva con las autoridades fiscales que se base en la integridad, la honestidad y el respeto mutuo. Estamos comprometidos con la discusión proactiva para acelerar la resolución de asuntos fiscales.

Compass Group conduce sus asuntos fiscales de

acuerdo con los siguientes principios y objetivos:

- Cumplir con todas las leyes, regulaciones y requisitos de informes nacionales pertinentes, dondequiera que operemos del territorio nacional.
- Nuestra estrategia fiscal es en todo momento coherente con la estrategia general del Grupo, nuestro enfoque del riesgo y el Código de conducta empresarial y el Código de ética del Grupo.
- No adoptamos interpretaciones extremas o agresivas de la ley que, por su naturaleza, tengan asociados altos riesgos de falla o daño a la reputación.

Durante los ejercicios 2025 y 2024 no se han recibido ayudas de capital o a la explotación diferentes a las comentadas en la memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas de los ejercicios 2025 y 2024.

La información relativa al beneficio o pérdida del ejercicio corriente, así como de los impuestos pagados en dicho período, se revela en la memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas del ejercicio 2025 y 2024, de acuerdo con las normas de contabilidad generalmente aceptadas, siendo para el ejercicio 2025 unos beneficios de 42.966 miles de euros (unos beneficios de 38.049 miles de euros al cierre del ejercicio 2024).

#### 4.5. Control de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Las donaciones, aportaciones, suscripciones, cuotas de asociaciones requieran aprobación expresa previa a su desembolso. Para esta aprobación existe un manual de aprobaciones en la que se definen los distintos rangos.

Asimismo, cualquier aportación recibida/ofrecida debe ser registrada a tal efecto por el departamento legal y Ethics&Integrity, por tanto, debe ser informada con carácter previo

a entregarla o a su conocimiento al recibirla.

De acuerdo con la política de donaciones del Grupo no se considerarán las propuestas de donaciones a entidades dentro de las siguientes categorías:

- Cualquier entidad que no es una organización benéfica registrada o equivalente en su país de constitución.
- Cualquier organización religiosa o de cualquier organización que promueva la religión o las actividades religiosas.
- Cualquier organización política que promueva las actividades de los partidos políticos.
- Cualquier organización cuyo objeto sea incompatible con la Política de Donaciones del Grupo, y/o la estrategia de responsabilidad corporativa del Grupo del Código de Ética.

Durante el ejercicio 2025 las distintas sociedades que integran el Grupo han realizado donaciones a organizaciones de distinta índole por importe total de 519 miles de euros (512 miles de euros en el ejercicio anterior).

#### 4.6. Derechos humanos

Tal y como se indica en nuestro código ético, respetamos los derechos humanos y la dignidad de las personas en todas nuestras operaciones y cadenas de suministro globales, incluidas las pertenecientes a grupos «vulnerables».

Cumplimos y esperamos que nuestros proveedores cumplan con todas las normas locales aplicables, incluyendo aquellas que promueven unas condiciones de trabajo y seguridad individual; leyes que prohíben el trabajo forzoso y la explotación infantil; la prohibición del tráfico de seres humanos; y las leyes que salvaguardan la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Estamos comprometidos con:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

- Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.
- El Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético.

Somos signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y respetamos sus principios, lo que significa que independientemente de dónde trabajemos, siempre intentaremos respetar y

defender los derechos humanos y las libertades del personal que trabaja para o con nosotros, así como de las personas y comunidades en las que operamos.

Tenemos tolerancia cero frente al trabajo forzoso y nos comprometemos a desempeñar nuestro papel para erradicar la esclavitud moderna y el tráfico de seres humanos en todas sus formas.

Como parte de nuestro compromiso con los derechos humanos con las personas y su bienestar, exigimos a nuestros proveedores que traten a su personal en de la misma manera que tratamos a los nuestros, y con este fin, nuestra política incluye que nuestros contratos de suministro especifiquen un compromiso de cumplir con nuestro Código de Conducta, que se encuentra en nuestro sitio web.



## 4.7. Compass por Valencia

La DANA que azotó la provincia de Valencia a finales de octubre de 2024 supuso un punto de inflexión en el compromiso social de Compass Group España. Desde el primer momento, la compañía activó el operativo solidario Compass por Valencia, que ha articulado un recorrido de iniciativas orientadas tanto a la respuesta de emergencia como a la reconstrucción y el acompañamiento emocional de las comunidades afectadas.

En los días inmediatamente posteriores a la catástrofe, Compass movilizó a sus equipos, clientes y colaboradores para hacer llegar ayuda inmediata a la zona. El 31 de octubre se lanzó un llamamiento a la colaboración ciudadana y empresarial y comenzaron los primeros envíos de más de 79 toneladas de alimentos, agua y productos de primera necesidad hacia distintos puntos habilitados y hacia la cocina central de Valencia. En paralelo, los equipos de cocinas, oficinas en Valencia y voluntarios desplazados desde otros puntos de España se coordinaron para preparar y distribuir comida a miles de personas que lo habían perdido todo, manteniendo de forma ininterrumpida la entrega de mercancías y el suministro sobre el terreno.

A partir del 2 de noviembre, el foco se amplió al refuerzo del voluntariado y a la organización de la logística diaria. Los equipos volvieron a abrir de madrugada la cocina central de Quart de Poblet para preparar raciones de “picnic” (bocadillo, fruta y agua) destinadas a personas afectadas y voluntariado en municipios como Aldaia, Chiva, Picanya, Paiporta, Massanassa, Sedaví y Catarroja. En paralelo, se formalizó la colaboración con World Central Kitchen (WCK) para elaborar diariamente unas 10.000 raciones de comida caliente desde la cocina central de Barcelona, que la ONG distribuye en las zonas más castigadas de la Comunidad Valenciana. Esta colaboración refleja la capacidad de Compass para poner su infraestructura industrial al servicio de dispositivos

humanitarios de gran escala.

Compass también impulsó acciones con fuerte componente simbólico y comunitario. El 8 y 9 de noviembre, la presencia de la deportista olímpica Carolina Marín apoyando labores de limpieza en el Colegio Mariano Serra de Aldaia y donando material escolar y deportivo, así como la confirmación de Valencia como sede de los EME GrowthAwards 2025, contribuyeron a proyectar un mensaje de resiliencia y de futuro para el territorio. Además, los “murales de esperanza” elaborados por niños y niñas de colegios de Scolarest España y enviados a las personas afectadas se concibieron como una forma de acompañamiento emocional y de construcción de lazos entre comunidades educativas y familias damnificadas.

Conforme avanzaba el año, Compass por Valencia orientó parte de sus esfuerzos a la infancia y al tejido económico local. La gran recogida solidaria de juguetes lanzada a principios de diciembre y la posterior “gran recogida de juguetes” de mediados de mes, en la que voluntarios, clientes, proveedores, parroquias, ayuntamientos y docenas de voluntarios de todo el país hicieron posible que los Reyes Magos de Puy du Fou España entregaran juguetes, cartas de ánimo y dulces de la tierra a las familias más afectadas los días 16 y 17 de diciembre, llevaron un “trocito de ilusión” navideña a más de 10.000 niños y niñas de las zonas más perjudicadas. A la misma vez, a través de la iniciativa “Regala un impulso de futuro”, Compass apadrinó la pastelería familiar Selvi de Aldaia para ayudarla a reanudar su actividad tras la DANA, demostrando cómo pequeños gestos vinculados a la alimentación pueden tener un impacto transformador en el futuro de los negocios locales.

Finalmente, Compass Group España canalizó y sistematizó la solidaridad espontánea a través de la Fundación Eurest, con el lanzamiento de la

campaña de recaudación de fondos “Compass por Valencia”. Esta iniciativa, abierta a aportaciones de particulares y empresas, tiene como objetivo contribuir a la reconstrucción de los pueblos más damnificados y al bienestar de sus habitantes, bajo el mensaje de que cada granito de arena cuenta.

En conjunto, las “Iniciativas por Valencia” muestran cómo Compass Group España ha integrado su capacidad logística, su red de colaboradores y la movilización de sus equipos para ofrecer una respuesta completa: desde la emergencia y la ayuda básica, pasando por el apoyo emocional y educativo, hasta la reactivación del tejido económico local y la captación de recursos a medio plazo.

Estas actuaciones pusieron en valor el compromiso de las personas que integran la organización. A través de diversos mensajes y testimonios, la compañía expresó públicamente su agradecimiento al equipo de Valencia y al conjunto

de profesionales que participaron en las acciones de “Compass por Valencia”, subrayando el orgullo de pertenencia y el espíritu de One Great Team que caracterizó la respuesta frente a la emergencia.

La DANA de Valencia refuerza el compromiso de Compass Group España en materia de responsabilidad social y sostenibilidad. En conjunto, las acciones desarrolladas en el marco de la DANA de Valencia muestran la voluntad de Compass Group España de situarse al lado de las personas en los momentos más difíciles, activando sus capacidades logísticas, humanas y relacionales para generar un impacto positivo más allá de su actividad estrictamente empresarial. Este enfoque, que combina respuesta inmediata, acompañamiento a familias y negocios locales, constituye un ejemplo relevante de cómo Compass entiende su papel como agente socialmente responsable en los entornos donde está presente.



# 5

## Compromiso con las Personas

El grupo Compass durante el ejercicio 2024-2025 ha contado con más de 13.582 personas (12.512 personas en el ejercicio 2023-2024). Nuestros equipos son nuestro mayor valor, los componen grandes profesionales con una gran vocación

de servicio al cliente y al usuario, cada etapa del servicio es igual de importante y es por eso por lo que contamos con equipos enfocados a cumplir nuestra misión: ofrecer la mejor experiencia gastronómica.

### 5.1. Nuestro equipo. One great Team

Se adjunta detalle a continuación de la plantilla laboral del Grupo. A efectos de todos los cuadros, los grupos de edad son los siguientes:

La distribución por edad de la plantilla general del Grupo en los ejercicios actual y anterior es como sigue:



- Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional a 30 de septiembre de 2025, es como sigue:

Clasificación Profesional	FEMENINO						MASCULINO						TOTAL
	A	B	C	D	E	TOTAL	A	B	C	D	E	TOTAL	
Personal de Comedor	184	159	289	294	71	997	113	59	66	75	29	342	1.339
Personal de Cocina	407	798	1.573	2.054	701	5.533	286	367	458	435	136	1.682	7.215
Responsable Operaciones	21	95	136	114	36	402	9	73	108	80	18	288	690
Otros	162	107	166	113	27	575	71	60	56	48	13	248	823
Monitores	706	302	582	834	379	2.803	253	53	19	18	7	350	3.153
Supervisión/ Dirección	0	8	34	10	3	55	0	5	39	20	5	69	124
Técnicos	26	52	54	27	2	161	17	26	18	15	1	77	238
<b>Total General</b>	1.506	1.521	2.834	3.446	1.219	10.526	749	643	764	691	209	3.056	13.582

- Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional a 30 de septiembre de 2024, es como sigue:

Clasificación Profesional	FEMENINO						MASCULINO						TOTAL
	A	B	C	D	E	TOTAL	A	B	C	D	E	TOTAL	
Personal de Comedor	114	128	225	241	40	748	65	45	62	70	24	266	1.014
Personal de Cocina	373	752	1.539	2.001	598	5.263	242	323	421	384	106	1.476	6.739
Responsable Operaciones	12	75	108	93	24	312	7	59	95	69	16	246	558
Otros	95	89	135	78	25	422	52	56	56	41	9	214	636
Monitores	691	350	624	869	361	2.895	252	62	22	19	5	360	3.255
Supervisión/ Dirección	1	10	31	10	2	54	0	6	33	14	4	57	111
Técnicos	17	52	36	21	1	127	13	25	17	17	0	72	199
<b>Total General</b>	1.303	1.456	2.698	3.313	1.051	9.821	631	576	706	614	164	2.691	12.512

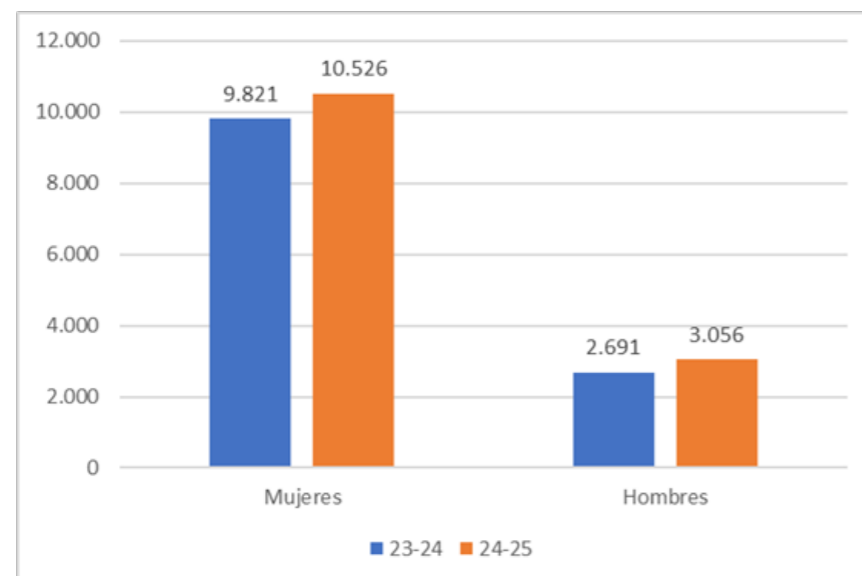
## El 77% de los trabajadores del grupo son mujeres, frente a un 23% de hombres.

