

A man and a woman are crouching in a vast, green agricultural field under a dramatic, cloudy sky. They are both wearing plaid shirts and are looking at a small plant they are holding together. The field is filled with rows of young green plants, and the horizon is visible in the distance.

Be Well.
Do Well.™

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD
ESPAÑA 2023

AYUDANDO A LAS PERSONAS
A PROSPERAR EN UN PLANETA
SALUDABLE

aramark 

03 / INTRODUCCIÓN

Carta de nuestro presidente
Carta de nuestra directora de Sostenibilidad
Sobre Be Well. Do Well.
El progreso de Be Well. Do Well.

12 / PERSONAS

Involucrar a nuestro personal
Impulsar la vida saludable
Construyendo comunidades locales
Abastecimiento ético e inclusivo

37 / PLANETA

Abastecimiento responsable
Compromiso climático
Minimizar el desperdicio alimentario
Reducir plásticos y envases
Operar eficientemente

58 / GOVERNANCE

Visión general ESG
Estructura
Integridad y acuerdos

65 / APÉNDICE

Análisis de materialidad
Objetivos de Desarrollo Sostenible



INTRODUCCIÓN



Jaime Thiebaut
Presidente, Aramark España

A pesar de los desafíos que hemos ido superando estos últimos años, nuestras ganas de seguir avanzando no cesan. Tanto es así, que estos acontecimientos han reafirmado nuestro compromiso con la sostenibilidad, para intensificar nuestras iniciativas de protección del medio ambiente y fijarnos nuevos y ambiciosos objetivos.

En este sentido, en 2021 presentamos en España Be Well. Do Well., el plan de sostenibilidad de Aramark diseñado para acelerar nuestra visión de futuro y que nos permita seguir creciendo como empresa de forma social y ambientalmente responsable. Nuestro principal objetivo es reducir de forma significativa las emisiones de gases de efecto invernadero en los próximos cinco o diez años y conseguir que estas sean nulas, como muy tarde, en 2050.

De esta manera, nos hemos fijado objetivos concretos y cuantificables para España para los próximos años como reducir el desperdicio alimentario de manera significativa, fomento de la producción sostenible (-30% de carne roja en nuestros menús, 51% de las compras de producto local 66% de huevos de gallinas criadas en libertad, adquirir pescado con certificación de pesca sostenible) más propuestas vegetales en detrimento del consumo de carne, utilización de envases sostenibles. Además, dado que nuestro trabajo se centra y se nutre de las personas, las situamos a ellas y a nuestro entorno en el centro de nuestro plan de sostenibilidad.

Nuestro equipo de Recursos Humanos ha hecho de la diversidad, equidad e inclusión (DEI) su principal prioridad. Queremos una empresa igualitaria que no sólo permita que todos y cada uno de los miembros de la compañía se sientan cómodos en su lugar de trabajo, sino que también los inspire a comprender y aceptar las diferencias que hacen que cada persona sea única. Además, el equipo directivo también comparte el mismo enfoque a la hora realizar contrataciones o implementar nuevas políticas en la empresa.

También hemos establecido objetivos en todas las áreas de la compañía para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, de acuerdo con la nueva red de la iniciativa SBTi Net-Zero Standard. Desde Aramark informamos periódicamente sobre el progreso para alcanzarlos, proporcionando así la información que nuestros clientes y otros grupos de interés esperan de nosotros de forma honesta y transparente.

Pero estos últimos años, no nos han servido únicamente para planificar. Y es que, somos plenamente conscientes de la urgencia de las amenazas planteadas por el cambio climático y la inequidad social, hecho por el que actualmente estamos invirtiendo una cantidad significativa de energía y recursos para la implementación de nuevas estrategias operativas y de medición, diseñadas específicamente para ayudarnos a lograr los objetivos con los que nos hemos comprometido, y a la vez que continuar trazando nuestro propio camino a seguir.

Esta memoria es la prueba del éxito que están teniendo las iniciativas impulsadas hasta ahora, y de las cuales esperamos poder seguir proporcionando actualizaciones constantes sobre su progreso a medida que continuamos desempeñándolas con la integridad y la calidad del servicio que tanto nos representan.

El futuro se está preparando ahora. Tenemos los ingredientes sobre la mesa y los estamos utilizando de forma responsable. Nuestro plan de sostenibilidad resume lo que queremos promover activamente junto con nuestros clientes y nuestros consumidores. Porque juntos podemos alcanzar lo extraordinario.

Jaime Thiebaut
Presidente, Aramark España



Desirée Martell
Directora de Sostenibilidad,
Aramark España

Durante los últimos años, hemos realizado un gran progreso en todas las áreas de negocio de la compañía alrededor del país gracias a la pasión y a la dedicación del equipo de Aramark, que se mantiene firme en su compromiso con el planeta y las personas que lo habitan.

Hoy en día, los criterios ESG están más presentes que nunca en nuestra actividad, desde la toma de decisiones hasta la implementación de nuevos proyectos a todos los niveles. La sostenibilidad se ha abierto camino en la organización para concienciar a todos los que formamos parte de ella y para inspirar a las personas con las que trabajamos día a día brindándoles soluciones cada vez más eficientes.

Esta memoria de sostenibilidad recoge un inventario inaugural de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de nuestro negocio, un importante hito que nos permitirá establecer indicadores cuantificables para poder alcanzar nuestros principales retos: reducir el desperdicio alimentario, reducir el uso de plásticos y medir las emisiones de huella de carbono de nuestra actividad.

En este informe también se han incluido otros datos interesantes que ponen en valor nuestros éxitos del año pasado y las innovaciones que hemos llevado a cabo gracias a nuestro fantástico equipo, desde la dirección de la compañía a todas y cada una de las personas que prestan sus servicios en los centros en los que operamos. Ellos son la fuerza que sostiene a la empresa, juntamente con nuestros clientes y usuarios, a quienes agradecemos de todo corazón que cuenten con nosotros para poder seguir creciendo juntos.

Este año seguiremos trabajando para hacer frente a nuevos retos, con nuestro firme compromiso de tener un impacto positivo en el medio ambiente,

en el entorno social, en la economía local y en las personas.

Muchas gracias por acompañarnos en este viaje.

Desirée Martell

Directora de Sostenibilidad, Aramark España

Aramark España

Fiscal Year 2023

SERVIMOS
370.000
MENÚS DIARIOS

1.400
CENTROS

MÁS DE
13.200
EMPLEADOS

3ª COMPAÑÍA
EN EL SECTOR
COLECTIVIDADES
9,2% NEGOCIO

Sobre Aramark España

Aramark es una compañía de capital privado que presta servicios de restauración colectiva a clientes, tanto de titularidad pública como privada. Actualmente, sus líneas de negocio en las que tiene presencia en España son Educación (colegios y guarderías) y Campus (Universidades), Sanidad (Residencias, Hospitales, Centros Sociosanitarios), Business & Industry (centros de negocios, comedores de empresa) y Sports & Entertainment (Estadios, Arenas, Circuitos, Salas de conciertos, Estaciones de Esquí).

La Sociedad dominante, Aramark Servicios de Catering, S.L.U., posee el 100% del capital social de las sociedades dependientes Aramark Servicios Integrales, S.A.U., Comertel, S.A.U., Comertel Euskadi, S.L.U. (anteriormente Gestión Alimentación y Limpieza Colectividades, S.L.U.), Comertel Residencias, S.L.U., y Comertel Servicios de Catering, S.L.U. (anteriormente Comertel Educa,

S.L.U.) con quien conforma el grupo Aramark Servicios de Catering, S.L.U. y sociedades dependientes (en adelante Aramark o el Grupo). Asimismo, con fecha 1 de noviembre de 2021, la Sociedad dominante adquirió el negocio de restauración a la sociedad ISS Facility Services, S.A.U. Esta compra ha permitido a la Sociedad incorporar 92 contratos de restauración repartidos por todo el territorio nacional con un mayor número de centros en Cataluña. Esta adquisición permite al Grupo reforzar y mejorar su presencia en el sector sanitario, generando economías de escala, contribuyendo a afianzar su negocio de restauración.

El detalle de las sociedades dependientes, consolidadas por el método de integración global, se detallan en el Anexo I del informe Financiero de las Cuentas Anuales. El Grupo Aramark en España es un subgrupo del Grupo Aramark basado en Filadelfia, del que dependen los consejeros de Aramark España.

A cierre del ejercicio 2023 (1 de octubre de 2022 a 30 de septiembre de 2023) Aramark cuenta con una plantilla de 12.455 personas y una media anual de 12.332 personas, que prestan servicio en más de 1.550 centros en los que operamos donde las personas trabajan, estudian, se recuperan y se divierten. Durante este año, hemos podido prestar servicio a más de 90 centros nuevos en toda España.

ARAMARK opera en Estados Unidos, donde tiene sede internacional, además de Canadá, Chile, Argentina, México, Reino Unido e Irlanda, Alemania, Bélgica, Luxemburgo, República Checa, China y Corea del Sur. ARAMARK ESPAÑA opera exclusivamente en España, teniendo presencia en 47 de las 50 provincias de España, incluyendo Ceuta y Melilla. El Grupo se encuentra actualmente en los datos presupuestados por la matriz en Estados Unidos presentando beneficios para el ejercicio 2023. El Grupo está cumpliendo con los pagos de sus deudas financieras, pagos a sus proveedores y acreedores, así como el pago a sus empleados, gracias a su balance financiero saneado. Asimismo, el Grupo cuenta con el apoyo financiero de la matriz del Grupo Aramark en Estados Unidos en el supuesto que fuera necesario.

Misión, visión y valores.

El qué es tan importante como el cómo. Las formas marcan la manera en la cual nos relacionamos y construimos la cultura de Aramark, la manera cómo nos conectamos con las personas de nuestros equipos, nuestros clientes y nuestros consumidores, para reencontrarnos con nuestro propósito, recordando que, a través del servicio de excelencia, la flexibilidad y la hospitalidad, generamos valor como compañía.

Nuestra **visión** es ser la empresa más admirada en la que trabajar y el socio de confianza en servicios y hospitalidad. Buscamos transmitir que ponemos primero a nuestra gente y los empoderamos para perseguir sus pasiones. Nuestra gente tiene una pasión intrínseca por el servicio.

Nuestra **esencia** radica en el servicio; así hacemos grandes cosas para nuestra gente, nuestros clientes y socios, la comunidad, y el planeta. Esta declaración comienza con nuestro legado y raíces, la base de **nuestra pasión por el servicio**. Identifica a quiénes servimos, incluyendo el compromiso de Aramark con nuestros socios y clientes, las comunidades en las que servimos y nuestro respeto por el planeta.

Nuestros **valores** se basan en que hacemos todo con integridad, cumplimos nuestros compromisos, respetamos la diversidad y apreciamos las diferencias, y en que nos apasiona lo que hacemos. La pasión que tenemos por el servicio contribuye en gran medida a diferenciarnos de la competencia.