Las nuevas contrataciones realizadas durante el ejercicio 2025 han supuesto un total de 6.363 personas incorporadas, frente a 5.353 en el ejercicio anterior.

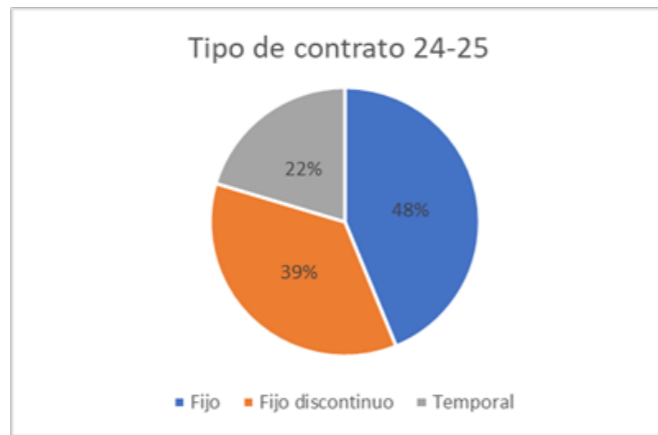
El número medio de empleados del Grupo con discapacidad mayor o igual del 33% (o calificación equivalente local) durante los ejercicios anuales terminados el 30 de septiembre de 2025 y 2024 desglosado por categorías, es como sigue:

Categoría Profesional	Personal con discapacidad	
	2025	2024
Personal administrativo y de apoyo	5	4
Personal de operaciones y producción	176	191
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>195</b>

Al 30 de septiembre de 2025, el 77% de las personas del Grupo son mujeres, frente a un 23% de hombres (igual que en el ejercicio anterior). El personal de cocina representa el 53% del total de la plantilla, (54% en el ejercicio 2024).

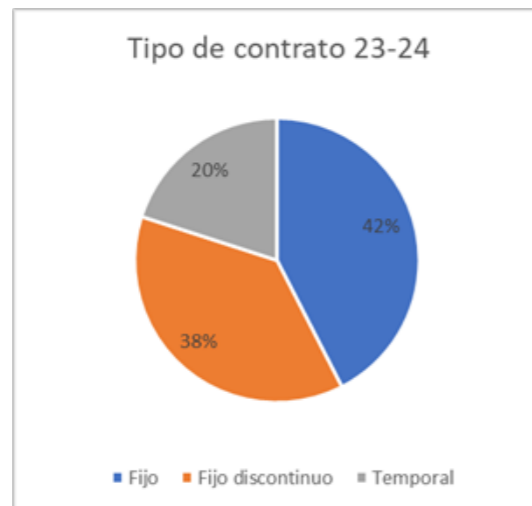


- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a 30 de septiembre de 2025 es como sigue:



	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Fijo	4.302	1.647	5.949
Fijo discontinuo	4.222	643	4.865
Temporal	2.002	766	2.768
<b>Total General</b>	<b>10.526</b>	<b>3.056</b>	<b>13.582</b>

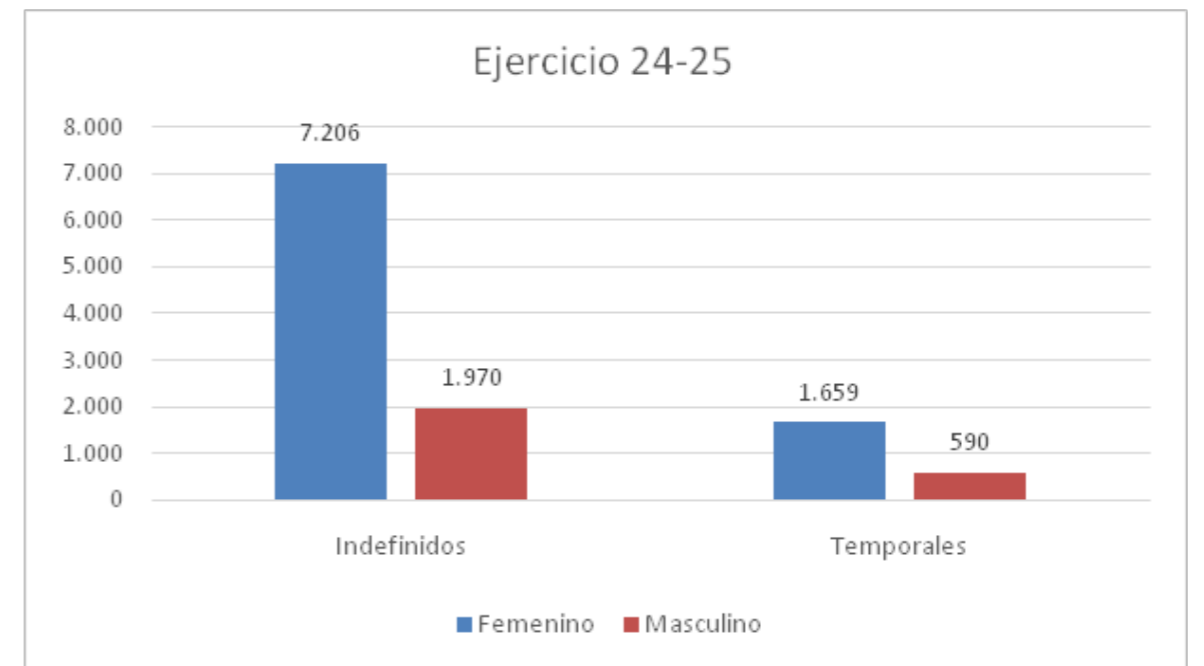
- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a 30 de septiembre de 2024 es como sigue:



El 44% de los contratos al 30 de septiembre de 2025 son contratos fijos (mismo porcentaje en el ejercicio anterior), 38% en el ejercicio acabado el 30 de septiembre de 2024 (38% en el ejercicio anterior). El 40% de las mujeres contratadas cuentan con un contrato fijo, frente al 39% en el ejercicio anterior.

	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Fijo	3.838	1.474	5.312
Fijo discontinuo	4.120	574	4.694
Temporal	1.863	643	2.506
<b>Total General</b>	<b>9.821</b>	<b>2.691</b>	<b>12.512</b>

- Promedio anual de tipo de contrato por sexo, edad y clasificación profesional del periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, es como sigue:



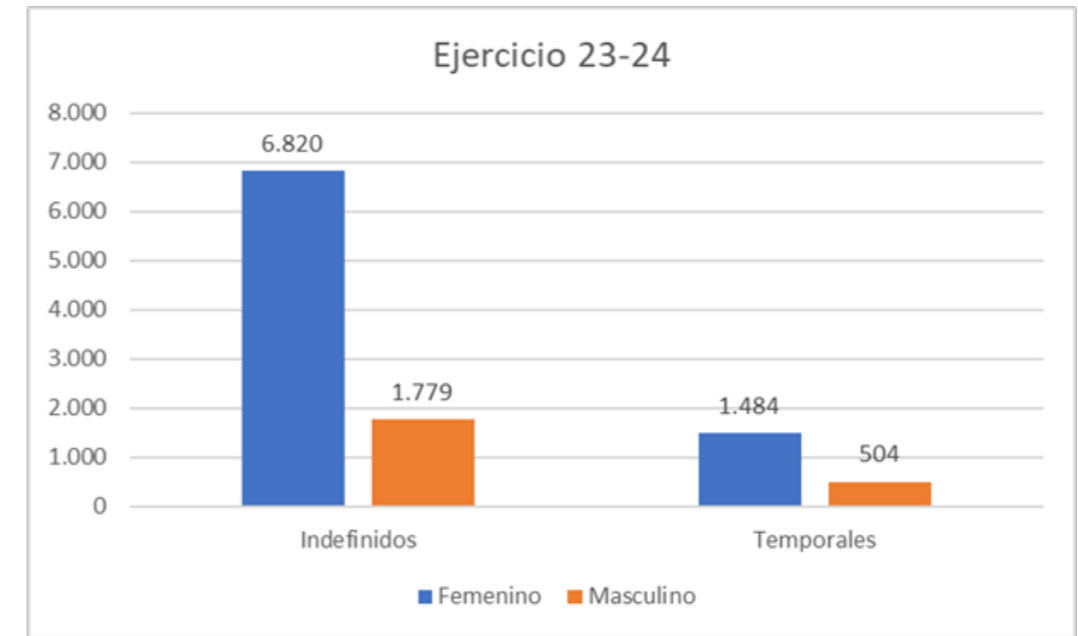
Aproximadamente el 80% de los contratos en vigor a fecha de cierre se corresponden con contratos indefinidos, (80% en el ejercicio anterior), frente a un 20% de contratos temporales (20% en el ejercicio anterior). El 79% de los contratos indefinidos y el 74% de los temporales se corresponden a mujeres (79% y 75% respectivamente en el ejercicio anterior).

- Promedio anual de tipo de contrato por sexo, edad y clasificación profesional del periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2024 y el 30 de septiembre de 2025, es como sigue:

Contratos Indefinidos	FEMENINO						MASCULINO						TOTAL
	A	B	C	D	E	TOTAL	A	B	C	D	E	TOTAL	
Personal de Comedor	80	101	193	221	52	647	40	35	48	60	22	205	852
Personal de Cocina	158	473	1.071	1.554	535	3.791	118	228	316	303	95	1.060	4.851
Responsable Operaciones	10	80	99	98	24	311	5	57	87	65	13	227	538
Otros	67	73	116	71	19	346	29	37	42	35	10	153	499
Monitores	362	219	427	645	285	1.938	130	43	11	14	5	203	2.141
Supervisión/ Dirección	1	8	30	9	3	51	0	5	32	18	2	57	108
Técnicos	13	46	40	21	2	122	14	22	15	14	0	65	187
<b>Total General</b>	<b>700</b>	<b>1.000</b>	<b>1.975</b>	<b>2.619</b>	<b>919</b>	<b>7.206</b>	<b>337</b>	<b>425</b>	<b>551</b>	<b>509</b>	<b>145</b>	<b>1.970</b>	<b>9.176</b>

Contratos Temporales	FEMENINO						MASCULINO						TOTAL
	A	B	C	D	E	TOTAL	A	B	C	D	E	TOTAL	
Personal de Comedor	45	29	37	19	3	133	29	10	10	8	4	61	194
Personal de Cocina	158	223	303	244	44	972	110	78	86	59	11	344	1.316
Responsable Operaciones	2	2	3	1	2	10	1	3	2	1	2	9	19
Otros	50	17	16	8	1	92	27	12	8	4	2	53	145
Monitores	273	55	72	40	5	445	108	6	2	3	0	119	564
Supervisión/ Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2
Técnicos	5	2	0	0	0	7	2	0	0	0	0	2	9
<b>Total General</b>	<b>533</b>	<b>328</b>	<b>431</b>	<b>312</b>	<b>55</b>	<b>1.659</b>	<b>277</b>	<b>109</b>	<b>108</b>	<b>75</b>	<b>21</b>	<b>590</b>	<b>2.249</b>

- Promedio anual de tipo de contrato por sexo, edad y clasificación profesional del periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2023 y el 30 de septiembre de 2024, es como sigue:



Contratos Indefinidos	FEMENINO						MASCULINO						TOTAL
	A	B	C	D	E	TOTAL	A	B	C	D	E	TOTAL	
Personal de Comedor	74	85	166	188	25	537	43	32	45	55	16	190	726
Personal de Cocina	156	415	1.031	1.513	492	3.606	103	202	293	284	83	965	4.571
Responsable Operaciones	12	60	97	81	18	268	6	45	82	55	12	200	468
Otros	47	70	103	59	18	297	25	40	44	33	8	149	446
Monitores	329	244	451	663	270	1.957	100	42	10	13	2	167	2.123
Supervisión/ Dirección	1	9	27	9	1	46	0	7	31	11	2	51	97
Técnicos	16	38	37	18	1	109	9	20	15	14	0	57	166
<b>Total General</b>	<b>635</b>	<b>920</b>	<b>1.910</b>	<b>2.530</b>	<b>824</b>	<b>6.820</b>	<b>286</b>	<b>387</b>	<b>519</b>	<b>464</b>	<b>123</b>	<b>1.779</b>	<b>8.598</b>

Contratos Temporales	FEMENINO						MASCULINO						TOTAL
	A	B	C	D	E	TOTAL	A	B	C	D	E	TOTAL	
Personal de Comedor	37	30	35	10	1	113	17	12	11	7	3	49	162
Personal de Cocina	141	204	286	223	34	888	82	72	73	48	7	281	1.169
Responsable Operaciones	2	3	3	1	1	9	1	3	2	1	1	8	17
Otros	40	12	11	4	1	67	26	10	6	2	0	44	111
Monitores	240	56	67	38	4	404	107	9	3	2	0	121	525
Supervisión/ Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Técnicos	1	2	0	0	0	3	1	0	0	0	0	1	4
<b>Total General</b>	<b>460</b>	<b>307</b>	<b>401</b>	<b>276</b>	<b>40</b>	<b>1.484</b>	<b>233</b>	<b>105</b>	<b>95</b>	<b>59</b>	<b>12</b>	<b>504</b>	<b>1.988</b>

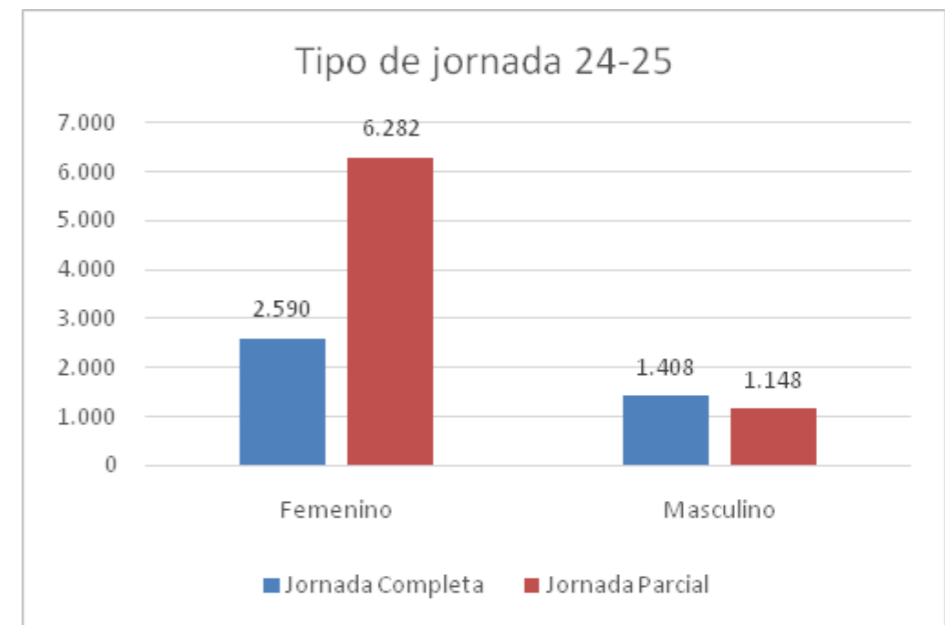
El número de despidos realizados en el ejercicio 2024-2025 asciende a 465 personas de los que 70% se correspondían a mujeres y 30% a hombres (409 despidos en el ejercicio anterior de los que 71% correspondían a mujeres y 29% a hombres). El detalle del ejercicio 2025, es como sigue:

Despidos	FEMENINO						MASCULINO						TOTAL
	A	B	C	D	E	TOTAL	A	B	C	D	E	TOTAL	
Personal de Comedor	5	5	15	7	4	36	0	3	4	4	1	12	48
Personal de Cocina	16	32	67	60	41	216	13	24	27	19	8	91	307
Responsable Operaciones	1	6	8	7	1	23	1	5	7	3	2	18	41
Otros	4	7	5	7	0	23	0	5	1	5	0	11	34
Monitores	1	2	7	6	8	24	0	2	0	0	0	2	26
Técnicos	1	2	0	0	0	3	2	1	2	1	0	6	9
<b>Total General</b>	<b>28</b>	<b>54</b>	<b>102</b>	<b>87</b>	<b>54</b>	<b>325</b>	<b>16</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>140</b>	<b>465</b>

El detalle del ejercicio 2024-2025, es como sigue:

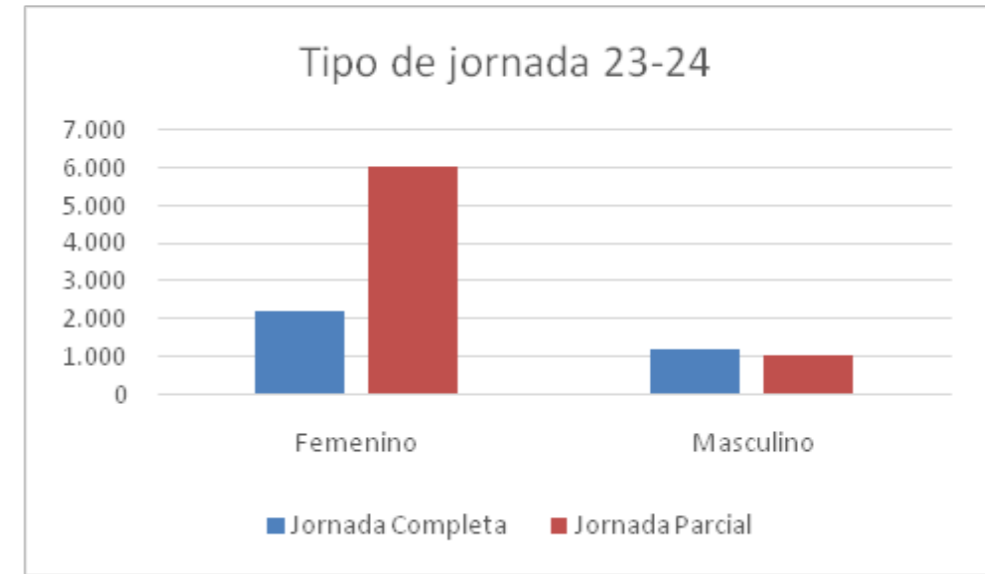
Despidos	FEMENINO						MASCULINO						TOTAL
	A	B	C	D	E	TOTAL	A	B	C	D	E	TOTAL	
Personal de Comedor	5	5	4	7	0	21	2	4	0	2	3	11	32
Personal de Cocina	8	32	51	90	40	221	11	21	17	17	9	75	296
Responsable Operaciones	1	2	3	4	1	11	2	3	4	0	1	10	21
Otros	0	3	3	3	0	9	4	2	6	3	0	15	24
Monitores	2	5	4	14	4	27	0	2	0	0	0	2	29
Técnicos	0	2	1	0	0	3	0	0	3	1	0	4	7
<b>Total General</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>66</b>	<b>116</b>	<b>45</b>	<b>292</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>117</b>	<b>409</b>

Promedio anual de tipo de jornada por sexo, edad y clasificación profesional del ejercicio terminado el 30 de septiembre de 2025, es como sigue:



- Promedio anual de tipo de jornada por sexo, edad y clasificación profesional del ejercicio terminado el 30 de septiembre de 2023, es como sigue:

Jornada Completa	FEMENINO						MASCULINO						TOTAL
	A	B	C	D	E	TOTAL	A	B	C	D	E	TOTAL	
Personal de Comedor	60	64	127	163	41	455	39	29	42	51	16	177	632
Personal de Cocina	45	159	413	601	219	1.437	73	169	248	234	66	790	2.227
Responsable Operaciones	9	71	97	85	19	281	6	56	85	64	13	224	505
Otros	49	49	62	43	10	213	18	21	30	18	6	93	306
Monitores	1	2	11	23	5	42	0	1	0	1	1	3	45
Supervisión/ Dirección	1	7	29	9	3	49	0	5	32	18	2	57	106
Técnicos	14	42	34	21	2	113	14	21	15	14	0	64	177
<b>Total General</b>	<b>179</b>	<b>394</b>	<b>773</b>	<b>945</b>	<b>299</b>	<b>2.590</b>	<b>150</b>	<b>302</b>	<b>452</b>	<b>400</b>	<b>104</b>	<b>1.408</b>	<b>3.998</b>



Jornada Parcial	FEMENINO						MASCULINO						TOTAL
	A	B	C	D	E	TOTAL	A	B	C	D	E	TOTAL	
Personal de Comedor	66	66	103	76	14	325	31	16	15	17	9	88	413
Personal de Cocina	281	537	960	1.196	360	3.334	156	137	154	128	39	614	3.948
Responsable Operaciones	3	11	5	15	7	41	0	3	3	2	2	10	51
Otros	68	40	69	36	10	223	38	28	20	20	5	111	334
Monitores	634	272	488	662	285	2.341	238	48	14	16	4	320	2.661
Supervisión/ Dirección	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	2	2	4
Técnicos	4	6	6	0	0	16	2	1	0	0	0	3	19
<b>Total General</b>	<b>1.056</b>	<b>933</b>	<b>1.632</b>	<b>1.985</b>	<b>647</b>	<b>6.282</b>	<b>465</b>	<b>233</b>	<b>206</b>	<b>183</b>	<b>61</b>	<b>1.148</b>	<b>7.430</b>

Jornada Completa	FEMENINO						MASCULINO						TOTAL
	A	B	C	D	E	TOTAL	A	B	C	D	E	TOTAL	
Personal de Comedor	57	51	105	138	21	372	39	29	38	44	13	164	536
Personal de Cocina	37	127	354	565	193	1.275	55	133	228	211	57	685	1.960
Responsable Operaciones	12	55	95	66	13	240	6	46	82	53	12	199	439
Otros	34	44	57	33	10	177	18	22	26	19	5	91	268
Monitores	0	3	12	20	7	42	0	1	0	2	0	3	45
Supervisión/ Dirección	1	7	27	9	1	44	0	6	31	11	2	51	95
Técnicos	15	35	32	17	1	100	7	19	15	14	0	54	154
<b>Total General</b>	<b>155</b>	<b>321</b>	<b>681</b>	<b>847</b>	<b>246</b>	<b>2.251</b>	<b>125</b>	<b>256</b>	<b>420</b>	<b>352</b>	<b>90</b>	<b>1.245</b>	<b>3.496</b>

Jornada Parcial	FEMENINO						MASCULINO						TOTAL
	A	B	C	D	E	TOTAL	A	B	C	D	E	TOTAL	
Personal de Comedor	54	63	96	60	5	278	22	14	17	17	5	74	352
Personal de Cocina	260	492	963	1.172	332	3.219	130	141	137	120	33	561	3.780
Responsable Operaciones	2	9	5	15	6	37	1	3	3	2	1	10	46
Otros	53	39	57	30	9	187	32	28	23	16	3	103	290
Monitores	569	297	505	682	266	2.319	207	49	13	13	2	285	2.603
Supervisión/ Dirección	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	1	1	3
Técnicos	2	4	5	0	0	11	2	1	0	0	0	4	15
<b>Total General</b>	<b>940</b>	<b>906</b>	<b>1.630</b>	<b>1.959</b>	<b>618</b>	<b>6.052</b>	<b>394</b>	<b>236</b>	<b>194</b>	<b>169</b>	<b>45</b>	<b>1.037</b>	<b>7.090</b>

#### Leyenda gráficos:

A: Hasta 30 años. B: De 31 a 40 años. C: De 41 a 50 años. D: De 51 a 60 años. E: Más de 60 años.

Durante el ejercicio 2025 los Administradores no han percibido remuneraciones en su condición de administradores, ni tienen concedidos anticipos o créditos y no se han asumido obligaciones por cuenta de ellos a título de garantía, si bien han percibido retribuciones en 2025 como miembros de la Alta Dirección por importe de 1.920 miles de euros (1.385 miles de euros en el ejercicio anterior).

La Alta Dirección de la Sociedad incluyendo a los Administradores, ha percibido en el ejercicio terminado el 30 de septiembre de 2025 una retribución de 2.756 miles de euros (3.045 miles de euros en el ejercicio anterior).

Ni los Administradores ni el resto de personal de Alta Dirección tienen concedidos préstamos o créditos ni se han pagado primas de seguro de responsabilidad civil por daños ocasionados por actos y omisiones en el ejercicio del cargo ni

han devengado importe alguno en concepto de compromisos por pensiones, seguros de vida o indemnizaciones especiales, a excepción de lo indicado en la Nota 4.17 de la presente memoria consolidada.

## 5.2. Registro retributivo y brecha salarial

De acuerdo con el artículo 28 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Adicionalmente, por su parte, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres

y hombres, establece que el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo, estableciendo que el periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.

En aquellos casos en los que la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25% (como indica el RD 902/2020 en el artículo 6), se debe de indicar un detalle de la justificación de la brecha salarial, realizando un análisis a mayor profundidad para identificar el motivo de las inequidades y si las mismas tienen alguna relación con aspectos de género.

De acuerdo con dicha normativa legal, Compass Group ha realizado el Registro retributivo de los ejercicios naturales 2025 y 2024, cuya conclusión es que en base al artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, al equiparar las situaciones de las personas trabajadoras no se identifican diferencias salariales entre hombres y mujeres iguales o superiores al 25% sobre la media y mediana de las retribuciones totales.



### 5.3. Políticas de conciliación y desconexión

El grupo tiene implementado su III Plan de igualdad, en los que se establecen medidas que persiguen diversos objetivos, entre ellos promover el compromiso y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios y establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar (flexibilidad de horario, etc.).



El detalle del personal al 30 de septiembre de 2025 que se ha acogido a estas políticas es el siguiente:

	F	M	TOTAL
Maternidad	139	-	139
Paternidad	-	67	67
Excedencia por cuidado de mayores	11	3	14
Excedencia por cuidado de menores	12	3	15
Reducción de Jornada	95	1	96
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>74</b>	<b>331</b>

El detalle del personal al 30 de septiembre de 2024 que se ha acogido a estas políticas es el siguiente:

	F	M	TOTAL
Maternidad	120	-	120
Paternidad	-	56	56
Excedencia por cuidado de mayores	11	1	12
Excedencia por cuidado de menores	19	-	19
Reducción de Jornada	95	2	97
<b>Total</b>	<b>245</b>	<b>59</b>	<b>304</b>

Compass Group considera conveniente continuar implementando medidas que permitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus personas trabajadoras y adaptarse a las nuevas realidades sociales.