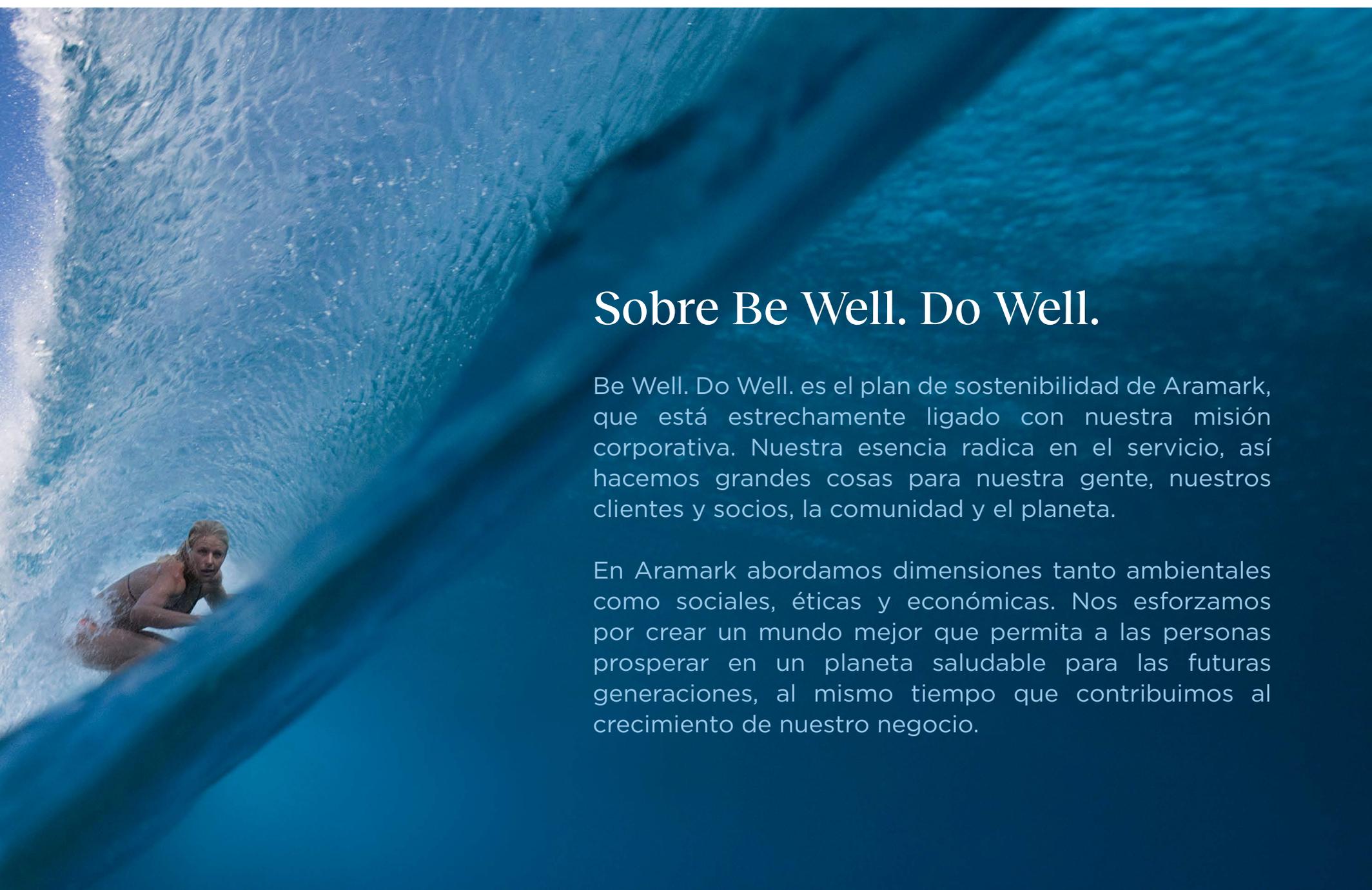
Aramark se enorgullece de prestar servicios de alimentación, instalaciones y uniformes a las instituciones educativas más importantes del mundo, a empresas incluidas en la lista **Fortune 500**, a equipos deportivos campeones del mundo, a destacados proveedores de asistencia sanitaria, a destinos emblemáticos y atracciones culturales y a numerosos municipios de 19 países de todo el mundo. Dado que nuestra cultura está arraigada en el servicio, nuestros empleados se esfuerzan por hacer grandes cosas por los demás, por nuestros socios, por nuestras comunidades y por nuestro planeta.

Aramark ha sido incluida en la lista de las «**Top 50 Companies for Diversity**» de **DiversityInc**, en la lista de **Forbes** de «**America's Best Employers for Diversity**», en la lista de los «**Best Places to Work for LGBTQ Equality**» de **HRC** y ha obtenido una puntuación del 100% en el índice de **Equidad en Discapacidad**.

Mediante este marco de gestión trabajamos para con nuestros clientes, nuestros proveedores, nuestro personal y su representación mediante los sindicatos, y con la sociedad en donde realizamos nuestras operaciones para así generar y elaborar nuestras políticas de gestión interna y de servicio. En este modelo juega un papel muy importante nuestro sistema de **Excelencia Operacional**, que trabaja para ser eficientes en la elaboración de nuestros platos, para valorar nutricionalmente los menús, y para combatir el desperdicio alimentario mediante una política de cero mermas en nuestras elaboraciones culinarias. Para ello **invertimos recursos en I+D** que nos permiten crecer de manera más sostenible y respetuosa con el medio ambiente, tanto en los centros donde cocinamos, como en nuestras cocinas centrales.

Para poder innovar debemos saber qué necesitan nuestras personas usuarias, y para ello organizamos **comités culinarios** y catas donde ellas mismas pueden valorar el sabor, la presentación, y la calidad de nuestros platos. Así mismo, realizamos investigación de mercados para conocer de primera mano los gustos y preferencias de nuestros consumidores y desarrollar nuestras propuestas de valor.



A woman is surfing on a large, blue wave. The water is a deep, vibrant blue, and the wave is curling over her. She is wearing a dark bikini and is looking towards the camera. The background is a bright, clear blue sky.

Sobre Be Well. Do Well.

Be Well. Do Well. es el plan de sostenibilidad de Aramark, que está estrechamente ligado con nuestra misión corporativa. Nuestra esencia radica en el servicio, así hacemos grandes cosas para nuestra gente, nuestros clientes y socios, la comunidad y el planeta.

En Aramark abordamos dimensiones tanto ambientales como sociales, éticas y económicas. Nos esforzamos por crear un mundo mejor que permita a las personas prosperar en un planeta saludable para las futuras generaciones, al mismo tiempo que contribuimos al crecimiento de nuestro negocio.

A lo largo de nuestra historia, hemos trabajado arduamente para provocar un impacto positivo y reducir los efectos negativos que pueda generar nuestra actividad en las personas y el planeta. Hemos puesto el foco en la equidad y el bienestar de las personas a través de diferentes programas e iniciativas, a la vez que nos hemos mantenido firmes en el compromiso con la reducción de nuestro impacto ambiental, demostrado con todas nuestras operaciones.

Nuestro plan Be Well. Do Well. nos ayuda a enfocar y fortalecer las prácticas ya existentes para que podamos crear un impacto aún más significativo tanto en nuestro negocio como en la sociedad.



/ La sostenibilidad
comienza con la
integridad. /

Nuestras metas y prioridades

Como proyecto a medio plazo, **Be Well. Do Well.** acelera nuestras estrategias sostenibles y las alinea con nuestra visión de futuro: **mejorar el bienestar de las personas y reducir nuestros gases de efecto invernadero para el 2025.** Estas metas transmiten nuestras prioridades y ambiciones, focalizando los recursos y aspiraciones de nuestra organización.

Nuestras Prioridades con las Personas son: alinear en la estrategia a nuestro personal, fomentar hábitos de vida saludable en los consumidores, ayudar a la comunidad local y ser un ejemplo fomentando valores éticos e inclusivos.

Bienestar365.es es una plataforma digital que impulsa a nuestra comunidad de usuarios a comenzar nuevos hábitos de vida saludable a través de consejos sobre ejercicios, actividades y recetas de temporada, contribuyendo así a su bienestar físico y mental, a la vez que aprenden a alcanzar su máximo potencial a través de una alimentación más saludable y sostenible.

Nuestras Prioridades con el Planeta son: ser ejemplo de responsabilidad, operar eficientemente, reducir el desperdicio alimentario y reducir el packaging.

Además, nuestro **sistema de gestión ambiental certificado** con la **ISO 14001**, permite garantizar que ésta es efectiva, medir el impacto medioambiental de Aramark en el entorno, desarrollando así políticas internas y procedimientos estandarizados para el desarrollo de la actividad que minimicen el impacto medioambiental de Aramark en el entorno.

Sobre nuestra memoria

Esta memoria está verificada externamente en base a los estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

Como información para tener en cuenta para el análisis y comprensión de esta memoria es importante destacar que se ha tenido en consideración la peculiaridad de la plantilla en aspectos tales como la tipología de centros en los que se opera y su estacionalidad (cursos escolares, estaciones de esquí, eventos deportivos, conciertos, etc.), por lo que algunos datos han sido elaborados por separado en función de estos.

Además, para los datos de análisis en profundidad se ha tomado la plantilla a una fecha fija para poder calcular las ratios y así obtener una información más fiable y fiel a la realidad.

En nuestro camino hacia una mejora constante, Aramark está comprometida a difundir información sobre nuestro plan «Be Well. Do Well.», creando un mayor conocimiento de nuestros proyectos sostenibles entre todo el personal de nuestra plantilla, consumidores, clientes, partners e inversores. Estamos orgullosos de poder realizarlo y ansiosos de implementar este plan a cinco años.

NUESTRO IMPACTO EN LAS PERSONAS Y EL PLANETA

PERSONAS

PROPORCIONAR SEGURIDAD
Y BIENESTAR A MILLONES
DE PERSONAS

PLANETA

REDUCIR LOS RESIDUOS
Y LAS EMISIONES DE GASES
DE EFECTO INVERNADERO



1 INVOLUCRAR
A NUESTRO
PERSONAL



2 IMPULSAR
LA VIDA
SALUDABLE



5 IMPACTAR EN
LA ECONOMIA
LOCAL



6 OPERAR
EFICIENTEMENTE



3 CONSTRUIR
COMUNIDADES



4 ASEGURAR EL
ABASTECIMIENTO
RESPONSABLE



7 INTEGRAR LA
CIRCULARIDAD



8 MINIMIZAR
RESIDUOS

Be Well. Do Well.™

Progreso 2023

Si bien estamos orgullosos de nuestros resultados de Be Well. Do Well. hasta ahora, sabemos que este es un viaje que exige innovación, colaboración, transparencia y determinación. Para medir nuestro progreso en cada una de nuestras áreas prioritarias, hacemos un seguimiento de una variedad de métricas y apuntamos a la mejora continua.



* Dirigidos al consumidor final



Abastecimiento responsable: trabajamos con más de 700 proveedores a nivel nacional y más de 30.000 referencias de producto, y con proveedores locales o de proximidad que representan un 51% del total de las compras de Aramark (tanto el gasto en materia prima como en servicios).



PERSONAS





IMPACTO EN LAS PERSONAS

Para Aramark, las personas son una pieza fundamental en el éxito de la compañía y uno de los ejes principales de nuestro plan de sostenibilidad Be Well. Do Well. que se divide en cuatro palancas: **involucrar a los empleados, impulsar la vida saludable, construir comunidades locales, y garantizar los principios éticos e inclusivos.**

De cara al 2024, **nuestra prioridad será impulsar la vida saludable**, es decir, empoderar a los consumidores para que tomen decisiones saludables en materia de alimentación, nutrición y estilo de vida.

A través de la innovación en los menús saludables, la participación y concienciación de los consumidores, el alcance comunitario y los programas para nuestros equipos, estamos profundamente comprometidos con la creación de una cultura de salud y bienestar.

En lo que respecta a nuestro personal, este se distingue por contar con un talento excepcional y diverso que permite consolidar equipos integrales que reflejan la diversidad de nuestra sociedad.

1. INVOLUCRAR A NUESTROS EMPLEADOS

Poner a nuestra gente en primer lugar significa brindar oportunidades de desarrollo y progreso, fomentar una cultura de salud y bienestar, y escucharlos para conocer cuáles son sus experiencias con Aramark.

Nuestra gente

Nuestro potencial y elemento distintivo es la gente que trabaja y da vida a nuestra misión todos y cada uno de los días.

Atraer al talento para formar nuestro equipo es el puntal de nuestras políticas de gestión de personal. Apostamos por crecer con nuestro personal, y desarrollar el talento interno. Las políticas del personal de la compañía a nivel Global, ha hecho que la corporación Aramark forma parte del top 50 de empresas de CAREERS & the disABLED Magazine, ha sido incluida en la lista de las «Top 50 Companies for Diversity» de DiversityInc, en la lista de los «Best Places to Work for LGBTQ Equality» de HRC y ha obtenido una puntuación del 100% en el índice de equidad en discapacidad (Disability Equality Index® (DEI)). Las principales políticas enfocadas al personal se detallan a continuación divididas en diferentes ámbitos.