Compass Group cuenta con la certificación efr (Equilibrio, Flexibilidad y Responsabilidad) desde 2022.

En ese momento, formalizamos nuestro compromiso con la conciliación, entendiendo ésta como un estado de equilibrio dinámico entre las obligaciones profesionales de nuestros empleados y empleadas, y sus necesidades personales y/o familiares. Todo ello, con un enfoque amplio, que incluya las necesidades del día a día, la salud y el bienestar emocional, además del desarrollo mutuo y la consecución de los objetivos de la empresa. Posteriormente, en 2025, añadimos a esta definición el concepto flexibilidad, cuestión cada vez más importante para nosotros.

Gestionamos esta variable “conciliación” con el objetivo de incrementar el compromiso de nuestra plantilla, mejorando el vínculo que cada una de las personas que forman parte de Compass tiene con la organización, sus tareas y funciones.

Entendemos que esto nos llevará a una mejora de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, mayor retención y atracción del talento, mejora del clima y la satisfacción laboral, de la salud y el bienestar de todas las personas trabajadoras y una reducción del absentismo. Y por ende, a una mejora en la prestación de nuestros servicios y mejor imagen entre nuestros clientes.

El Modelo efr es un sistema de gestión basado en la mejora continua, que entendemos como la mejor herramienta posible para gestionar esta variable. Por ello, y para mantener el certificado, superamos anualmente auditorías realizadas por entidad externa independiente. La certificación incluye a toda la plantilla vinculada a las sociedades ubicadas en España, bajo la marca Compass Group.

Uno de los elementos más significativos de este sistema de gestión es el Catálogo de Medidas efr, que ordena y aglutina todas las iniciativas voluntarias puestas en marcha por la organización para facilitar la conciliación de la vida personal y profesional. Las medidas más significativas puestas en marcha en el primer ciclo han sido: Trabajo en remoto, Seguro médico, Jornada intensiva de verano, Campañas de Bienestar emocional, Consejos Saludables y Promoción de la Salud, Kid’sday y los Planes de Carrera y Desarrollo.

Además, se realiza un proceso continuo de fijación de objetivos de mejora y seguimiento de estos, análisis de indicadores, auditoría interna y externa, y revisión por la dirección. En concreto, el último ejercicio de revisión por la dirección puso de manifiesto el adecuado desempeño del Modelo efr en la organización, las oportunidades detectadas para el próximo ciclo y los posibles riesgos.

En octubre de 2025 superamos con éxito la auditoría de renovación, manteniendo el nivel C+. Los auditores destacaron los siguientes puntos fuertes:

#### Personal MAP4:

- Excelente ambiente laboral: compañerismo, trato humano, preocupación por la persona.
- Horarios cómodos.
- Mandos accesibles y atentos, responden a peticiones y dan facilidades para conciliar vida personal, familiar y laboral.

- Se pagan las horas extra si se tiene que exceder, en momentos puntuales, el horario.
- Comparado con otros sectores (como hostelería), se percibe mejor calidad laboral.

#### Personal MAP5:

- Buen catálogo de medidas de conciliación: teletrabajo, flexibilidad, apoyo del jefe/a.
- Posibilidad de cambiar días de teletrabajo con compañero/as.
- Empresa comprometida con el bienestar del trabajador/a.

Adicionalmente, existen otras medidas de flexibilidad horaria y espacial para la mejora de la conciliación de la vida laboral y personal. Las novedades son el horario de trabajo especial durante el mes de agosto y la opción de trabajo en remoto un día a la semana, ambas medidas aplicarán a los equipos de oficinas.

Desde el 1 de julio de 2023, el Grupo pone a disposición de su plantilla la posibilidad de acogerse voluntariamente a la prestación de sus servicios a distancia durante un día a la semana, fuera de las instalaciones de la empresa, conforme a la política, condiciones y requisitos de trabajo en remoto que se regulan en el documento “Política de Trabajo flexible”.

De igual modo, la entidad habilita esta modalidad de trabajo en el entendimiento de que resulta una medida que repercute positivamente en la mejora del clima laboral, en el bienestar, y en la motivación de las personas trabajadoras, y de que es posible mantener una cultura empresarial y laboral abierta, sin recurrir a la prestación de servicios meramente física, y ello sin que la eficiencia y la productividad se vea afectada. La misma también tiene como objetivos la disminución del riesgo de siniestralidad laboral propio de los accidentes in itinere y la contribución a la disminución de la huella de carbono como medida de responsabilidad social corporativa.

Tendrán la condición de elegibles para la aplicación de esta Política de trabajo flexible y , por lo tanto, para la prestación de servicios a distancia, durante un día a la semana, todas las personas trabajadoras de la entidad que desempeñen

un puesto de trabajo en las oficinas de Madrid, Valencia, Zaragoza, Barcelona y Bilbao y que, por la naturaleza y características de sus funciones, puedan desarrollarlas de manera remota o a distancia durante un día a la semana sin incidir en su desempeño, eficiencia y/o productividad.

Por otra parte, también se ha habilitado un horario especial durante el mes de agosto para las oficinas de Barcelona, Bilbao, Madrid, Valencia y Zaragoza, que es de 8:00 horas a 15:00 horas.

En cuanto a la Política de Desconexión Laboral, el grupo no ha desarrollado hasta la fecha un plan detallado.

## 5.4. Políticas de Igualdad

A nivel interno, Compass Group dispone de dos Planes de Igualdad previos garantizando la integración de la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos.

### 5.4.1 Plan de Igualdad

En Compass Group se ha firmado en 2023 su III Plan de Igualdad que fue firmado junto con los representantes sindicales y aplicable a todas las compañías del grupo que operan en España.

El citado plan desarrolla medidas de igualdad en material de acceso y selección, contratación, formación, promoción, retribución, salud laboral, acoso sexual, violencia de género y comunicación.

Entre ellas se establece un “Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso sexual o/y Acoso por razón de sexo en el trabajo” en el que se definen los principios, las conductas constitutivas de acoso, las medidas de prevención ante el mismo y el procedimiento de actuación en el caso de denuncia.

Este acuerdo es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no estando dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.



El Grupo, además, cuenta con un Código de conducta desde 2011, revisado en el periodo de estudio, que incluye un apartado de trato justo e igualdad de oportunidades de empleo. En éste se recogen una serie de pautas y normas básicas de comportamiento.

Adicionalmente, Grupo Compass dispone de un Plan de Comunicación en cuyos objetivos se encuentra dar difusión al Plan de Igualdad y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. La planificación del calendario incluye dar visibilidad a días señalados, como el 8-M llevando a cabo el Día Internacional por la igualdad salarial entre mujeres y hombres, Día Internacional contra la Violencia de

género, entre otros, así como a la implementación de medidas en relación con esta materia.

En líneas generales, se realizan comunicaciones sobre género e igualdad con frecuencia, destacando las actividades y medidas planteadas de cara a la celebración del Día Internacional de la Mujer, entre las que se encuentran la entrega de materiales o un menú especial.

### 5.4.2 Otros proyectos transversales

El Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género y del Instituto de las Mujeres, impulsa la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, con el objetivo de promover la implicación de las empresas en la consecución de una sociedad libre de violencia contra las mujeres y, por tanto, en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Compass Group, ha firmado el convenio de colaboración de esta iniciativa de innovación pública en el ámbito de la colaboración público-privada que fomenta la responsabilidad social corporativa que contribuye a la sensibilización de las empresas ante la violencia de género y a facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas.



En 2022, Compass Group obtuvo la certificación EFR (Equilibrio, Flexibilidad y responsabilidad) de la Fundación Mas Familia y desde entonces se han superado las auditorías de seguimiento anual, prueba del compromiso en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.



En 2022, nos adherimos a la Carta de la Diversidad en España, un proyecto impulsado por la Comisión Europea y el Ministerio de Igualdad y que pone como testimonio el compromiso de la compañía con el fomento de un entorno socialmente respetuoso, económicamente sostenible y legalmente riguroso.



Por otra parte, Top Employers Institute es la autoridad global en el reconocimiento de la excelencia de prácticas de recursos humanos. Este instituto valida, certifica y reconoce como empleadores líderes a las organizaciones que superan los estándares de su programa de certificación que incluyen áreas como la Estrategia de Personas, Ambiente de Trabajo, Adquisición de Talento, Aprendizaje, Bienestar y Diversidad e Inclusión, entre otros. Compass ha sido reconocida desde 2025 como Top Employers, teniendo actualmente la acreditación.



La coexistencia de perfiles con distinta experiencia enriquece nuestros equipos favoreciendo poder compartir el conocimiento entre las personas más expertas de la plantilla y las nuevas incorporaciones, que aportan el aprendizaje extraído de sus estudios, tendencias digitales o nuevas formas de trabajar. En Compass Group, el 42% de las personas, superan los 50 años.

Llevamos a cabo programas de integración de estudiantes en prácticas y con poca o nula experiencia laboral así como la incorporación de talento senior a los equipos.

La colaboración y el aprendizaje entre diferentes generaciones aportan diversidad de experiencias

a la compañía, por lo que en el ejercicio 2022, Compass Group, nos adherimos al Código de Principios de Diversidad Generacional del Observatorio Generación y Talento.



### 5.5. Compromiso con la Seguridad y la Salud

La seguridad es lo primero en todo lo que hacemos. La prevención de riesgos laborales está integrada en el sistema general de gestión de las empresas del Grupo Compass España, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de las mismas, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Dicho Plan establece las funciones y responsabilidades en

materia de prevención para cada nivel jerárquico de la organización, y está suscrito por la Dirección General de la Compañía.

Con el fin de poder dar cumplimiento a lo establecido en el Plan, incluyendo los Objetivos en prevención del Grupo, se ha desarrollado un Plan Estratégico en Prevención. En el Plan Estratégico se han establecido cuatro áreas de trabajo principales para permitirnos pasar de una participación a un verdadero compromiso en prevención. En definitiva, se trata de desarrollar la cultura preventiva de la empresa.

Nuestra intención es extender esta filosofía de trabajo más allá de nuestra propia compañía, haciendo partícipe de nuestro mensaje a nuestros centros cliente en donde desarrollamos nuestra actividad. De manera complementaria, siempre que se produzca un incidente o un accidente con motivo de un defecto en el diseño o mantenimiento de una instalación que no sea propia, nos comunicamos y nos reunimos con los clientes para que se tomen las medidas preventivas oportunas.

Desde la Dirección de la Compañía y en línea con la estrategia de grupo, la Seguridad forma parte



de nuestra forma de trabajo y valores. Durante el periodo 2024-2025 hemos continuado con la campaña “Arrancamos con Seguridad” a través de nuestra aplicación para empleados MyCompass donde compartimos contenido formativo como refuerzo diario destinado a la mejora de la seguridad.

Además, hemos desarrollado numerosas campañas a través de las cuales compartimos información relevante y numerosos vídeos formativos y de concienciación que llegan a todos nuestros trabajadores.



Uno de nuestros mayores retos consiste en la mejora de la cultura preventiva de los miembros de nuestra estructura operacional. Para ello contamos con una App denominada AGIR, esta herramienta se ha implantado de forma definitiva en todos nuestros equipos. Dentro de sus utilidades se encuentran las Safety Walk, mediante la cual nos ayuda a mantener conversaciones de seguridad con los empleados de los centros en cada visita. Asimismo, nos permite dejar constancia de las deficiencias apreciables en materia de Seguridad y Salud, haciendo partícipes a los trabajadores de nuestras unidades. De cada checklist se genera informe que puede consultarse y compartirse entre los diferentes mandos, en las Business Review, etc.

Seguimos desarrollando la herramienta y ampliando el campo de aplicación nutriendola con nuevos controles y listados de verificación para facilitar el seguimiento de los indicadores que nos permiten evitar accidentes.

En el año 2024 Compass Group España recibió el Premio Asepeyo 2023 a las mejores prácticas preventivas en la modalidad de “Colectivo de trabajadores especialmente sensibles”.

Este proyecto ha supuesto un avance significativo en materia de protección y prevención de la compañía,

permitiendo alcanzar los siguientes logros:

- 1.- Aumento sustancial en la cantidad de evaluaciones específicas adaptadas a cada persona, lo que podemos denominar como adaptaciones de puestos de trabajo.
- 2.- Disminución en el número de accidentes.



### 5.5.1 Verificación del cumplimiento legal. Auditoría externa legal del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales

La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

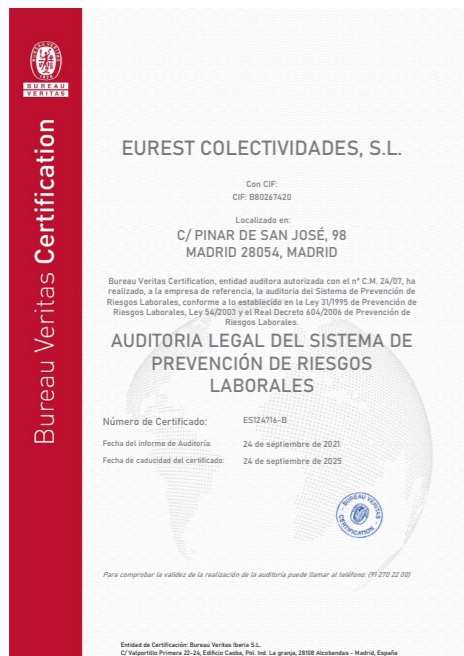
En esta auditoria se evalúa de forma periódica la eficacia, efectividad y fiabilidad del sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales, así como si el sistema es adecuado para alcanzar la política y los objetivos de la organización en esta materia.

Conforme al modelo de organización preventiva adoptado por la empresa, Eurest se somete a auditorías legales realizadas por un tercero. Este certificado de empresa auditada por BUREAU VERITAS IBERIA, significa que nuestro sistema preventivo es adecuado en base a lo que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención.

permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar la integración de la cultura preventiva y de seguridad en el conjunto de nuestras actividades y cumplir con la normativa aplicable.

Las áreas claves de ISO 45001:2018 trata los siguientes puntos:

- Planificación para identificar, evaluar y controlar los riesgos.
- Formación, concienciación y competencia.
- Preparación y respuesta ante emergencias.
- Comunicación, participación y consulta.
- Medición, supervisión y mejora del rendimiento.
- Integración de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Estructura y responsabilidad.



### 5.5.2 Certificación externa conforme al modelo ISO 45.001:2018

Bureau Veritas certifica que Eurest Colectividades S.L. ha superado la auditoría según norma ISO 45001:2018.

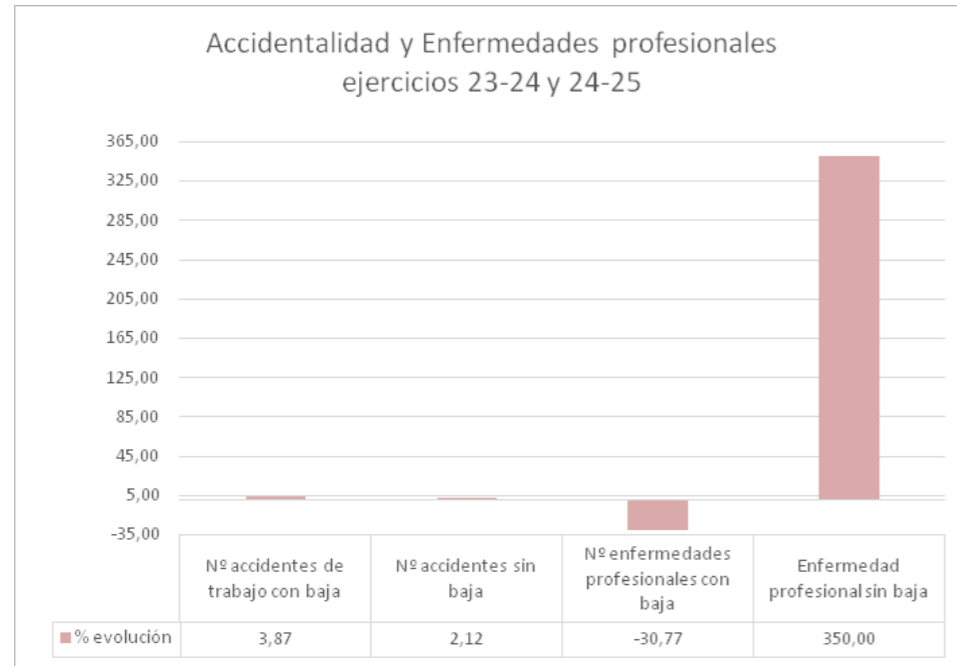
La certificación representa la implantación de un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo como parte de la estrategia de gestión de riesgos para adaptarse a los cambios legislativos y proteger a nuestra plantilla.

La implantación y mejora continua de nuestro sistema de gestión fomenta los entornos de trabajo seguros y saludables al ofrecer un marco que



### 5.5.3 Estadísticas de Accidentalidad y Enfermedades Profesionales

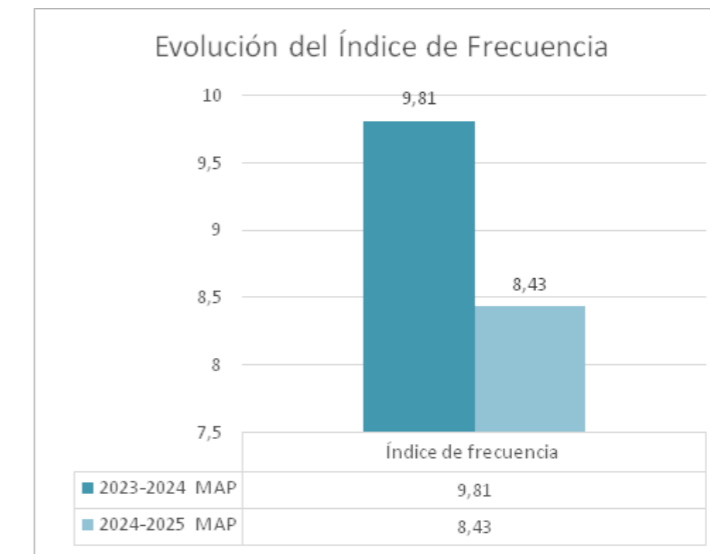
La evolución de la Accidentalidad y Enfermedades Profesionales de las empresas que forman parte de Grupo Compass del periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre, en comparativa con el ejercicio anterior, es como sigue:



	2024 -2025	2023-2024
Nº accidentes de trabajo con baja	161	155
Nº accidentes sin baja	289	283
Nº enfermedades profesionales con baja	9	13
Enfermedad profesional son baja	18	4

Los datos obtenidos son procedentes de las distintas mutuas de accidentes y enfermedades profesionales. No todas las mutuas contribuyen de manera equitativa y por ello la tendencia ha sido ampliar la cobertura de aquellas mutuas que nos prestan mejor servicio.

En los últimos ejercicios, la tendencia en la disminución de la siniestralidad de la compañía es satisfactoria, aunque aparentemente se refleje que han aumentado el número de accidentes, el índice de incidencia donde se tiene en cuenta el número de trabajadores y las horas trabajadas es de tendencia descendente. Para proseguir mejorando nuestros indicadores de prevención y mejorar nuestra cultura preventiva se ha elaborado un plan estratégico en prevención que, mantenido en el tiempo, indica con carácter general las acciones globales a desarrollar en la compañía.



En los últimos ejercicios, la tendencia en la disminución de la siniestralidad de la compañía es satisfactoria, aunque aparentemente se refleje que han aumentado el número de accidentes, el índice de incidencia donde se tiene en cuenta el número de trabajadores y las horas trabajadas es de tendencia descendente. Para proseguir mejorando nuestros indicadores de prevención y mejorar nuestra cultura preventiva se ha elaborado un plan estratégico en prevención que, mantenido en el tiempo, indica con carácter general las acciones globales a desarrollar en la compañía.

A continuación, se muestra el número total de accidentes en el ejercicio 2024-2025, así como su índice de frecuencia y gravedad:

Siniestralidad	TOTALES	MUJERES	HOMBRES
Nº accidentes 24-25	161	118	43
Índice de frecuencia	8,43	6,18	2,25
Índice de gravedad	0,49	0,40	0,09

Siniestralidad	TOTALES	MUJERES	HOMBRES
Nº accidentes 23-24	155	120	35
Índice de frecuencia	9,81	7,595	2,215
Índice de gravedad	0,3	0,255	0,045

$I \text{ frecuencia} = (n^\circ \text{ de accidentes con baja} / \text{ horas trabajadas}) \times 1.000.000$

$I \text{ gravedad} = (n^\circ \text{ de jornadas perdidas} / n^\circ \text{ de horas trabajadas}) \times 1000$

## 5.6. Formación de nuestros equipos

Nuestra misión, visión y valores reflejan el firme compromiso de la compañía por consolidarse como un referente en el ámbito de la restauración. Este propósito se sustenta, de manera esencial, en el talento, la profesionalidad y el compromiso de nuestros equipos, a quienes consideramos el principal motor de nuestro crecimiento y de la excelencia operativa.

Conscientes de que la calidad del servicio está directamente vinculada a la capacitación de las personas, impulsamos de forma continua el desarrollo de conocimientos, habilidades y

competencias a través de tres grandes líneas de formación:

- **Formación HSEQ (Health, Safety, Environment&Quality):** orientada a garantizar el cumplimiento normativo y los estándares de la compañía.
- **Formación técnica y en habilidades:** enfocada a potenciar el desarrollo personal y profesional.
- **Formación en igualdad, diversidad e inclusión:** dirigida a promover entornos de trabajo seguros, respetuosos y equitativos.

Este enfoque se articula a través de un **Plan de Formación Anual**, accesible a toda la plantilla, que pone a disposición más de **120 cursos** organizados en distintas áreas de aprendizaje.

Acción formativa	HORAS
Atencion al cliente	603
Atención al paciente	2.100
Formación técnica Back office	7.478
Ethics & Integrity	562
HSEQ	65.618
Idiomas	5.200
Igualdad, diversidad	2.013
Limpieza	30
Monitores	10.830
Ofimática	3.078
Planes de carrera	4.561
Plan de desarrollo	1.158
Servicios de sala	24
Soft Skills	7.149
Técnicas culinarias y gestión	5.670
<b>TOTAL</b>	<b>116.074</b>

Durante el ejercicio 2024-2025 **Compass Group** ha reforzado de manera significativa su apuesta por la **formación y el desarrollo de sus equipos**, alcanzando un total de **116.074 horas formativas** impartidas.



Estas acciones responden al compromiso de la compañía con la mejora continua, la excelencia operativa y la calidad del servicio, integrando tanto la formación técnica, como el desarrollo de habilidades.

### Formación HSEQ, Acciones más destacadas:

Acción formativa	HORAS FORMACIÓN HSEQ
Alergias e intolerancias Scolarest	3.911
Compass Group. Formación Inicial	43.422
Compass Group. Formación Inicial Oficinas	929
Dietas críticas HC	210
Extinción incendios y emergencias	96
HSEQ	12.320
Primerios auxilios	234
Stop Food Waste	452
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>61.574</b>

Estas acciones responden al compromiso de la compañía con la mejora continua, la excelencia operativa y la calidad del servicio, integrando tanto la formación técnica, como el desarrollo de habilidades.

Como novedad para el año fiscal 2025/2026 hemos lanzado un nuevo curso de Alergias e Intolerancias Alimentarias dirigido al personal de operaciones, cuyo objetivo es identificar correctamente las diferencias entre alergias e intolerancias y garantizar una gestión segura en el servicio.

El programa se completa con módulos específicos adaptados a diferentes entornos, como comedores escolares, hospitales y residencias, en los que se abordan aspectos clave como la correcta comunicación de dietas, el emplatado seguro y la adecuada gestión de dietas críticas, asegurando una atención óptima a los comensales con alergias o intolerancias.



### Planes de Carrera

En Compass creemos firmemente en el talento interno como motor de crecimiento y sostenibilidad. Por ello, apostamos por identificar y desarrollar a las personas que ya forman parte de nuestros equipos, ofreciéndoles oportunidades reales de desarrollo profesional.

A través de **Compass Academy**, impulsamos planes de carrera estructurados que permiten crecer dentro de la organización, reforzando el compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia. Nuestro objetivo es que cada persona pueda construir su trayectoria profesional con nosotros y desarrollar plenamente su potencial.

**Durante el ejercicio 2024-2025, más de 120 personas han participado en planes de carrera**, con itinerarios que abarcan posiciones como ayudante de cocina, cocinero/a, jefe/a de cocina, unitmanager y supervisor/a, entre otros.

### Igualdad, diversión e inclusión

Acción formativa	HORAS FORMACIÓN HSEQ
Acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo	112
Curso de atención de la diversidad	20
Formación EFR	220
Igualdad de oportunidades y prevención acoso laboral	30
Sensibilización ante la diversidad cultural y sexual	26
Sensibilización de género	1.139
Uso no sexista del lenguaje	100
Woman's Academy	376
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>2.013</b>

Woman'sAcademy es una iniciativa de Compass Group España, en colaboración con San Juan de Dios España, Humano360 y la Universidad Francisco de Vitoria, orientada a mejorar la empleabilidad de mujeres en situación de vulnerabilidad.

En esta tercera edición participaron 15 mujeres con dificultades de acceso a un empleo digno, de las cuales 13 finalizaron con éxito una formación de seis meses como ayudantes de cocina, que incluyó acompañamiento psicosocial y apoyo para la conciliación familiar.