EMPLEO

Para un análisis de la información más exhaustiva hemos basado los datos de este capítulo en la información recogida con fecha 30 de abril de 2022, con 13.072 empleados, momento donde nuestra plantilla tiene el mayor número de personas con contratos estables durante el año, dado que en fecha posterior el dato de la plantilla puede quedar afectado por la discontinuidad contractual del personal de colegios.

En lo que se refiere a la representatividad de género, el porcentaje de mujeres se sitúa en torno al 85%, y el de hombres, en un 15%, datos similares a cualquier empresa del mismo sector. En el Comité de Dirección, la distribución por sexos es de 71% masculino y un 29% de mujeres, siendo el 71% en el rango de edad entre 30 y 50, y el 29% de más de 50 años.

Por ello nuestra política de selección promueve activamente la contratación de personal del sexo menos representado, según el puesto profesional de la vacante. Trabajamos activamente para conseguir una mejora en la distribución por género que tenemos en la compañía.

En la siguiente tabla se puede observar la distribución de la plantilla por línea de negocios. Hay una clara evidencia de que nuestro negocio se basa principalmente en la gestión de la restauración en Colegios y Hospitales.

	Hombres					Mujeres				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
CAMPUS	48	66	30	39	42	93	172	60	116	107
CENTRAL	45	48	43	61	59	97	86	77	118	113
COLEGIOS	540	576	569	690	651	7465	7403	7300	8709	8098
EMPRESAS	85	117	126	221	205	228	307	253	428	415
OCIO	194	141	119	482	525	140	174	117	476	645
RESIDENCIAS	120	124	118	147	145	580	552	537	614	658
SANIDAD	248	216	210	372	345	779	705	636	1073	1061
Total general	1280	1288	1215	2012	1972	9382	9399	8980	11534	11097

Como podemos observar en la tabla inferior, la distribución de nuestra plantilla se compone principalmente de mujeres mayores de 30 años:

CATEGORIA	HOMBRES	MUJERES	Total general
ADMINISTRACION	24	101	125
<30	6	7	13
>50	2	22	24
entre 30 y 50	16	72	88
ASL	148	2233	2381
<30	39	109	148
>50	37	1167	1204
entre 30 y 50	72	957	1029
CAMARERO/A	555	1003	1558
<30	283	401	684
>50	94	188	282
entre 30 y 50	178	414	592
CAMARERO/A PISO	1	1	1
entre 30 y 50		1	1
CMT	3	2	5
>50		1	1
entre 30 y 50	3	1	4
COCINA	472	1919	2391
<30	59	81	140
>50	145	1056	1201
entre 30 y 50	268	782	1050
COMERCIAL	6	4	10
>50	3	1	4
entre 30 y 50	3	3	6
CONDUCTOR	25	1	26
<30	3		3
>50	6		6
entre 30 y 50	16	1	17
DIETISTA	16	96	112
<30	10	36	46
>50		7	7
entre 30 y 50	6	53	59
ENCARGADO	33	50	83
<30	1	4	5
>50	17	15	32
entre 30 y 50	15	31	46
GOBERNANTE-A		16	16
>50		13	13
entre 30 y 50		3	3
JEFE COCINA	158	90	248
<30	2		2
>50	64	47	111
entre 30 y 50	92	43	135
MANAGER	15	13	28
<30		1	1
>50	7	5	12
entre 30 y 50	8	7	15
MONITOR/A	337	5346	5683
<30	178	941	1119
>50	20	2270	2290
entre 30 y 50	139	2135	2274
MOZO ALMACEN	52	12	64
<30	12		12
>50	18	8	26
entre 30 y 50	22	4	26
RECEPCION	12	15	27
<30		3	3
>50	7	6	13
entre 30 y 50	5	6	11
SUPERVISOR/A	105	160	265
<30	2	9	11
>50	39	36	75
entre 30 y 50	64	115	179
TECNICO	11	35	46
<30		3	3
>50	2	5	7
entre 30 y 50	9	27	36

Si nos basamos en el tipo de contrato para analizar la distribución de nuestra plantilla, podemos observar (ver tabla a continuación) que el 90% de nuestro personal tienen contrato indefinido en alguna de sus modalidades. Aun así, todas las prestaciones habituales para los empleados y las empleadas a jornada completa de la organización se dan por igual a los empleados y empleadas a tiempo parcial.

			HOMBRES					MUJERES					
TIPO DE CONTR	JORNADA	RANGO EDAD	2023	2022	2021	2020	2019	2023	2022	2021	2020	2019	
INDEFINIDO	COMPLETA	<30	34	40	20	34	32	53	52	33	147	41	
		>50	264	257	182	34	204	636	654	457	615	662	
		30-50	408	426	280	62	345	691	1118	471	642	673	
		Total COMPLETA	706	723	482	130	581	1380	1398	961	1404	1376	
	PARCIAL	<30	439	280	97	168	116	1249	731	449	648	494	
		>50	166	138	79	202	41	3974	3925	3149	2752	2894	
		30-50	403	373	225	477	163	3485	3133	2677	2913	2675	
		Total PARCIAL	1008	791	401	847	320	8708	7789	6275	6313	6063	
	Total INDEFINIDO			1714	1514	883	977	901	10088	9187	7236	7717	7439
	TEMPORAL	COMPLETA	<30	59	107	37	15	58	88	106	48	33	54
>50			16	27	24	25	30	59	61	54	160	76	
30-50			67	108	71	47	116	164	191	116	194	201	
		Total COMPLETA	142	242	132	87	204	311	358	218	387	331	
PARCIAL		<30	62	150	109	45	90	205	703	546	135	431	
		>50	15	26	15	63	20	178	412	288	521	346	
		30-50	38	81	76	116	62	315	878	690	639	835	
		Total PARCIAL	115	257	200	224	172	698	1993	1524	1295	1612	
Total TEMPORAL			257	499	332	311	376	1009	2351	1742	1682	1943	

La jornada media de la plantilla se sitúa en 4,56 horas diarias. Esto es debido al tipo de negocio que gestiona la compañía, principalmente restauración colectiva en colegios públicos donde el horario del servicio se sitúa entre las 12 y las 15 horas. Esta media de horas de jornada se debe a la tipología de centros de trabajo de la compañía, y responde por tanto a una necesidad de cubrir los servicios de alimentación siguiendo las horas de actividad y las jornadas de los clientes. Así por línea de negocio encontramos que en colegios, dado que el mayor volumen de trabajadores y trabajadoras se concentra en las horas de comida de colegios de primaria que es de 3,36 horas, la jornada media es de 6,92 horas, y en cambio en Sanidad (Hospitales y Residencias), Ocio y Campus es de 6,72 horas.

El porcentaje de despidos en el grupo Aramark ha sido muy bajo en relación con el total de la plantilla. La distribución por géneros de esos despidos supone el 2,95% para mujeres y el 1,20% para hombres. Esta distribución va de la mano con la distribución de la plantilla por sexo.



Gestión del personal

En el Grupo Aramark garantizamos la igualdad de oportunidades y la no discriminación, mediante el fomento de un ambiente en el que la igualdad de oportunidades laborales llegue a todos y cada uno de sus miembros.

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Nuestra política salarial prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en materia de remuneración, y la remuneración se basa exclusivamente en las responsabilidades del puesto de trabajo que la persona desempeña. En consonancia sus valores, Aramark se encarga de velar por el bienestar de su personal, así como asegurar una efectiva igualdad de oportunidades entre todas las personas que trabajan en la compañía. Durante el periodo objeto de este informe, no se ha dado ningún caso de denuncia por discriminación en la compañía. En cumplimiento con los Derechos Humanos, de los que derivan las leyes estatales en regulación de los aspectos del trabajo, Aramark se compromete a una igualdad de salarios determinados solamente a razón de los convenios colectivos y puesto de trabajo. Además, acorde a las políticas de promoción, ha desarrollado herramientas que permiten al personal de Aramark poder formarse para mejorar su carrera profesional dentro o fuera de la compañía.

Aun así, debido al Artículo 130 de la Ley de Contratación del Sector Público, se puede detectar alguna desviación salarial en algunos puestos de trabajo, según provincia o centros, dado la obligatoriedad de subrogación del personal con las condiciones laborales (entre ellas el salario), lo que implica incluir en plantilla personal con salario que está fuera de la política salarial de Aramark

y de los salarios detallados en los convenios colectivos, que son de aplicación al 100% de la plantilla (dados por factores de antigüedad, responsabilidades anteriores, cambios de convenios colectivos, etc.).

Los consejeros de Aramark en Filadelfia no cobran retribución alguna de ninguna de las sociedades del Grupo Aramark en España. La retribución media devengada a final del ejercicio de la dirección de la compañía es de 171.304 €. Asimismo, la Sociedad no tiene obligaciones contraídas en materia de pensiones y de seguros de vida respecto a la Alta dirección, ni tiene obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía. Además, dado que las operaciones significativas de Aramark se llevan a cabo en todo el territorio español, tomando este como referente local para lo que a los empleados se refiere, podemos afirmar que el 100% de la alta dirección de la sociedad es de territorio local.

Basándonos en uno de nuestros principales valores, en Aramark trabajamos siempre con Integridad y Respeto. Este principio se ve reflejado en nuestra operativa de desconexión laboral. Del total de plantilla, solo los supervisores y supervisoras de Operaciones, Directivos y responsables de departamento disponen de recursos informáticos que facilitan la gestión de los centros que requieren prestar un servicio 24 horas, los 7 días de la semana como son los centros de las líneas de negocio de Residencias y Hospitales.

Si analizamos nuestra plantilla en función del personal con un grado de discapacidad superior al 33%, Aramark cuenta con 207 personas en plantilla; con el objetivo de aumentar la diversidad se han firmado nuevos convenios con entidades de inserción laboral de aquellas personas con diversidad cognitiva y/o física, pero también en situación de riesgo de exclusión social, vulnerabilidad o discriminación dentro de los colectivos más débiles y grupos de riesgo. En colaboración con

diferentes entidades de inserción nuevos acuerdos se han unido a los ya existentes para fomentar la inclusión de diferentes colectivos en el mercado laboral. Así, por ejemplo, se dispone de convenios con entidades de inserción laboral en todo el territorio nacional, como Cruz Roja Madrid, Cruz Roja Valladolid, Caritas Diocesana Salamanca, Hermanas Hospitalarias, y la Fundación CEPAIM entre otras.



ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En todos los ámbitos de nuestra actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la conciliación, y en nuestro lenguaje e imagen corporativa, asumimos el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Todo ello se detalla en preámbulo del Plan de Igualdad de Aramark, aprobado por la Dirección de la compañía y de aplicación en todos y cada uno de los centros donde operamos y para todas y cada una de las personas que trabajan en Aramark.

Para nosotros, la organización del tiempo de trabajo es igual de importante que el disfrute y la conciliación de nuestro personal con su vida familiar, laboral y personal. Nuestra plantilla trabaja en función de la tipología de centros de trabajo de la compañía, y responde por tanto a una necesidad de cubrir los servicios de alimentación siguiendo las horas de actividad y las jornadas de los clientes. Por esa razón, nos encontramos con centros que están abiertos 24 horas, los 7 días de la semana, y esto conlleva la gestión de las jornadas de trabajo mediante turnos rotativos. Este tipo de centros supone un 16.90% de nuestro personal, quienes tienen jornadas con horarios rotativos.