El programa combinó dos meses de formación teórica y cuatro meses de prácticas en nuestros centros hospitalarios de la compañía. Desde su creación, más de 40 mujeres se han beneficiado de esta iniciativa financiado por la Compass Group Foundation, cuyo objetivo es seguir ofreciendo oportunidades reales de inserción laboral para colectivos desfavorecidos y contribuir a mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

## 5.7. Diálogo social y Organización

En Compass Group, disponemos de múltiples canales de comunicación entre nosotros, entre los que destacamos:

### 5.7.1 Speak up

“Speak Up” es una plataforma automatizada, con enlace directo y visible que permite la comunicación de terceras partes y de toda la plantilla de COMPASS GROUP. Esta herramienta está concebida como un instrumento que permite la comunicación de cualquier inquietud, incumplimiento y/o irregularidades sobre la base de una creencia razonable, supuesto o real, que contravengan los principios y valores de Código Conducta de COMPASS GROUP. La multicanalidad del Speak Up permite realizar cualquier comunicación de manera efectiva y de fácil acceso, disponiendo de la línea de telefónica y de la propia plataforma, que está a cargo de un tercero independiente. El Speak Up permite plantear comunicaciones los 7 días de la semana, las 24 horas del día de manera confidencial y/o anónima.

En COMPASS GROUP queremos fomentar y mantener una cultura de participación en la que todos puedan plantear sus inquietudes a través de nuestro “Speak Up”. Aplicamos una política estricta de “no represalias” y alentamos activamente a todas las partes interesadas (incluidos los defensores de los derechos humanos que se encuentran en una posición expuesta al plantear problemas y de ejercer sus derechos a la libertad de expresión, asociación, reunión pacífica y protesta) a utilizar el Speak Up con la seguridad de que no toleraremos ninguna forma de amenaza o intimidación a quienes planteen sus inquietudes de buena fe.

COMPASS GROUP se compromete a actuar con integridad como una empresa responsable en todas nuestras operaciones a nivel mundial.

Este compromiso se extiende a brindar acceso o cooperar con la reparación de cualquier violación de los derechos humanos que identifiquemos que hayamos causado o contribuido en nuestras operaciones.



Tenemos un proceso de mejora continua, diseñado para investigar, remediar y resolver problemas en el origen. Este modelo forma parte de nuestro programa general de Ética e Integridad, que incluye la identificación de las causas fundamentales y las acciones correctivas desarrolladas en respuesta a las lecciones aprendidas. Para garantizar que la respuesta recomendada se lleva a cabo de manera eficaz, el equipo de Auditoría Interna revisa el proceso y reporta a los Comités de Auditoría del grupo.

### 5.7.2 Encuestas NPS

En Compass Group, establecemos una comunicación permanente con nuestros empleados y ponemos a su disposición diferentes canales para responder a sus expectativas, como es el NPS (Net Promoter Score) de Empleados.

El NPS es forma de medir la satisfacción de la plantilla extremadamente simple que al igual que Compass Group han adoptado un gran

número de empresas como su principal KPI (Key Performance Indicator) para monitorizar a lo largo del tiempo su capacidad de satisfacer y retener talento dedicando grandes esfuerzos en mejorarlo. Durante el ejercicio 2025, se han respondido a más de 10.091 encuestas a empleados (14.580 en el ejercicio anterior).

Se trata de un simple cálculo que se realiza una vez tenemos las respuestas a las encuestas enviadas a nuestros empleados con la que nos clasifican en tres categorías: Promotores, Neutros o Detractores.



Adicionalmente, desde Compass Internacional, han el proyecto bianual, “YourSay”, que nace como una iniciativa internacional en la que dos veces al año se pide a nuestros empleados que participen y así averiguar qué opinan nuestros equipos acerca de trabajar aquí.

Las conclusiones de esta se utilizan para desarrollar planes de acción específicos y significativos para aquellas áreas identificadas que necesiten mejoras.



### 5.7.3 Libertad de Asociación

El derecho a la libertad de asociación, a la libertad sindical y a la libertad de negociación colectiva, son derechos fundamentales. El dialogo social busca satisfacer las necesidades de ambas partes.

Todos nuestros equipos repartidos en toda la geografía española están protegidos por los 86 convenios colectivos aplicables en las distintas zonas geográficas donde prestan servicios, así como por la Legislación laboral vigente en España, cumpliendo con las jornadas, horarios, turnos y vacaciones que se establecen en cada uno de ellos. Más del 90% de la plantilla está adscrita al convenio nacional de restauración social. Los empleados cuentan con la representación sindical que establece la normativa en España.

# 6

## Compromiso con el Medioambiente. One great Planet

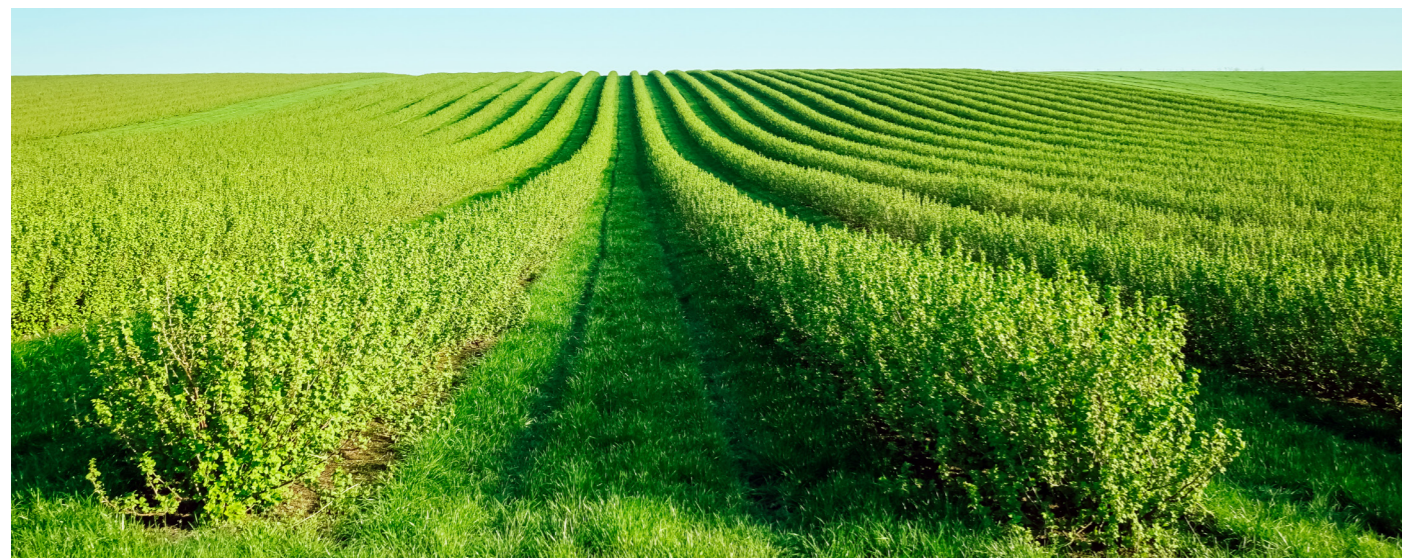
### 6.1. Gestión medioambiental del Grupo Compass

El GRUPO COMPASS, y por extensión todas las empresas que lo constituyen, es consciente del potencial impacto ambiental generado de su actividad e introduce en sus actividades criterios ambientales, de manera que se pueda garantizar la sostenibilidad de los trabajos realizados por la organización. A través de la política medioambiental de la compañía se compromete a:

- a) La mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental, encaminada de reducir el impacto ambiental de nuestras operaciones.
- b) La prevención y control de la contaminación, mediante la mejora progresiva de sus procesos, prácticas y materiales o productos que la mitiguen, eviten o controlen.
- c) El cumplimiento de toda la legislación

y reglamentación vigente de materia ambiental.

- d) La disponibilidad en cuanto a los recursos destinados a contribuir a la toma de dichas decisiones.
- e) La implantación de esta política mediante su comunicación formación y/o información a todo el personal de la compañía o que trabaje en su nombre, así como a todas las partes interesadas.
- f) El establecimiento y revisión de los objetivos ambientales, por la alta dirección, derivado de los resultados anuales obtenidos.
- g) La Disponibilidad pública de esta política.
- h) El Cumplimiento de lo dispuesto en la Política de Compras de la compañía.



#### 6.1.1 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

A nivel corporativo, disponemos de un sistema de gestión medio ambiental acorde al estándar internacional ISO 14.001, que asegura un planteamiento de mejora continua en lo relativo a los procesos involucrados. Dicho sistema está certificado por una entidad externa (Bureau Veritas).

El desarrollo de un sistema de gestión conforme a un estándar internacional ampliamente reconocido (ISO 14.001) permite sistematizar los procesos, establecer mecanismos de control y verificación internos y externos, involucrar a la alta dirección de la compañía y apostar por un modelo de mejora continua.



Para verificar el sistema de gestión medioambiental establecido por la compañía, el estado de cumplimiento parcial de dichos objetivos, así el cumplimiento legal de toda la normativa de aplicación, se realiza una auditoría interna con carácter anual que queda documentada y enviada a las partes interesadas. Todas las desviaciones o propuestas de mejora derivadas de dicho proceso quedan plasmados en un plan de acciones.

De forma complementaria, se realiza un proceso de verificación del funcionamiento del sistema

por parte de una entidad externa de certificación que es la que acredita la conformidad conforme al modelo.

De igual forma, anualmente se revisa todos estos procesos reseñados por medio de una revisión por la dirección. En dicho documento permite proporcionar a la máxima dirección de la compañía de una visión macro que permite entender aspectos claves del sistema más allá de su desempeño: la relación con las partes interesadas, desviaciones del sistema, riesgos asociados a su funcionamiento, sanciones de la administración, oportunidades de mejora, fortalezas, etc.

A medida que aumenta el interés de nuestros clientes por las medidas de mitigación climática Compass avanza en la obtención y análisis de la información mediante cuadros de mando y evaluaciones de las ejecuciones en materia de sostenibilidad de todos nuestros centros que nos ayuda a revisar el progreso e impacto de nuestro negocio.

A nivel de centros, se ha integrado el protocolo de gestión sostenible del servicio, que identifica las acciones a implementar en materia de sostenibilidad en las herramientas de seguimiento diario del negocio. La evaluación periódica a través de un checklist de seguimiento operativo y la categorización del desempeño dentro de una escala, ayuda a identificar el nivel de implementación de las acciones y propone acciones de mejora tanto de centro como corporativas.

Continuamos avanzando con la Certificación de Servicio de Alimentación Sostenible que, de la mano de un certificador externo (Bureau veritas) verifica de manera independiente la implementación de los estándares de sostenibilidad de Compass.

La certificación conlleva el cumplimiento de más de 50 acciones que persiguen 3 objetivos medioambientales de reducción (de la Huella de Co2 de la actividad, de la generación de residuos y del desperdicio alimentario). La certificación avala la puesta en marcha y consecución de estándares internos en materia de sostenibilidad desde varios enfoques tales como la prevención y control del desperdicio alimentario, la oferta de menús sostenibles y saludables, el control de la generación de residuos y la eficiencia energética.

Además, nuestra empresa Vilaplana (División de eventos y catering alto standing) la certificación certificación de “Prestación de Eventos sostenibles” de la mano de Bureau Veritas y además obtuvo la certificación Eventsost Sustainability Event.



Resumen de las diferentes Certificaciones obtenidas desde el ejercicio 2018, son las siguientes:

**ISO 9001:2015**      **ISO 14001:2015**

**Adaptación de la nueva normativa** a nuestros procesos alimenticios.      **Adaptación de los nuevos requisitos de la normativa** sobre medio ambiente.

En el ejercicio 2021:

**ISO 45001:2018**      **ISO 22000:2018**

**Adaptación de la nueva normativa** a nuestros procesos en materia de seguridad y salud en el trabajo.      **Adaptación de la nueva normativa** a nuestros procesos de inocuidad de los alimentos.

En el ejercicio 2022:

**CATERING SOSTENIBLE**      **ISO 37001:2016**

Vilaplana Catering está certificado como **catering sostenible** por Bureau Veritas.      Sistema de **Gestión Antisoborno**.

**COMEDOR SOSTENIBLE**

Bureau Veritas podrá certificar a los comedores de nuestros clientes como **comedores sostenibles**.

Como ejemplo destacable de la implementación a escala de estándares verificados por terceros, a cierre del ejercicio 2025, 62 de nuestros comedores habían obtenido la Certificación Comedor Sostenible.

Adicionalmente, hemos revalidado el sello Calculo-Reduzco por tercer año consecutivo. El sello, concedido por la Oficina Española de Cambio Climático del Ministerio de Transición Ecológica, distingue a las organizaciones que no solo calculan sus emisiones de gases de efecto invernadero, sino que cuentan también con un plan para su reducción y acreditan la misma.



## 6.2. Contaminación por emisiones de carbono y emisiones de gases efectos invernadero

### Emisiones GEI alcance 1 y 2

Durante el año 2023 se ha acometido un año más el cálculo de nuestras emisiones de efecto invernadero de Alcance 1 y 2 para alinearlas a las normas de referencia de cálculo del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico MITERD y GHG Protocol. Así mismo, hemos realizado la Verificación de dichos cálculos por parte de un tercero (Bureau Veritas). Dicho cálculo y verificación aplica a todas nuestras sedes y centros de control operativo\*.

Desde 2019 Compass Group se suscribe al registro voluntario de Huella de Carbono en la Oficina de Cambio climático del MITERD. La consecución de un plan de descarbonización constante desde

el año 2019, nos ha llevado a obtener un año más el sello Calculo- Reduzco del Ministerio, con una reducción del 9,35 % de la media de la intensidad de emisión en el trienio 2022-2024 respecto del trienio 2021-2023, para el alcance 1+2.

A efectos de datos presentados en el presente informe se expresan los correspondientes el año natural 2024 ya que al cierre del presente informe no se disponen de los datos necesarios para presentar datos consolidados de emisiones del año 2025

Las directrices del GHG Protocol proporcionan una metodología de cálculo de la huella de carbono diferenciando cada uno de los seis gases de efecto invernadero (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, PFC, SF<sub>6</sub> Y NF<sub>3</sub>).

Para poder obtener un valor que permita establecer comparaciones y conclusiones, es necesario

transformar las emisiones de cada uno de estos gases, a CO<sub>2</sub> equivalente (CO<sub>2</sub>e).

Las emisiones incluidas en el alcance 1, representan las emisiones procedentes de la combustión del gas propano y gas natural utilizado en las diferentes unidades centrales de producción para el funcionamiento de la cocina, así como el combustible utilizado en los vehículos en propiedad, o bajo control operación de la compañía. En este alcance, también se incluyen la recarga de gases fluorados en los diferentes equipos de refrigeración y aires acondicionados.

Para las emisiones alcance 2, En este alcance se representan las emisiones indirectas de GEI asociadas a la generación de electricidad adquirida y consumida por la organización en todas sus instalaciones.



## Emisiones año 2024

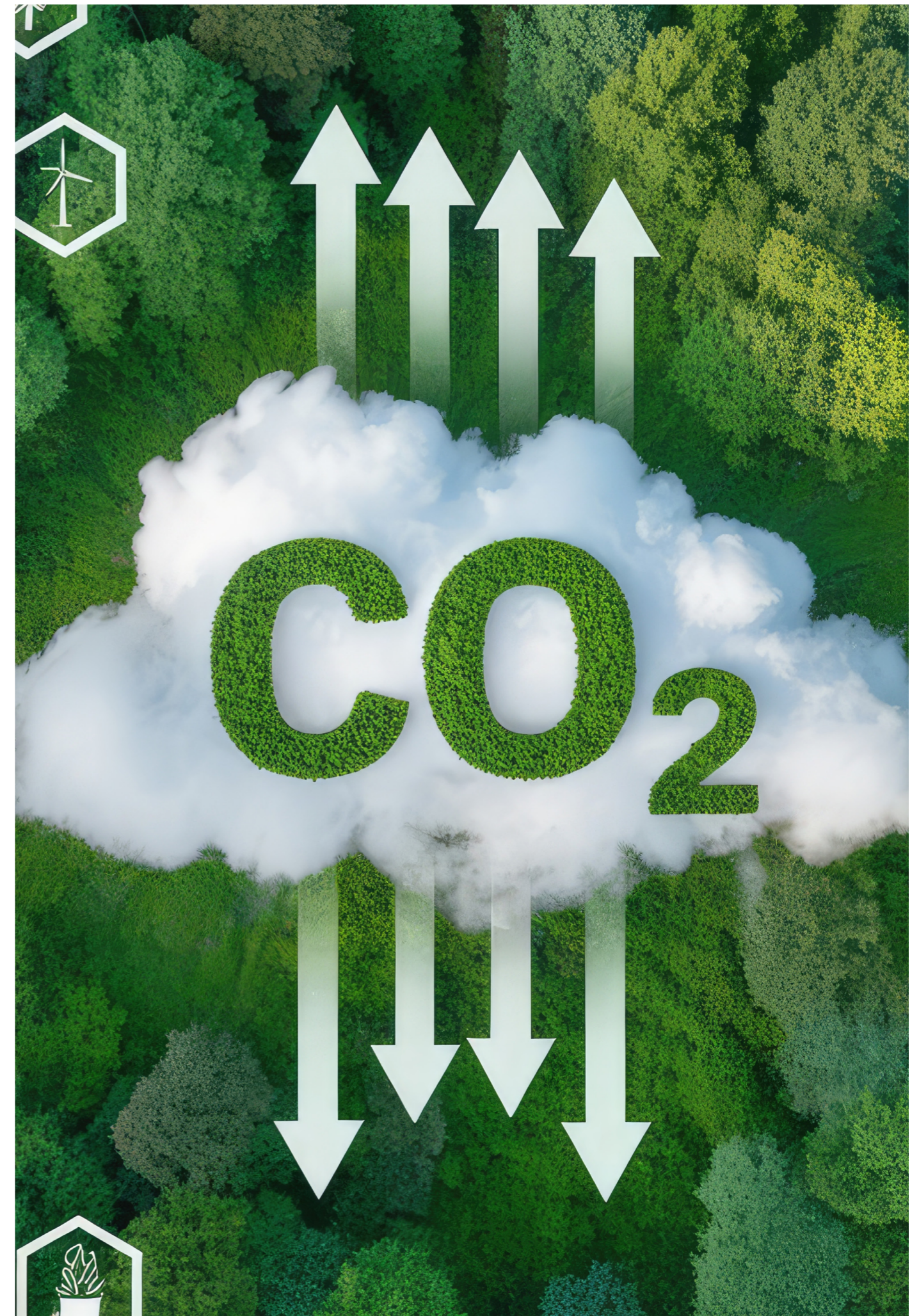


FUENTES DE EMISIÓN	T CO2E
<b>Alcance 1</b>	<b>2.647,15</b>
Combustibles - Vehículos (diésel, gasolina)	2.080,15
Combustibles - Instalaciones fijas (gas propano, gas natural...)	563,06
Consumo de aditivo AdBlue	3,94
Gases fluorados en equipos de refrigeración	53,08
<b>Alcance 2</b>	<b>821,35</b>
Consumo eléctrico - Instalaciones (Oficinas, CPU, almacenes)	821,35
<b>TOTAL</b>	<b>3.468,50</b>

## Emisiones ejercicios 2023 y 2022



FUENTES DE EMISIÓN	T CO2E	T CO2E
<b>Alcance 1</b>	<b>2.868,62</b>	<b>2.753,46</b>
Combustibles - Vehículos (diésel, gasolina)	2.351,19	2.172,81
Combustibles - Instalaciones fijas (gas propano, gas natural...)	435,67	483,76
Gases fluorados en equipos de refrigeración	81,76	96,89
<b>Alcance 2</b>	<b>927,13</b>	<b>905,83</b>
Consumo eléctrico - Instalaciones (Oficinas, CPU, almacenes)	927,13	905,83
<b>TOTAL</b>	<b>3.795,75</b>	<b>3.659,29</b>



## Plan de descarbonización

Como grupo nos hemos comprometido a alcanzar la neutralidad climática para 2050 en todo el mundo, avanzando de forma mensurable en nuestros objetivos y ayudando a nuestros clientes a hacer lo mismo.

Para ayudarnos a conseguirlo, como hito, nos proponemos ser neutros en carbono en las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 para 2030, en consonancia con los criterios esbozados por el Acuerdo de París sobre el Clima, cuyo objetivo es limitar el aumento de la temperatura mundial a 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales.

En Compass Group España hemos marcado nuestra Hoja de Ruta de descarbonización y avanzamos de forma sólida hacia la reducción de las emisiones de GEI ligadas a nuestra actividad. Asumiendo compromisos en materia de carbono, reducción de residuos ligados a nuestra actividad, aumentando las comidas de origen vegetal y de temporada en nuestros comedores, electrificando nuestra flota, apostando por las energías renovables.

Con respecto a las acciones planteadas en el 2024, nuestra prioridad ha sido avanzar hacia las energías renovables, activando las garantías de origen en 15 de nuestros centros, lo que supone el 88% de nuestras instalaciones en las cuáles tenemos control operativo del consumo eléctrico, apuntando hacia el 100% en 2025.

## Consumo eléctrico

Por el tipo de organización y sector en el que operamos, solo unas pocas ubicaciones se encuentran en propiedad, siendo la gran parte edificios arrendados a terceros. En este apartado se informa de los consumos eléctricos, fundamentalmente de las Unidades Centrales de Producción, durante los ejercicios 2025 y 2024, ascendiendo a 3.860Mwh (4.073 Mwh en el

ejercicio anterior).

## Consumo de gas natural y propano

Lo mismo ocurre en el consumo de gas y propano. En este apartado se informa de los consumos de gas y propano, fundamentalmente, de las Unidades Centrales de Producción, durante los ejercicios 2025 y 2024, ascendiendo a 1.078Mwh de gas y 102Toneladas de propano (53.143 m3 y 21.602 m3 respectivamente en el ejercicio anterior).

## Consumo de diesel y gasolina

En este apartado se informa de los consumos de diesel y gasolina de los vehículos tanto industriales como operativos en las diferentes unidades durante los ejercicios 2025 y 2024, ascendiendo a 935.485 litros (909.426 litros en el ejercicio anterior).

## 6.3. Economía circular, prevención y gestión de residuos y desperdicio alimentario

Con la reducción y adecuada gestión de los residuos generados, prevenimos la contaminación de los ecosistemas (suelos y especialmente mares), lo que conlleva a una mayor protección de la biodiversidad y, a su vez, contribuye una vez más a mitigar la generación de GEI producidos por la gestión y acumulación de residuos.

Dada la actividad del Grupo, no se considera un riesgo relevante la contaminación lumínica ni acústica.

### 6.3.1 Gestión de los residuos y prevención de su generación

Nuestro objetivo es minimizar al máximo la generación de residuos evitables y realizar una adecuada gestión de los residuos generados, optimizando su reutilización y reciclaje cuando sea posible.

La gestión de los residuos está sujeta a la legislación medioambiental, que establece las responsabilidades de los agentes participantes en la cadena de gestión de los residuos, define los tipos de residuos y establece los procedimientos para su correcta gestión.

Entre los distintos tipos de residuos generados debido a nuestra actividad se distinguen:

- Residuos alimentarios (restos de comida, alimentos cocinados no vendidos, alimentos mal cocinados, alimentos caducados, alimentos no aptos para el consumo).

- Residuos de embalaje (el cartón, el plástico y el papel que rodea los productos que recibe su unidad, y el envoltorio en el que vende alimentos a sus clientes, como plástico transparente para los sándwiches, vasos de papel, latas).



Trabajamos de la mano de nuestros clientes y proveedores para reducir la dependencia de los materiales de un solo uso en la industria alimentaria. Minimizar al máximo el uso innecesario de plásticos siempre que sea posible, manteniendo la seguridad de los alimentos, es nuestro principal objetivo. En 2025 seguimos ofreciendo envases alternativos más sostenible, al tiempo que



animamos a nuestros clientes a priorizar el uso de envases reutilizables.

Con el foco puesto en la reducción de los envases de un solo uso utilizados en nuestros servicios trabajamos específicamente en:

- La minimización del empleo de envases de un solo uso en comidas para llevar. Durante este año hemos avanzado significativamente en este aspecto, nuestros comensales se han unido a hacer uso de envases de sistema retornable para nuestras comidas de Take-away hasta acumular 134.000 usos.

El fomento del empleo de formatos de bebidas y alimentos envasados a granel vs envasados individuales con soluciones como bebidas refrescantes en formato BIB, instalación de fuentes de agua para erradicar el uso de envases PET y latas es otra de nuestras palancas, así como la instalación de estaciones de aderezo para minimizar el uso de aliños individuales y la eliminación de las cafeteras de cafeteras de cápsulas y su sustitución por cafeteras de grano a granel.

Adicionalmente, con arreglo a las condiciones y límites de las pólizas de responsabilidad civil, se garantizan las reclamaciones de terceros por daños causados por eventos polucionantes o contaminantes ocurridos de forma accidental o imprevista.

### 6.3.2. Economía Circular y revalorización de residuos

En este sentido, cobra especial importancia la adecuada gestión del aceite usado, cuya revalorización través de un gestor autorizado nos permite generar biogás. Durante el año 2024-25, continuamos con la gestión unificada de nuestras recogidas de aceite usado (principal residuo revalorizarle dentro de nuestra actividad), lo que nos ha permitido incrementar sustancialmente el impacto y alcance. Durante los meses del ejercicio, se realizaron 2405 recogidas en 802 de nuestros centros, alcanzando un total de 189.689 kg de

aceite de cocina usado (140.000Kg de aceite de cocina usado en el ejercicio anterior)

Un año hemos renovado nuestro convenio de colaboración con FESBAL (federación de bancos de alimentos) que, través de nuestro Programa GROW Food Backs, contribuye a la recogida y re-distribución de alimentos.



### 6.3.3 Desperdicio alimentario Stop foodwaste

Cada año se desperdicia un tercio de todos los alimentos producidos en el mundo, por lo que nuestro objetivo corporativo es reducir a la mitad el desperdicio de alimentos en nuestras operaciones para 2030.

Gracias a nuestro Programa contra el desperdicio alimentario, Stop FoodWasteProgram y a la continuidad en la implementación del Plan de Prevención y Reducción del desperdicio alimentario de la compañía, hemos hecho grandes progresos en la reducción del desperdicio de alimentos.