Gracias a nuestro Plan de Igualdad, actualmente contamos con una serie de medidas que desarrollan y mejoran las medidas establecidas legalmente para la conciliación familiar, laboral y personal, logrando un mejor bienestar en todos y cada uno de los miembros que conforman la familia Aramark. Así, podemos concluir que un total de 36 excedencias por maternidad/paternidad han sido solicitadas este año, de un total de 239 permisos de Maternidad/Paternidad solicitados en este año fiscal 2023. La media de días de ausencia respecto al total de la plantilla este FY es de 35,64.

Como medidas para fomentar la conciliación familiar, laboral y personal, podemos encontrar en nuestro Plan de Igualdad medidas de garantía de jornada mínima en fijos discontinuos, incremento del tiempo de acompañamiento a menores a especialistas médicos, alargamiento de permisos en caso de cuidado de menores, favoreciendo la conciliación personal/profesional.

Velar por la salud y seguridad laboral de los trabajadores y trabajadoras es un objetivo permanente y esencial para Aramark que asume esta responsabilidad como prioritaria y centra la mayor parte de sus esfuerzos en este ámbito, en dotar a cualquiera de los diferentes puestos de trabajo y procesos productivos de la mayor seguridad y salud.

Por ello, nuestro departamento de SAFE en Seguridad y Salud en el trabajo realiza actuaciones preventivas de salud en ergonomía y correcciones posturales, mediante la labor formativa que realizan nuestro personal técnico de prevención.

Para conseguir esta integración preventiva dentro de la organización y el establecimiento de una cultura preventiva saludable, la empresa desarrolla una labor de concienciación continua y transversal, centrada en cómo actuar para evitar comportamientos inseguros, detectar condiciones de trabajo peligrosas, y como proceder en situaciones de emergencia. Esto se desarrolla tanto a través de un control y verificaciones de las operaciones por los responsables y por la actividad desarrollada por el departamento de SAFE.

A su vez se realizan, según necesidades, evaluaciones de riesgos psicosociales y simulacros de emergencia, para fomentar en buen hacer entre nuestra plantilla. Durante este año se ha desarrollado una formación presencial de emergencias en la cocina central de Zaragoza.

A continuación, se reportan los datos de siniestralidad para el periodo FY23, separado por hombres y mujeres:

		Mujeres	Hombres
Índice de Incidencia (con baja) (1000 tb)	15,48	15,95	13,93
Enfermedades Profesionales FY23	7	5	2
Índice de frecuencia (At sin iti)	30,93	33,02	23,85
Índice de Gravedad	0,20	0,18	0,27

En cuanto a las relaciones sociales, Aramark promueve un modelo de diálogo con su plantilla a través de la representación sindical por la que basan las relaciones laborales y su interlocución en los procedimientos y términos dispuestos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical a través de los Comités de Empresa, delegados/as de personal y con los Comités Intercentros establecidos en todo el territorio español. Por lo tanto, el aviso que se suele dar a los empleados y sus representantes antes de la aplicación de cambios operacionales significativos que podrían afectarles de forma considerable es el establecido por la legislación vigente.

Dentro de los proyectos dirigidos a mejorar la gestión de Aramark que impacta a la plantilla, se realiza cada año la Encuesta de Compromiso del Personal, donde se identifican aquellos aspectos más importantes para las personas que trabajan en la compañía, y sobre los que se trabaja para hacer de Aramark el mejor lugar para trabajar. Los resultados de la encuesta desencadenan una serie de medidas y acciones para acercarnos a las necesidades de nuestra gente.

Aramark, después de los años post pandemia, ha recuperado la anualidad de la encuesta de compromiso del personal, con un resultado de satisfacción superior al 70%. Por primera vez, se ha realizado online para toda la compañía que podía acceder a la Encuesta mediante un

código QR o la recibía a través del correo electrónico corporativo. La participación ha sido baja por la novedad de que sea en formato digital, y la compañía está trabajando a nivel mundial para incrementarla. Además, Aramark dispone de mecanismos mediante los cuales las personas que trabajan en la compañía pueden dirigir sus inquietudes, propuestas, sugerencias, quejas y/o reclamaciones de manera anónima o nominal, dependiendo de la naturaleza de los comentarios: auditoría interna para aspectos relativos a la BCP y la FCPA, las Agentes de Igualdad para aquellos aspectos contemplados en el Plan de Igualdad, Legal para los aspectos de Protección de Datos, la web MI PORTAL como herramienta de comunicación directa entre la empresa y el personal, etc.

Como parte de las medidas de mejora, apostamos por un plan de formación acorde al puesto laboral que cada persona ejerce en la compañía, pero también que beneficie una mejora profesional para conseguir crecer en la empresa y promocionar a puestos de mayor responsabilidad.



CATEGORIA	SEXO	Media		
		2023	2022	2021
ADMINISTRACIÓN	H	0,0264	0,0481	0,0189
	M	0,0261	0,0671	0,0392
ASL	H	0,0112	0,0129	0,0675
	M	0,0490	0,022	0,1997
CAMARERO/A	H	0,2431	0,1929	0,5613
	M	0,3965	0,0613	0,1353
CAMARERO/A PISOS	M	0,0013		
COCINA	H	0,0198	0,1208	0,3514
	M	0,0703	0,0286	0,3125
COMERCIAL	H	0,0009	0,1064	0,0066
	M	0,0004	0,0077	0,0009
CONDUCTOR	H	0,0014	0,002	0,0247
DIETISTA	H	0,0004	0,0119	0,0041
	M	0,0045	0,0205	0,0134
DIRECCION	H	0,0020	0,0061	0,028
	M	0,0007	0,0001	0,0016
ENCARGADO/A	H	0,0011	0,0189	0,0519
	M	0,0011	0,0053	0,0067
GOBERNANTE-A	M	0,0005		0,0022
JEFE COCINA	H	0,0058	0,0641	0,1251
	M	0,0027	0,0172	0,0078
MANAGER	H	0,0022	0,0628	0,0444
	M	0,0014	0,0247	0,0031
MONITOR/A	H	0,0350	0,0564	0,716
	M	0,2932	0,0771	0,9363
MOZO ALMACEN	H	0,0011	1,1231	0,0708
SUPERVISOR/A	H	0,0328	0,4479	0,47
	M	0,0442	0,0703	0,0952
TÉCNICO	H	0,0063	0,2796	0,0856
	M	0,0211	0,0889	0,0286



HISTORIA DESTACADA:

MUJERES Y
LIDERAZGO

Nuestro éxito en la prestación de servicios de la más alta calidad a nuestros clientes puede atribuirse a menudo a la experiencia específica de nuestros líderes, y Aramark ha tenido la suerte de contar con algunas de las mujeres más brillantes y capaces del sector para ocupar algunos de nuestros puestos más importantes de la compañía.

Te invitamos a conocer a algunas de nuestras valiosas compañeras en este especial sobre mujeres y liderazgo.



Emma Lerin,
directora de RRHH
de Aramark España.

“Me enorgullece liderar en un entorno donde el desarrollo de nuestro talento y un clima laboral positivo son fundamentales. Nuestra prioridad es clara: nuestra gente. Creemos en ofrecer oportunidades que impulsen el progreso de cada uno de nosotros, mientras fomentamos una cultura de bienestar integral. Escuchar y aprender de sus experiencias es esencial para nuestro crecimiento continuo. En un equipo donde la diversidad es celebrada, mi papel como mujer líder subraya nuestro compromiso con la igualdad y el respeto. Juntos, creamos un espacio donde cada miembro de Aramark puede desarrollarse y contribuir a un futuro exitoso.”



Rosa Gel,
directora de Calidad y Seguridad
de Aramark España.

“Mi papel en Aramark consiste en guiar la integración de la Calidad en nuestra cultura empresarial. Nuestra estrategia “Be Well. Do Well” se basa en hacer las cosas bien en todos los niveles, creando valor en productos y servicios. Además, lideramos una cultura de seguridad con un enfoque en “Objetivo Cero”, asegurando que no existan peligros o riesgos que puedan causar algún tipo de daño a nuestro personal, nuestros clientes o nuestro entorno. Para ello, implementamos políticas como SAFE© que garantizan que la seguridad y la Calidad sean una responsabilidad compartida. Así pues, mi pasión es asegurar la excelencia y sostenibilidad, junto con un equipo comprometido.”

Formación

A través de su Plan de Formación Anual, Aramark promueve que el puesto de trabajo se constituya como un entorno propicio para el desarrollo profesional, y a través del cual nuestro personal pueda adquirir las competencias necesarias para el óptimo desempeño de su actividad y la adecuación a los nuevos retos, así como para garantizar el conocimiento de la estrategia de Aramark en sus diferentes ámbitos de actuación. Además de la formación establecida en el Plan, la compañía realiza conferencias en vivo de diferentes temáticas para que quien quiera pueda conectarse y conocer más de los programas y proyectos de la compañía. Estas sesiones no se registran como formación, pero tienen una alta asistencia de personas conectadas.

Como medida que mejora el acceso a la formación ofertada por la empresa creemos que es primordial mantener nuestro principio de igualdad de oportunidades para toda la plantilla, favoreciendo el acceso a la formación a toda aquella persona que se encuentre disfrutando de un permiso de maternidad o paternidad. Por ello, en nuestro Plan de Igualdad se han incluido medidas para facilitar el acceso a la formación a trabajadoras para favorecer su desarrollo profesional en aquellas categorías subrepresentadas.



Capacitación, reconocimiento y apreciación.



International Chefs' Cup 2023

Una vez al año, siete de los mejores chefs de Aramark España son citados para participar en la **Copa de Chefs de Aramark**, un evento de preselección cuyo ganador será el representante de nuestro país en la **International Chefs' Cup de Aramark**, que cada año se celebra en una ciudad del mundo diferente.

En la edición de 2023, celebrada en **Santiago de Chile**, compitieron un total de 11 países: Alemania, Bélgica, Luxemburgo, Canadá, Irlanda, Corea del Sur, Reino Unido, República Checa, Chile, Argentina y España.

Marcos Iglesias Martinez, de la **Real Colegiata de San Isidoro de León**, fue el chef elegido por parte de un jurado de primer nivel para representar a España en esta experiencia única con una importante exposición culinaria internacional y reconocimiento por parte de Aramark global.

En esta ocasión, la dupla ganadora fue el chef **John Cudmore** y su asistente **Liam Davidson**, del Reino Unido.



Plan de igualdad

Es importante destacar el compromiso de Aramark con las víctimas de violencia de género, estableciendo una serie de medidas que permiten una mejora en las condiciones laborales de aquellas mujeres que sufren este tipo de violencia con relación a ausencias, prestaciones, permisos y licencias, así como facilitar horarios, movilidad, entre otras medidas.

En Aramark, toda la plantilla tiene derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona y a un entorno laboral que garantice su dignidad, así como su integridad física y moral. Por ello, creemos que todas las personas del Grupo tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada



la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Finalmente, hay que destacar que Aramark establece sus políticas basándose en el rechazo a cualquier tipo de discriminación y promoviendo la gestión de la diversidad.

Por ello su política de Recursos Humanos aplica de manera transversal el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no admitiendo discriminaciones por razón de género, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier otro tipo.

Seguridad y bienestar

La seguridad y el bienestar de nuestro valioso personal son prioridades inquebrantables en Aramark. Para respaldar este compromiso, la **formación** se convierte en un vehículo crucial para empoderar a nuestros trabajadores y trabajadoras. Al proporcionar capacitación y desarrollo continuos, garantizamos que estén preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral actual y futuro, al tiempo que promovemos una cultura de aprendizaje constante.

El sistema de **gestión de calidad** implementado en nuestra empresa, con **certificación ISO 45001**, es un testimonio palpable de nuestra dedicación a la igualdad y la seguridad. Este sistema no solo busca asegurar la excelencia en nuestros procesos, sino que también tiene en cuenta la seguridad y el bienestar de nuestro equipo en todas sus dimensiones.



Información relativa a los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno

Aramark, a través de su Código de Conducta, ha asumido el compromiso de desarrollar sus actividades de gestión de acuerdo con la legislación vigente y con las autorizaciones de funcionamiento concedidas, observando un impecable desempeño ético de acuerdo con las directrices marcadas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Nuestra Política de Comportamiento Profesional describe los estándares legales y éticos que toda persona que trabaja y colabora con Aramark debe seguir cada día. La BCP nos provee las pautas y los recursos para hacer negocios de una manera ética y cumpliendo con las leyes de cada país en el que Aramark hace negocios. Es política de Aramark cumplir con las leyes de cada país respecto leyes laborales, leyes del medio ambiente, leyes antimonopolio y leyes sobre valores, así como con la Ley Estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero (United States Foreign Corrupt Practices Act), con la Ley Británica sobre Sobornos y con otras leyes anticorrupción. Es responsabilidad de cada empleado y empleada de Aramark cumplir con las restricciones y los estándares impuestos por esas leyes y reglamentaciones. Durante este ejercicio el departamento de auditoría ha encontrado cero casos de corrupción y la compañía no ha incurrido en ningún proceso de prácticas de monopolio, competencia desleal, regulaciones medioambientales ni de protección de datos.

Para asegurar el cumplimiento de la normativa referente a los Derechos Humanos y a las políticas anticorrupción y antisoborno, Aramark dispone de varias herramientas para asegurar el cumplimiento y evitar riesgos: formación obligatoria e información de nuestra Política de Conducta de Negocios y Política anticorrupción y soborno, canal de denuncia de para reportar posibles incumplimientos de política, Política de Obsequios y

Actividades de Entretenimiento de Aramark englobada en la BCP y Políticas de protección de Datos revisadas por una consultora legal interna, la abogada de la compañía que junto con el departamento de auditoría interna velan por el cumplimiento de todas las normativas y políticas.

Asimismo, Aramark ejerce un férreo control sobre todas aquellas donaciones a entidades u organizaciones en cualquier país, siendo necesaria la aprobación del departamento de Auditoría y legal para poder realizarlas, en nombre de Aramark. Toda organización necesita un claro sentido de qué es lo más importante. Para nosotros, estos son los elementos constitutivos con los que contamos para entregar y construir lo que más importa. Nuestro enfoque es:

- Fomentar el cuidado al Consumidor
- Fomentar el Éxito del Cliente
- Fomentar el Compromiso del Personal
- Fomentar el Valor para los Accionistas
- Fomentar la Relación con las Comunidades Locales

Para ello, Aramark desarrolla políticas con el propósito de fomentar estos pilares siguiendo los objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Las acciones que se llevan a cabo para ello tienen un impacto positivo en las personas, la sociedad y el medio ambiente. A tal efecto se lanzan distintas herramientas para entender qué es importante para todos los actores con los que nos relacionamos, consultando a clientes, consumidores y personal de Aramark sobre lo que les preocupa para poder actuar en consecuencia siendo proactivos y superando expectativas. Todas las políticas y convenios están debidamente auditados y controlados por el departamento legal y de auditoría interna de Aramark.

Información sobre la sociedad

Aramark, en el desarrollo de su actividad de dar servicio de comida, genera un impacto en la sociedad y en el entorno en el que opera y trabajamos para sea un impacto positivo tanto para las personas como para el entorno social y medioambiental. Los Usuarios y los clientes son la parte más importante para nosotros, y es por ello por lo que los queremos escuchar a través de diferentes programas de satisfacción de la compañía. Además de las acciones que realizamos en nuestros centros para reducir el consumo de plásticos, se realizan campañas de comunicación y retail destinadas a concienciar a nuestros usuarios a ser más respetuosos con el medioambiente. Para ello, para cafeterías y comedores hemos diseñado campañas de que buscan potenciar los productos plant based, menús con productos de temporada y de proximidad y otras cuyo objetivo ha sido fomentar el compromiso con el medioambiente. Las campañas se han realizado de manera trimestral bajo las campañas «Sabor de Temporada» vinculadas al contenido de salud y bienestar de la plataforma digital Bienestar365.es, donde se acompaña a cada jornada con un webinar explicando los beneficios de consumir este tipo de platos y productos. En los comedores escolares implementamos nuestro programa educativo «Vida Saludable» que tiene como objetivo conseguir comedores saludables y sostenibles a través de un plan pedagógico anual de actividades, en donde se desarrollan actividades para fomentar la alimentación saludable, así como inculcar al alumnado respeto sobre el medioambiente, y dar a conocer medidas de ahorro de recursos y fomento del reciclaje para fomentar valores de sostenibilidad entre los más pequeños.

Asimismo, Aramark ejerce un control de todas aquellas donaciones a entidades, siendo necesaria la aprobación del departamento de Auditoría y legal para poder hacer aquellas donaciones, en efectivo o en especie, en nombre de Aramark. Durante el ejercicio 2023, se han hecho tanto donaciones económicas como en especie en eventos solidarios.

En lo relativo a aspectos económicos de la Sociedad, si realizamos un análisis de los compromisos por convenio del Grupo tenía a 30

de septiembre de 2023 como valor razonable de las obligaciones fiscales afectas al plan netas de los activos por prestaciones definidas financiadas, estos presentan un déficit actuarial resultante de 2.998.470 euros que está registrado en el pasivo del balance consolidado al cierre de 30 de septiembre de 2023 (3.584.430 euros en 2022). Debido a las pérdidas del ejercicio 2023 no se pagarán impuestos, respecto el ejercicio 2022, solo pagaron impuestos sobre beneficios dos empresas del grupo: Aramark Servicios Integrales por un importe de 57.681€ y Comertel Residencias por un importe de 3.505€.

En este ejercicio 2023 la Sociedad no ha recibido subvenciones de explotación.



Seguridad

Mantenemos firme nuestro compromiso con “Objetivo Cero”: la premisa de no ocasionar perjuicio alguno ni a individuos ni al entorno natural sigue encabezando nuestra lista de prioridades. En consonancia con esta meta, el año pasado marcó la consecución de varios logros significativos.



Alérgenos

Ofrecer una experiencia segura a los clientes alérgicos a algún ingrediente o alimento es de vital importancia, y este año hemos dado pasos importantes para ayudar a nuestros equipos de servicio a ser cuidadosos hasta con el más mínimo detalle.

Como parte de ese proceso, hemos añadido la posibilidad de customizar nuestros materiales de comunicación con información sobre los alérgenos, facilitando así a nuestros gestores la posibilidad de incluir cualquier información específica que pueda ser necesaria para los clientes.

Estándares de seguridad

Aramark ha logrado un hito importante al obtener la certificación FSSC 22000 para su Cocina Central en Zaragoza, demostrando su compromiso con la seguridad alimentaria y la calidad. Esta certificación, reconocida a nivel mundial, valida las prácticas de seguridad y gestión de calidad de Aramark, asegurando a sus clientes productos confiables y de alta calidad. El proceso riguroso de auditoría y la tecnología avanzada subrayan la dedicación de la empresa a la excelencia en el servicio de restauración.

-12% de la TASA FRQ
respecto al FY2022



PROGRESO EN ACCIÓN

DIGITALIZACIÓN Y SEGURIDAD

La hoja de ruta de nuestra empresa tiene la digitalización como principal prioridad en los próximos años, y la seguridad es un área con grandes oportunidades en este campo.

Este año hemos iniciado una prueba piloto para **eliminar el papel que utilizamos en nuestros centros** para implantar nuestro sistema de **Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico (APPCC) de Seguridad Alimentaria**.

Hemos puesto en marcha un proyecto con un software que ayuda a definir, implantar, mantener y mejorar eficazmente los sistemas de gestión, y que permite automatizar procesos específicos, como las auditorías o los registros. Así, toda la información se registra mediante una Tablet en este nuevo software.

2. IMPULSAR LA VIDA SALUDABLE

En Aramark promovemos un estilo de vida saludable, tanto para nuestros clientes como para nuestro personal.

Programa Bienestar365

Bienestar365.es es la plataforma digital de salud y bienestar desarrollada por Aramark España para impulsar hábitos de vida saludable a nuestros consumidores, clientes y trabajadores, y al mismo tiempo estar alineados con la estrategia internacional de la compañía con uno de los objetivos de desarrollo sostenible en la agenda 2025 de la OMS, “3. Buena salud y bienestar”.

Así, esta plataforma ofrece toda una serie de consejos y recetas para sacar el máximo provecho nutricional a las comidas, además de proponer diferentes ejercicios y actividades con los que trabajar en el bienestar físico y mental.

104

centros implantados
con el programa
Bienestar365

781

asistentes a los
webinars

Jornadas gastronómicas de temporada 2023

Hemos cerrado un acuerdo de colaboración con **Josep Pont**, consultor y experto nutricionista, autor del libro “Tu vida en la mesa”, quien imparte diferentes webinars sobre salud y bienestar, organizados por Aramark, en los cuales nos explica cómo gestionar saludablemente nuestra alimentación, en cada estación del año, con alimentos de temporada.



16 de noviembre
WEBINAR GRATUITO
OTOÑO: ALIMENTACIÓN
Y PRODUCTOS DE
TEMPORADA

Descubre con **Josep Pont**
Experto en nutrición natural y autor del
libro “Tu vida en la mesa”, los benefi-
cios de los productos de temporada.

INSCRIBETE



12 de Julio
WEBINAR GRATUITO
VERANO: ALIMENTACIÓN
Y PRODUCTOS DE
TEMPORADA

Descubre con **Josep Pont**
Experto en nutrición natural y autor del
libro “Tu vida en la mesa”, los benefi-
cios de los productos de temporada

Jornadas gastronómicas

Semana de la Tierra

Durante la semana del 17 al 25 de abril, Aramark celebró la Semana de la Tierra, una iniciativa sostenible que tenía como principal objetivo potenciar el consumo de platos plant based sobre platos de proteína animal.

111

centros han implantado la jornada gastronómica

SEMANA DE LA TIERRA
del 17 al 21 de abril

DISFRUTA DE UN MENÚ CLIMÁTICO DURANTE ESTA SEMANA Y AYÚDANOS A REDUCIR LAS EMISIONES DE CO₂

Apuesta por platos vegetarianos como:

PAN DE PITA CON FALAFEL, HUMMUS DE GARBANZOS Y BRUNOISE DE TOMATE

BURRITO DE CHILI VEGANO CON PICKLE DE CEBOLLA MORADA Y SOUR CREAM

Y cuida el planeta con sabor.

Bienestar365.es

aramark

the **MINDFOODNESS** experience

Descubre más aquí

El umami es considerado el quinto sabor, lo reconocerás por su persistencia en boca, especialmente en la parte central de la lengua.

Durante esta semana descubrirás cómo se puede conseguir este sabor de manera natural a través de la cocina mediterránea, reconocerlo y disfrutar de él.

aramark

The MindFoodNess Experience

The Mindfoodness Experience es una revolución alimentaria que se lleva a cabo a través de la consciencia plena. Se trata de una iniciativa impulsada por Aramark con el objetivo de aprender a ser conscientes de lo que estamos comiendo en el momento presente, trabajando a nivel psicológico y emocional para que el individuo pueda encontrar en la comida una relación saludable que equilibre tanto su salud mental como la emocional.

Con esta acción, Aramark celebró cinco jornadas vinculadas con cinco momentos de consumo (desayuno, almuerzo, comida, merienda y cena) y los cinco sentidos para conseguir que los usuarios de sus cafeterías tomaran consciencia del momento presente y redescubrieran la comida a través de sus sentidos. Estas jornadas se implantaron en los principales centros de las LOB de Empresas, campus y hospitales.

Proyecto ‘Vida saludable’

FOMENTA HÁBITOS SALUDABLES ENTRE LOS ESCOLARES Y SUS FAMILIAS

Con el proyecto educativo “Vida Saludable”, Aramark ofrece al alumnado una serie de actividades lúdico-educativas para que la hora de la comida se convierta en una experiencia enriquecedora para los más jóvenes, como por ejemplo, cursos y talleres educativos, relacionados con la creación de hábitos para una alimentación saludable; concursos creativos, abiertos a todos los usuarios de los comedores escolares con premios y exposición de los trabajos ganadores; o las jornadas gastronómicas, para conocer y experimentar las particularidades culinarias de otras regiones y cocinas del mundo.