La monitorización y seguimiento constante del desperdicio alimentario nos permite un análisis de las causas de generación del mismo, así como la definición de estrategias y planes de acción para su reducción y prevención. Durante este año se han integrado nuevos KPIs de seguimiento del desperdicio alimentario, priorizando el análisis del desperdicio alimentario generado en nuestras cocinas y líneas de servicio a la vez que hemos continuado con la escalada en la implementación de la medición del desperdicio alimentario en nuestros centros, habiendo dotado a 800 centros de las herramientas y software necesarios para el control del FoodWaste (769 centros en el ejercicio anterior).

Hemos evolucionado nuestro Plan de prevención contra el desperdicio alimentario con nuevas iniciativas entre las que destacan las encaminadas a la formación de nuestros equipos operativos y de cocina en materia de reducción del desperdicio alimentario, poniendo el foco en la reducción del desperdicio alimentario en las fases de pre-consumo de la mano de nuestros equipos de cocina y servicio en 540 centros.

La reducción del desperdicio alimentario no sólo conlleva un alto impacto en la sociedad, sino que al enviar menos residuos alimentarios a los vertederos y garantizar que no se desperdicien alimentos en



buen estado, contribuimos a mitigar el cambio climático y aliviamos la presión sobre los recursos naturales

La concienciación y educación entorno al desperdicio alimentario sigue siendo una de nuestras palancas de cambio por lo que hemos continuado con las acciones de divulgación en nuestros centros. La celebración un año más del Stop FoodWasteday en Abril de 2025, campañas de comunicación y sensibilización desplegadas en 250 centros de los sectores B&I y Health&Care, así como la inspiración de 240 tableros educativos de seguimiento del desperdicio generado en los comedores escolares, han sido algunas de las acciones que han multiplicado nuestro impacto.

Trabajamos con nuestros proveedores para reducir el desperdicio y la pérdida de alimentos en toda la cadena. Ampliamos nuestro proyecto deliciosamente imperfectos (proyecto de partenariatado con productores de frutas y verduras

y con nuestra plataforma de distribución logística que nos permite hacer llegar a nuestras cocinas vegetales y frutas frescos, de temporada pero con una apariencia estética, que desde el inicio del proyecto acumula el empleo de 8.400.000 kg de producto) incluyendo a 3 de nuestros proveedores, integrando el uso de 10 referencias de frutas y verduras (variable según la temporalidad de las mismas) alcanzando durante este ejercicio llegar a emplear 4 toneladas de productos en centros de todos nuestros segmentos de negocio.

### 6.4. Uso sostenible de recursos naturales

Conscientes de que los recursos naturales son finitos y debemos contribuir de una forma positiva a su aprovechamiento óptimo, trabajamos en varios aspectos:

- Empleo responsable de los recursos naturales como la luz y el agua en nuestra actividad. La formación y concienciación de nuestros equipos operativos es, una vez más, esencial por lo que las pautas de ahorro y uso eficiente de recursos naturales han sido integradas en el itinerario formativo inicial obligatorio de nuestros empleados.
- Realizamos el control cuatrimestral de los suministros de luz, agua y gas de nuestros centros con control operativo y, adicionalmente, sumamos el control en los centros de cliente en los que tenemos implementado el sistema de certificación ISO 14001.

#### Consumo de agua

En este apartado se informa de los consumos de agua, fundamentalmente, de las Unidades Centrales de Producción, que durante los ejercicios 2025 y 2024, ha ascendido a 46.432.000 litros (31.325.000 litros en el ejercicio anterior).

## 6.5. Cambio climático: oferta gastronómica saludable y sostenible

Desempeñamos un papel importante a la hora de inspirar a los consumidores que buscan opciones alimentarias saludables. Un año más el 100% de los establecimientos ofrecían opciones de comida saludable y adaptada a las necesidades de salud de nuestros comensales.

El sistema alimentario global representa un tercio de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero, es por esto que, además de las medidas de descarbonización de nuestra actividad anteriormente mencionadas, tomamos en consideración el impacto que en la generación de GEI tiene nuestra adquisición de bienes así como el uso de nuestros servicios.

Con la mirada en la reducción de nuestra huella de carbono de alcance 3, Nos comprometemos con nuestros proveedores, colegas, clientes y consumidores rediseñando nuestros menús, promoviendo una dieta con un aporte más equilibrado de proteínas vegetales y con alta presencia de alimentos de temporada, lo que contribuye a un perfil de dieta más saludable y respetuosa con el planeta.

### Identificación de las emisiones de CO2 de nuestros menús:

Uno de nuestros objetivos es dotar de información a nuestros chefs y consumidores sobre el impacto de sus decisiones gastronómicas en el calentamiento global.

Hemos desarrollado una metodología pionera en

nuestro sector para el cálculo de las emisiones de Co2 ligadas a nuestras compras que nos permite la monitorización de la intensidad de emisiones de nuestra cesta de la compra.

Perseguimos la consistencia y veracidad del dato por lo que hemos sometido nuestra metodología de cálculo de huella de Co2 a verificación por parte de terceros. Como resultado de este proceso de verificación y validación, TÜV Rheinland nos ha otorgado su conformidad considerando que la herramienta de COMPASS GROUP para el cálculo de la huella de carbono, basado en la norma ISO 14067:2018, cumple con los requisitos adecuados para la obtención de las emisiones de CO2eq del cocinado y servicio de platos elaborados.

### Fomento de la proteína vegetal

Continuamos apostando por una oferta gastronómica variada y que contemple opciones igualmente sabrosas y respetuosas con el clima

La producción de proteínas vegetales conlleva una huella de carbono sustancialmente inferior a la producida para la obtención de proteínas animales. Es por esto que trabajamos en programas de incremento del porcentaje de proteína de origen vegetal en nuestros menús.

Gracias al trabajo de nuestros fantásticos chefs y nutricionistas elaboramos propuestas plant-based con el objetivo impulsar el cambio sostenible plato a plato.

Durante este año, se han impulsado e integrado en nuestras ofertas gastronómicas plant-based como Smart Menú y Green Jump, especialmente diseñados con el objetivo de la reducción del uso de proteína animal en favor de la proteína vegetal en los comedores corporativos y en las cafeterías de hospitales.

Una vez más, la monitorización y seguimiento se convierte en una de nuestras principales herramientas para evaluar nuestros resultados y mejorar el desempeño, es por eso que el empleo de la proteína vegetal y animal forma parte de nuestros cuadros de mando en materia de implementación de sostenibilidad en los centros.

### Alimentos de temporada

Fomentamos el uso de alimentos de temporada lo que contribuye no sólo a favorecer una dieta más variada y equilibrada con alto contenido en frutas y verduras frescas, sino que minimiza el impacto ambiental de la producción y conservación de materias primas fuera de su temporada natural de cosecha.

El proyecto de frutas y verduras imperfectas nos ha permitido no sólo luchar contra el desperdicio alimentario en origen, sino incrementar el uso de productos frescos de temporada en la categoría de vegetales, así mismo, la identificación del uso de frutas y verduras de temporada dentro de la hoja de ruta de One Great Planet como una de las palancas en la reducción de la huella de carbono

ligada a nuestra cesta de la compra, ha impulsado el escalado de su empleo.

La estrategia de aprovisionamiento de frutas y verduras de temporada se ve apoyada por una robusta planificación y diseño de menús que fomenta la inclusión del producto de temporada.

### Aprovisionamiento responsable

Seguimos buscando formas de ser más responsables social y medioambientalmente a través de nuestra cadena de suministro. Nuestra prioridad es asociarnos con proveedores que cumplan nuestras estrictas normas de seguridad



y calidad alimentaria, integridad empresarial, comercio ético, protección de los derechos humanos, bienestar de los animales de granja y sostenibilidad. Mantenemos el impulso de nuestro compromiso entre otros, de bienestar animal con los huevos procedentes de gallinas no enjauladas, cuyo uso se ha ampliado significativamente hasta alcanzar el 90% del total del huevo consumido provenientes de gallinas criadas en suelo.

## 6.6 Protección de la biodiversidad

Reforzamos nuestra estrategia de aprovisionamiento enfocada a la protección de la biodiversidad. La garantía de Aceite de Palma de Cultivo Sostenible y utilización de materias primas de producción ecológica y certificada.

Continuamos disponiendo e incentivado referencias de Pesca Sostenible dentro de nuestro portfolio de materias primas potenciando la compra de pescado y marisco procedente de zonas sostenibles, ya sea con certificado MSC o de zonas y artes de pesca sostenibles acorde a la MCS Good Fish Guide.



Así mismo, abordamos un aprovisionamiento de materias primas alineado con la lucha contra la deforestación en el suministro de ternera, café, cacao y productos de papel y celulosa.

## 6.7. Sistemas de reclamación, quejas y evaluación

Para Compass Group es muy importante la satisfacción de cada uno de nuestros clientes y empleados. Por ello, trabajamos cada día en influir positivamente en la vida de los demás a través de

la alimentación. En Compass alimentamos a miles de personas desde hace más de 60 años siendo nuestro lema: Calidad, Innovación y Proximidad. Diseñamos y servimos una oferta gastronómica personalizada y saludable para todo tipo de necesidades en centros públicos y privados. Complementariamente, ofrecemos servicios de limpieza, mantenimiento y personal auxiliar. Siempre con el compromiso de prestar el mejor servicio de la manera más segura, profesional y eficaz.

Para ello, establecemos una comunicación permanente con los clientes y ponemos a su disposición diferentes canales para responder a sus expectativas, como es el NPS (Net Promoter Score) de Clientes y Empleados.

El NPS es forma de medir la satisfacción de clientes extremadamente simple que al igual que Compass Group han adoptado un gran número de empresas como su principal KPI (Key Performance Indicator) para monitorizar a lo largo del tiempo su capacidad de satisfacer y retener clientes dedicando grandes esfuerzos en mejorarlo.

Se trata de un simple cálculo que se realiza una vez tenemos las respuestas a las encuestas enviadas a nuestros clientes y empleados con la que nos clasifican en tres categorías: Promotores, Neutros o Detractores.

En este sentido la relación de encuestas y sus resultados por parte de clientes durante el ejercicio 2025, nos han respondido 3.181 clientes (3.293 clientes en el ejercicio anterior).



# 7

## Índice de contenidos GRI

Tal y como se indica anteriormente, este informe está elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI, (GRI Sustainability Reporting Standards), cuyo índice de indicadores reportados se indica a continuación:

### Organización

Bloque	Contenido	GRI	Apartado
<b>Descripción del modelo de negocio del grupo</b>	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; - Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos)	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6	Apartado 2.3.
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. Participaciones en empresas del Grupo)	102-7, 102-45	Apartado 2.2.
	Índice de contenidos GRI	102-55	Apartado 8
	Objetivos y estrategias	102-14	Apartado 2.7
<b>Principales Riesgos</b>	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	102-15	Apartado 3.2
	Cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	102-15 102-31	
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	102-15	

## Medio Ambiente

Bloque	Contenido	GRI	Apartado
<b>Prevención riesgos ambientales</b>	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad	201-2, 301-7	Apartado 6
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		
	La aplicación del principio de precaución		
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	301-1, 301-2	Apartado 6.3
<b>Uso sostenible de los recursos</b>	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1, 303-2, 303-3	Apartado 6.4
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5	
	Uso de energías renovables	302-3	
<b>Cambio climático</b>	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	305-1, 305-2, 305-3, 305-4,	Apartado 6.5
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	
	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	305-5	
<b>Protección de la biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1, 304-3	Apartado 6.6
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	

## Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Bloque	Contenido	GRI	Apartado
<b>Empleo</b>	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8	Apartado 5.1
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8	Apartado 5.1
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	405-1	Apartado 5.2
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	401-2	Apartado 5.2
	Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3, 401-3	Apartado 5.3
	Empleados con discapacidad	405-1	Apartado 5.1
<b>Organización del trabajo</b>	Número de horas de absentismo	403-2	
<b>Salud y seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1, 403-4	Apartado 5.5.2
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-2, 403-3	
<b>Relaciones sociales</b>	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	407	Apartado 5.7.3
<b>Formación</b>	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Apartado 5.6
<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	Apartado 5.4
	Política contra todo tipo de discriminación	405-1	

## Información sobre el respeto de los derechos humanos

Bloque	Contenido	GRI	Apartado
<b>Derechos humanos</b>	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	410-1	Apartado 4.6
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos	412-2, 412-3	
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	412-1	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	411-1	
	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	407-1	
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	



## Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Bloque	Contenido	GRI	Apartado
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-2, 205-3	Apartado 4.2
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2, 205-3	

## Información sobre la sociedad

Bloque	Contenido	GRI	Apartado
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	Apartado 2.1
	Acciones de asociación o patrocinio	102-12, 102-13	
Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1, 414-1, 308-2, 414-2	Apartado 2
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	Apartado 2
Otra Información	Participación de Grupos de Interés	102-14, 102-15, 102-44	Apartado 2



c/ Pinar de San José 98, 1ª Planta 28054 Madrid

+34 91 542 53 39

[www.compass-group.es](http://www.compass-group.es)

[comunicacion.externa@compass-group.es](mailto:comunicacion.externa@compass-group.es)