Además, Aramark dispone de una versión propia y adaptada de su plan educativo para la adecuación de las actividades programadas para aquellos alumnos con necesidades específicas.

Cada año, el equipo de pedagogos y los más de 5.600 monitores trabajan diariamente para implementar y mejorar este proyecto en más de 850 centros escolares y participan entorno a 120.000 escolares y sus familias.



5.600

monitores

850

centros escolares

120.000

escolares y familias

Plataforma 'El gusto de crecer'

En el sector de la educación, Aramark ha desarrollado una serie de herramientas y canales de comunicación dirigidos a las familias cuyo objetivo es transmitirles transparencia y seguridad sobre el desarrollo del servicio de comedor en los colegios, así como aportarles información y recomendaciones nutricionales para que puedan seguir una alimentación saludable, entre otros temas de interés.

Ejemplo de ello es la web y la app "El Gusto de Crecer", el canal online principal a través del cual Aramark ofrece información sobre nutrición, educación, salud y bienestar a las familias. Así, esta plataforma tiene como principal objetivo fomentar hábitos saludables mediante contenidos muy diversos que van desde los consejos nutricionales y recetas sabrosas y sanas, recomendaciones para las cenas hasta menús mensuales para los más pequeños de la casa.



125.000

familias registradas

38.000

descargas de la app

1.800

seguidores en Instagram

3. CONSTRUYENDO COMUNIDADES LOCALES

Nos comprometemos activamente con las ciudades y comunidades en las que trabajamos.

En lo relativo a la interacción con la comunidad local y la sociedad en la que operamos, nuestro compromiso de desarrollo sostenible se implementa mediante convenios de colaboración con entidades del tercer sector que velan por la integración de colectivos vulnerables, con políticas de impacto social, y con la donación de alimentos a diferentes entidades para su posterior distribución a colectivos usuarios de estas.

A continuación, se detallan algunas de las **acciones** que llevamos a cabo desde Aramark en España:

- Día del voluntariado de Aramark, ABC Day, Aramark Building Communities.
- Acciones locales
- Donaciones a bancos de alimentos
- Colaboración con Somos Oreka
- Becas comedor



Colaboramos con distintas ONGs y fundaciones:



Fundación Adecco
Ámbito nacional



Fundación Once
Ámbito nacional



Fundación Seeliger y Conde
Ámbito nacional



UTE Ampans
Ámbito Cataluña



Caritas Diocesana
Ámbito Salamanca



Cruz Roja
Ámbito La Rioja, Valladolid y Madrid



Fundación Oxiria
Ámbito Madrid



Fundación Cepaim, Incorpora
Ámbito Soria



Fundació Formació i Treball, Incorpora
Ámbito Barcelona y Tarragona



Fundación Creando Huellas
Ámbito Madrid



Consorci del Barri de la Mina
Ámbito Barcelona



Fundació Tallers
Ámbito Barcelona



Programa Labora
Ámbito Barcelona



Fundación Senara
Ámbito Madrid

Proyectos destacados



Recooperem: cuina per compartir

Dentro del marco del proyecto “**Recooperem, cuina per compartir**”, impulsado por el **Consell Comarcal del Vallès Occidental**, Aramark ha establecido una significativa colaboración con **Càritas de Palau-solità i Plegamans (Barcelona)**. Este proyecto, que se desarrolla en un contexto de desafíos sociales y económicos, tiene como objetivo primordial proporcionar apoyo alimentario a personas y familias que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

Aramark ha decidido unirse a esta causa a través de la **donación de alimentos y recursos** para contribuir a la misión de Càritas de Palau-solità i Plegamans. Esta colaboración va más allá de un simple acto de beneficencia, ya que refleja el compromiso de Aramark con el bienestar de la comunidad en la que opera.



Banco de alimentos de Zaragoza

Aramark ha firmado un acuerdo de colaboración con el **Banco de Alimentos de Zaragoza** en aras de contribuir a la sostenibilidad y al bienestar de las personas. Esta asociación tiene como objetivo principal **aprovechar los excedentes de alimentos generados en las operaciones de Aramark** para apoyar a quienes enfrentan inseguridad alimentaria en la comunidad.

Esta iniciativa refleja el compromiso de Aramark con la reducción del desperdicio alimentario y su enfoque en tener un impacto positivo en la sociedad. Al canalizar los excedentes hacia el Banco de Alimentos, se busca proporcionar recursos valiosos a quienes más los necesitan, ayudando así a mitigar las dificultades alimentarias. Así pues, este esfuerzo subraya la importancia de utilizar los recursos disponibles para el beneficio colectivo y mejorar la calidad de vida en la comunidad.

4. PRINCIPIOS ÉTICOS E INCLUSIVOS

Como socios estratégicos de nuestro negocio, los proveedores representan un eslabón fundamental en el camino hacia la responsabilidad social. En este sentido, cabe destacar que Aramark ha obtenido recientemente el Certificado de Excelencia Fairtrade.

Centros especiales de empleo

Disponemos de convenios de colaboración con entidades que tienen como misión mejorar la calidad de vida y promover la integración de las personas en riesgo de exclusión social garantizándoles un trabajo digno.

+ 2 millones €

facturación FY23 en centros especiales de trabajo



Grupo
Urvina



ILUNION



SOLTRA

ANWAR PROTECCIÓN

----- Centre especial de treball -----

Trabajamos con la Fundación Seeliger y Conde

Con el objetivo de seguir construyendo una cultura inclusiva y diversa, potenciando el talento para que todas las personas alcancen oportunidades de desarrollo que les permitan construir una carrera que impacte en su crecimiento personal, Aramark ha firmado un acuerdo de colaboración con la Fundación Seeliger y Conde. Esta entidad sin ánimo de lucro acompaña y asesora a las empresas en la gestión e inclusión de la diversidad funcional, facilitando así que éstas puedan incorporarla en sus valores y políticas corporativas.

Además, el acuerdo también incluye el asesoramiento personalizado para empleados y familiares en temas de diversidad funcional y un canal de gestión de discapacidades sobrevenidas.

Colaboramos con Aura Fundació

En línea con nuestro compromiso de crear una cultura diversa e inclusiva, desde **Aramark colaboramos activamente con Aura Fundació, incorporando personas con diversidad funcional a nuestro equipo de restauración.**

Un gran ejemplo de esta iniciativa es el caso de la reciente contratación de Manel Flores Asensio. Manel, con sus habilidades únicas y perspectivas enriquecedoras, se ha unido a nuestro equipo en la **Universidad de Blanquerna - Universitat Ramon Llull** en Barcelona.

Participamos en el programa “Más empleo”

Con el objetivo de seguir avanzando hacia la igualdad y el bienestar de nuestra comunidad, desde la compañía colaboramos con la iniciativa “Más Empleo”, impulsada por la **Fundación JuanSoñador** en Asturias. Se trata de un programa que busca promover la inclusión de las personas en riesgo y/o situación de exclusión social a través de su inserción en el mercado laboral mediante el desarrollo de itinerarios sociolaborales integrados y personalizados.

Este año, gracias a la implicación y la gran labor llevada a cabo por Luisa y Carlos, trabajadores de Aramark, la compañía ha sido certificada como **“Empresa comprometida con el empleo digno”**.





PLANETA



CREANDO UN IMPACTO POSITIVO EN EL PLANETA

En Aramark, para reducir nuestro impacto medio ambiental, nos enfocamos en abordar el cambio climático. Nuestra principal prioridad radica en la **reducción de los residuos y de las emisiones de gases de efecto invernadero**, un objetivo que abarcamos en todas las etapas de nuestra cadena de valor, desde la recepción y preparación de alimentos hasta su servicio, además de la gestión de residuos y la elección de vehículos.

Nuestra dedicación se sustenta en las acciones que ya hemos emprendido para reducir las emisiones y los residuos. Esto lo logramos a través de una **operación eficiente**, un **abastecimiento responsable**, la **minimización del desperdicio alimentario** y la **reducción del uso de envases**.



Medio ambiente y sostenibilidad

Un estilo de vida saludable también implica unos hábitos responsables. Por ello trabajamos para ofrecer soluciones prácticas que ayuden a nuestras partes interesadas a la protección y el aprovechamiento eficiente de los recursos naturales y así minimizar el impacto medioambiental de forma fácil y consciente.

Nuestro foco en cuidar el medioambiente se ve reflejado en el mantenimiento de un sistema de gestión ambiental cuyos principios más relevantes son:

- Llevar a cabo una gestión ambiental adecuada a la realidad de nuestra organización y a nuestras actividades y servicios, intentando con ello mejorar nuestra gestión desde la sostenibilidad.
- Aplicar el principio básico de prevención de la contaminación desde la planificación y evaluación
- Practicar la utilización sostenible de los recursos naturales y materias, así como fomentar el uso
- Formar a nuestro personal de forma continua y adecuada para mejorar la implicación y capacitación de sus labores con criterios de respeto al medio ambiente.

Durante este ejercicio 2023, el valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental ha sido en ambos casos cero.

Sostenibilidad en 3 áreas

Dentro de las numerosas iniciativas que incluye la plataforma de ESG, Be Well. Do Well., en Aramark también nos hemos fijado tres objetivos específicos y cuantificables en acciones que tienen un gran impacto en el medio ambiente.



-30%

**CARNES ROJAS EN
NUESTROS MENÚS**

Promovemos la alimentación consciente.

Objetivo 2025: -15% con respecto al 2021

Objetivo 2030: -15% con respecto al 2025



100%

**PACKAGING
SOSTENIBLE
PARA EL 2028**

Apostamos por soluciones reutilizables siempre que sea posible. Todos los envases de venta desechables estarán fabricados con materiales 100% renovables, biodegradables, reciclados o reciclables para 2028.



-50%

**DESPERDICIO
ALIMENTARIO**

Objetivo 2030:

-50% con respecto al 2023

5. OPERAR EFICIENTEMENTE

Dada la complejidad de Aramark en cuanto a su dispersión geográfica y control sobre las instalaciones, se ha optado por establecer los límites de las emisiones de GEI bajo un enfoque de Control Operativo, teniendo en cuenta las emisiones en centros propios, dónde hay la capacidad de decisión en cuanto a los contratos de energía.



REDUCCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

- > Promoción de Jornadas Climáticas con menús basados en el “Plant Based”.
- > Planificación de menús con productos de temporada y de proximidad.
- > Producir de forma eficiente.

17%

DE NUESTRA FLOTA
SON VEHÍCULOS
HÍBRIDOS



NET ZERO CARBON REDUCTION PLAN

Aramark se compromete a tomar medidas para reducir sus emisiones anuales a partir de los datos obtenidos en 2022 y lograr:

- > Una reducción del 50% en nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 para 2030, compensando las emisiones residuales de Alcance 1 y 2 para convertirnos en carbono neutral dentro de nuestras propias operaciones para el 30 de septiembre de 2030.
- > Una reducción del 91% en nuestras emisiones de Alcance 1, 2 y 3 para 2050, compensando todas las emisiones residuales y convirtiéndose en Net Zero para el 3 de septiembre de 2050.

Desde el año 2022 Aramark ha contratado el software de la empresa Greemko para realizar los cálculos de huella de carbono de sus emisiones de alcance 1 y 2 en establecimientos propios.

El software de GreeMko ha sido verificado bajo el estándar del GHG Protocol (Estándar Corporativo de Contabilidad y reporte de GEI en organizaciones, Estándar Corporativo de Contabilidad, Reporte de la cadena de valor Alcance 3, Contabilidad y Reporte del Ciclo de Vida de Productos, Technical Guidance for calculating Scope 3 emissions) siguiendo las directrices de cálculo de IPCC (International Panel on Climate Change). Además, cumple los requisitos de cálculo, monitorización y trazabilidad de la información requeridos por la norma ISO 14064-1:2018.

Respecto a las emisiones directas de Alcance 1 (emisiones de gases de efecto invernadero producidas por fuentes que emiten dichos GEI directamente a la atmósfera a través de distintos procesos), en Aramark en FY23 se han registrado un total de 701,44 TCO2 procedentes de las siguientes fuentes:

Aspecto ambiental	Centro	Cantidad	Unidad	Emsiones tCO ₂ e
Alcance 1				
Consumo gas natural				
	COCINA CENTRAL LLEIDA	160.076,48 kWh		29,2056
	COCINA CENTRAL ZARAGOZA	266.568,85 kWh		48,6350
	COCINA CENTRAL VALLADOLID	78.896,67 kWh		14,3945
	Total aspecto:	505.542,01 kWh		92,2351
Consumo gas propano				
	COCINA CENTRAL SEVILLA	30.773,00 kg		91,2727
	Total aspecto:	30.773,00 kg		91,2727
Consumo gas refrigerante				
	COCINA CENTRAL SEVILLA	42,50 kg		54,4850
	COCINA CENTRAL ZARAGOZA	20,00 kg		25,6400
	COCINA CENTRAL VALLADOLID	8,00 kg		31,5440
	Total aspecto:	70,50 kg		111,6690
Consumo gasóleo A				
	ARAMARK SERVICIOS DE CATERING S.L.	111.353,54 l		280,5483
	Total aspecto:	111.353,54 l		280,5483
Consumo gasolina				
	ARAMARK SERVICIOS DE CATERING S.L.	55.881,78 l		125,7200
	Total aspecto:	55.881,78 l		125,7200
	Total alcance 1:			701,4452



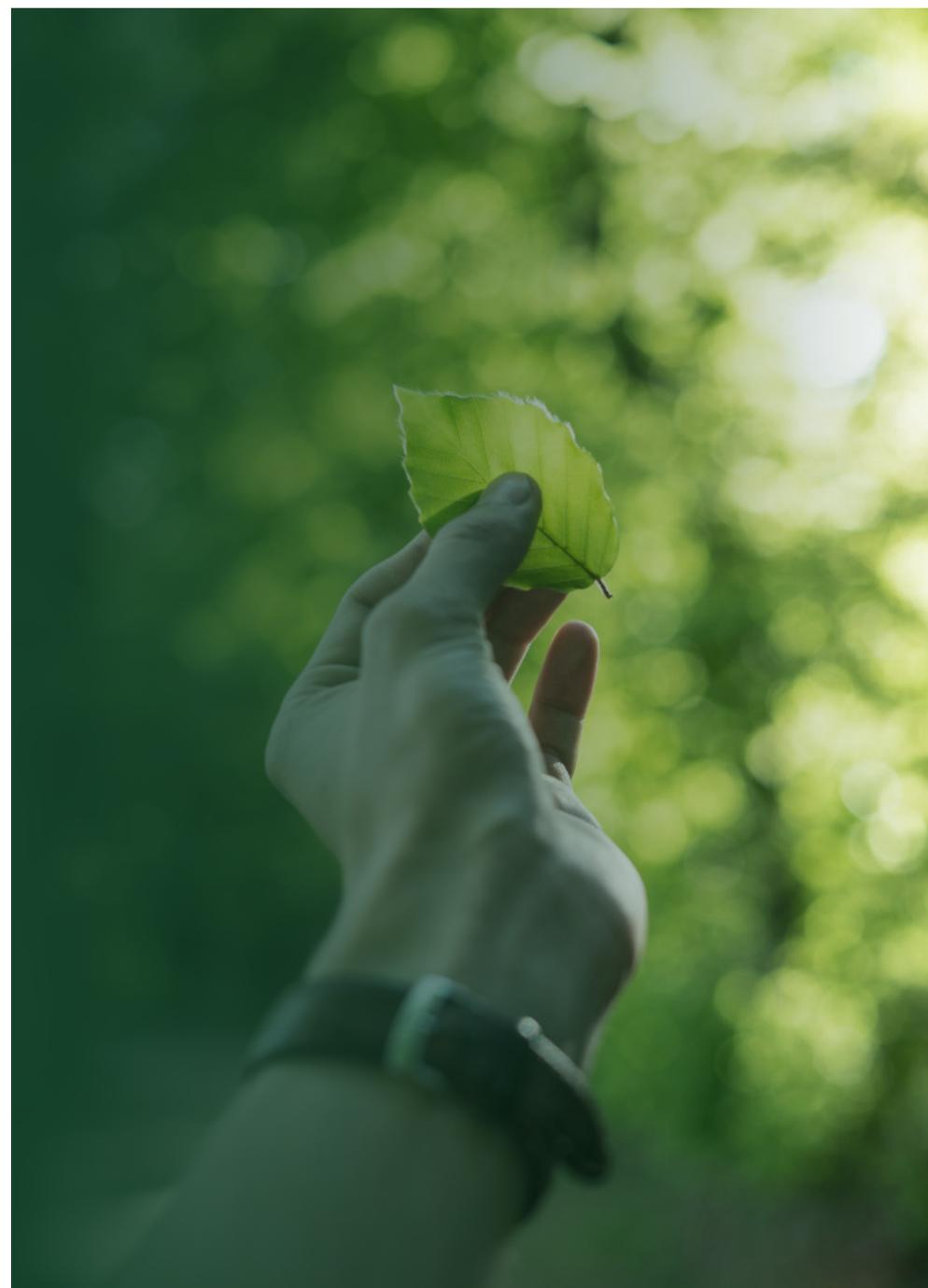
Plan de reducción de emisiones

Por lo que respecta a las emisiones indirectas, de Alcance 2, en la tabla adjunta se indican los consumos de electricidad por cada uno de los centros durante los últimos 4 años expresado en kW/h:

Consumos ELECTRICIDAD en kW/h				
CENTRO	FY20	FY21	FY22	FY23
OFICINA MADRID	21.125	20.654	26.911	23.069
COCINA VALLADOLID	95.048	124.287	122.968	110.700
COCINA CENTRAL ZARAGOZA	482.891	643.583	689.768	663.757
COCINA CENTRAL SEVILLA	573.731	699.460	762.875	770.944
OFICINAS BARCELONA (4ª Y 5ª PLANTA)	83.389	111.084	105.084	104.900
COCINA CENTRAL LLEIDA	178.526	213.076	192.909	109.632

Consumos ELECTRICIDAD en kW/h				
CENTRO	FY20	FY21	FY22	FY23
OFICINA MADRID	21.125	20.654	27.397	23.069
COCINA VALLADOLID	95.408	124.287	191.027	110.700
COCINA CENTRAL ZARAGOZA	482.891	643.583	966.361	663.757
COCINA CENTRAL SEVILLA	573.731	699.460	763.788	770.944
OFICINAS BARCELONA (4ª Y 5ª PLANTA)	83.389	111.084	101.470	104.900
COCINA CENTRAL LLEIDA	178.526	213.076	520.985	109.632
TOTAL D.	1.444.804	1.812.773	2.571.028	1.783.004

Como resultado de aplicar los factores de emisión, el valor bruto de las emisiones de alcance 2 es de 480,594 t CO₂.



Alcance 2

Consumo eléctrico

COCINA CENTRAL LLEIDA	109.632,41 kWh	0,0000
OFICINA MADRID	23.069,36 kWh	6,2749
OFICINA BARCELONA	104.900,38 kWh	28,5329
COCINA CENTRAL SEVILLA	770.944,38 kWh	209,6969
COCINA CENTRAL ZARAGOZA	663.757,00 kWh	180,5419
COCINA CENTRAL VALLADOLID	110.700,19 kWh	29,8891
Total aspecto:	1.783.003,71 kWh	454,9356
	Total alcance 2:	454,9356

Alcance 2

Consumo eléctrico

COCINA CENTRAL LLEIDA	109.632,41 kWh	25,6585
OFICINA MADRID	23.069,36 kWh	6,2749
OFICINA BARCELONA	104.900,38 kWh	28,5329
COCINA CENTRAL SEVILLA	770.944,38 kWh	209,6969
COCINA CENTRAL ZARAGOZA	663.757,00 kWh	180,5419
COCINA CENTRAL VALLADOLID	110.700,19 kWh	29,8891
Total aspecto:	1.783.003,71 kWh	480,5940
	Total alcance 2:	480,5940

Siendo el total de emisiones de Alcance 1 más 2 de (total huella de carbono) expresado en Toneladas de CO₂:

Huella de Carbono Total:

1.182,0393



Con el objetivo de reducir nuestras emisiones de CO2 colaboramos con GreeMko, el primer software de captura automática de los datos necesarios (facturas, hojas de cálculo, etc.) para realizar el cálculo y seguimiento de la huella de carbono de alcance 1 y 2.

Gracias a esta plataforma, desde Aramark podemos calcular y reportar a terceras partes la huella de carbono, así como poder trabajar en un plan de mitigación genérico por cada centro. Con esta alianza logramos:

- Cumplir con los requerimientos normativos relativos a la ley 7/2021 de Cambio Climático y Transición energética.
- Calcular y monitorizar los gases de efecto invernadero (GEI) generados en las instalaciones de ARAMARK y/o por su actividad en otras instalaciones.
- Crear un plan de reducción para convertir Aramark en empresa medioambientalmente sostenible.

Las emisiones se han clasificado en **Alcance 1** y **Alcance 2**:

- **Emisiones de Alcance 1:** Emisiones directas de GEI que se producen de fuentes que son propiedad o están controladas por la empresa, por ejemplo, las emisiones de la combustión en calderas, hornos, vehículos, etc., propios o controlados, las emisiones fugitivas de refrigerantes, productos químicos...
- **Emisiones de Alcance 2:** Emisiones indirectas de GEI que se producen de la generación de la electricidad comprada y consumida por la compañía. Estas emisiones se generan físicamente en la instalación donde se genera la electricidad.

Huella de Carbono. Datos FY 2022.

Aspecto ambiental	Cantidad	Unidad	Emisiones	Unidad
Alcance 1				
Consumo gas propano	31.862,00	Kg	94,5	tCO _{2e}
Consumo gas refrigerante	51,90	Kg	86,49	tCO _{2e}
Consumo gasóleo A	718.760,71	l	1.811,28	tCO _{2e}
Consumo gasolina	42.642,87	l	95,95	tCO _{2e}
Consumo gas natural	643.433,70	kWh	117,10	tCO _{2e}
Alcance 2				
Consumo eléctrico	1.873.584,07	kWh	430,82	tCO _{2e}
			Total	2.636,15

Huella de Carbono relativizada. FY 2022.

Parámetro	Valor Parámetro	Emisiones totales	Unidad	Emisiones relativizadas	Unidad
Empleados	13.200	2.636,15	tCO _{2e}	0,20	tCO _{2e} /un.

Para el cálculo de la huella de carbono se ha utilizado el software de Greemko Sistemas y Gestión Ambiental SL, empleando la metodología del GHG Protocol, la cual está basada en el cálculo a través de la fórmula:

$$E_i = DA \cdot FE$$

E_i: Emisiones expresadas en t CO₂ equivalente.

DA: Datos de actividad (facturas de consumos y estimación de datos de residuos según información del año 2021).

FE: Factores de emisión.

Proyectos destacados

Guía de Buenas Prácticas de consumo de energía y agua

Se dirige a todo el personal que trabaja en Aramark (personal subcontratado incluido) y pretende ser **una herramienta para asegurar la correcta gestión de los aspectos ambientales** asociados a su actividad, así como potenciar la información y sensibilización ambiental que reciben los empleados.

Las **Buenas Prácticas** son medidas eficaces para minimizar el impacto ambiental negativo que producen los productos y servicios de una actividad sobre el medioambiente.

Habitualmente estas medidas se asocian con importantes inversiones en tecnologías. Sin embargo, las Buenas Prácticas son **consejos de fácil aplicación**, sin apenas costes de implantación y sin una variación importante de la manera de funcionamiento habitual.



Placas fotovoltaicas en la cocina central de Sevilla

Aramark ha llevado a cabo una iniciativa ecoinnovadora al instalar paneles de placas fotovoltaicas en las cocinas centrales de Sevilla con las que se espera lograr un **ahorro energético del 14,5% anual**.

Esta estrategia sostenible refleja el compromiso de la empresa con la reducción de su huella ambiental al aprovechar la energía solar para alimentar sus operaciones.

La implementación de esta tecnología renovable no solo contribuye a la generación de energía limpia, sino que también demuestra la voluntad de Aramark de adoptar prácticas responsables y promover un enfoque más consciente hacia la gestión de recursos en su actividad cotidiana.

14,5% de ahorro energético anual





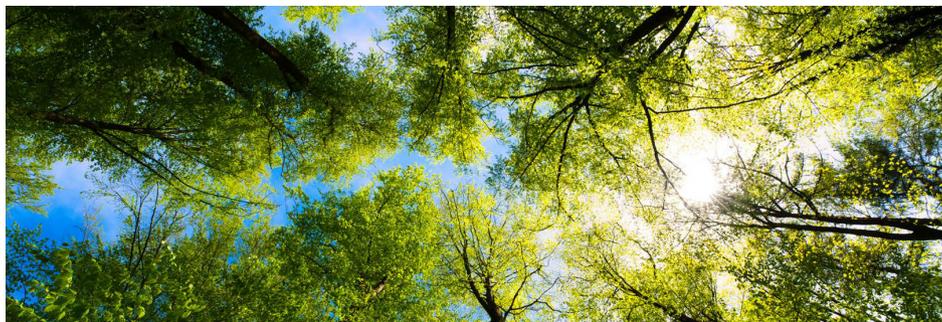
Alianza estratégica con Bunzl para disminuir la huella de carbono en las operaciones de distribución

El enfoque central de esta asociación se ha centrado en **mitigar las emisiones de dióxido de carbono generadas por el transporte** entre este proveedor clave, y los más de 1.400 centros de Aramark en España.

Para lograr este ambicioso objetivo, se ha efectuado una reestructuración en los patrones de aprovisionamiento, migrando hacia un modelo más eficiente y respetuoso con el medio ambiente. La implementación de esta transformación ha sido guiada por un análisis exhaustivo, utilizando la **calculadora de Huella de Carbono desarrollada por Bunzl y avalada por AENOR en consonancia con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol)**.

Los resultados obtenidos tras comparar los datos del período 2021/2022 han sido notables: una focalización en los pedidos de rango (0-60€) ha dado lugar a acciones específicas de optimización logística, logrando así una reducción del 34% en el número de envíos.

Además, **se ha implementado un calendario integral de Concienciación, Formación y Supervisión** para educar y comprometer a todo el personal de Aramark, sentando así las bases de un cambio cultural en la empresa para respaldar estas prácticas sostenibles a largo plazo.



INNOVACIÓN EN ÚLTIMA MILLA EN BARCELONA

Este año hemos querido ir un poco más allá y, en colaboración con Geever, **hemos incorporado a este proyecto de reducción de Huella de Carbono un modelo sostenible de reparto de Última Milla en 75 centros de Aramark en Barcelona.**

Gracias a esta alianza, con las directrices que marca la tipología de envío, abordamos en total **el 80% de todos los pedidos** que diariamente entregamos en los centros Aramark en Barcelona, consiguiendo que estos envíos sean **cero emisiones**.

80% de pedidos en Barcelona con Cero Emisiones.

La clave de este modelo es emplear **furgonetas eléctricas** que salen por la noche del centro logístico de Bunzl en Sant Boi de Llobregat (Barcelona) hasta los **Micro Hub subterráneos de Geever** en Barcelona, donde los envíos quedan clasificados por zona de entrega.

Por la mañana, trabajadores locales que viven en la zona (evitando desplazamientos extra para acudir al trabajo) recogen estos pedidos y finalizan el reparto en bicicleta o patinete hasta el centro Aramark de destino, completando así un recorrido sostenible. De este modo, logramos **minimizar el impacto ambiental, contribuir a la reducción de la congestión del tráfico en hora punta, e impulsar el trabajo local y de proximidad.**



6. ABASTECIMIENTO RESPONSABLE

Nuestros proveedores se constituyen en socios estratégicos de Aramark y establecemos con ellos una relación basada en la confianza y transparencia. Se trata de uno de los pilares clave en el funcionamiento de nuestras cadenas de producción para llegar a nuestros clientes con los más altos estándares de calidad y servicio. Contamos con reglamentos que regulan la homologación de los proveedores.



Cada proveedor cuenta con reglamentos que regulan las instancias y procesos de éstos, asegurando las garantías necesarias para clientes y consumidores. Este reglamento vela por las siguientes dimensiones:

- Proceso de Compra y contratación/licitación.
- Precios.
- Entrega, almacenamiento, transporte y distribución de productos.
- Calidad de productos, envases y etiquetado.
- Prohibición de prácticas ilícitas.
- Propiedad intelectual e industria.
- Confidencialidad.
- Prácticas sostenibles y medio ambientales.

Como socios estratégicos de nuestro negocio, los proveedores representan un eslabón fundamental en el camino hacia la sostenibilidad, apoyándonos en proveedores locales y en aquellos que garanticen o tengan programas de sostenibilidad con impacto directo en su comunidad autónoma, promoviendo así la economía local. En Aramark está establecido y regulado el proceso de homologación de los proveedores a través de la evaluación continua de estos y la actualización de la información de su desempeño como tal en nivel de servicio, evaluación técnica y cumplimiento de condiciones acordadas. Se valorará la certificación de nuestros proveedores en estándares de calidad ISO y otros sistemas de gestión que aboguen por la calidad, trazabilidad, y origen de los productos, el cuidado del personal que contrata, el impacto medioambiental y social de éstos, y el cumplimiento de los estándares internacionales recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

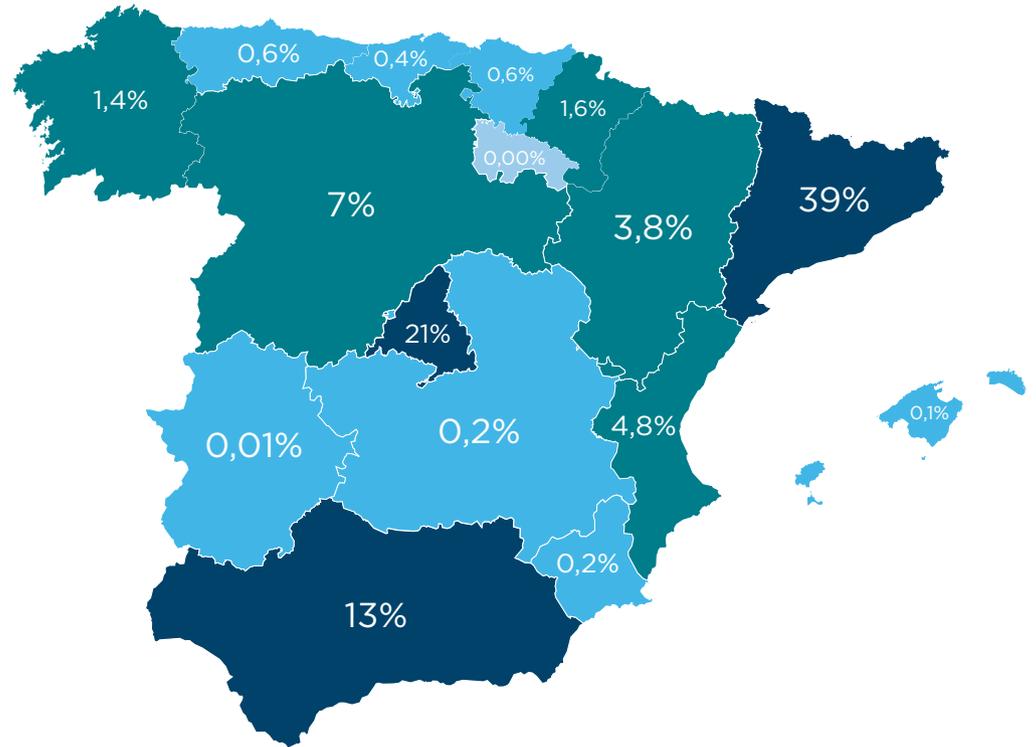
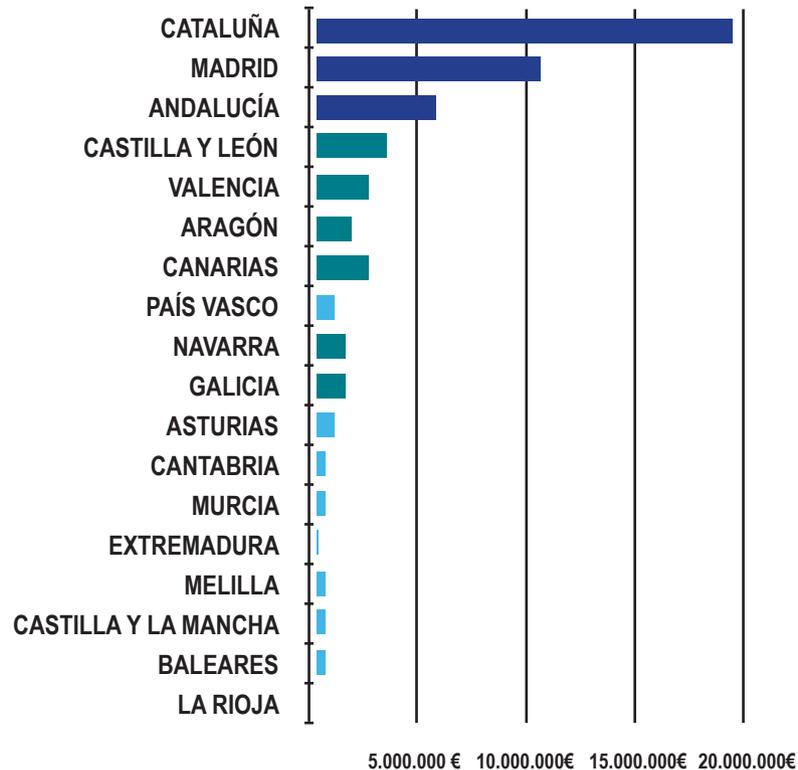
Trabajamos con más de 700 proveedores a nivel nacional y más de 30.000 referencias de producto, y con proveedores locales o de proximidad. Aramark entiende como proveedor local, aquella empresa que presta su servicio o suministra los productos que requiere la compañía para la prestación del servicio a sus clientes en un entorno o ámbito autonómico.



Compras a proveedores locales

Trabajamos con **más de 700 proveedores** a nivel nacional y más de **30.000 referencias** de producto, y con **proveedores locales* o de proximidad que representan un 51%** del total de gastos de las compras de Aramark (tanto el gasto en materia prima como en servicios).

Aramark ha incrementado las compras a proveedores locales en un 18%, pasando de un 33% en 2022 a un 51% en 2023.



* Aramark entiende como proveedor local, aquella empresa que presta su servicio o suministra los productos que requiere la compañía para la prestación del servicio a sus clientes en un entorno o ámbito autonómico.

PROGRESO EN ACCIÓN

PRODUCTO AVIAR DE PROVEEDORES LOCALES Y DE KMO

En este ejercicio, se ha hecho un esfuerzo en mover la compra de producto aviar a proveedores locales y de Km0 para reducir el impacto en el transporte de mercancías, y se está trabajando para extender esta medida a otros productos.

Reducción de carne roja

Nuestro objetivo de reducir en un 30% el consumo de carnes rojas en nuestros menús para 2025 va alineado con los ODS 12 (Consumo y Producción Sostenibles) y 13 (Acción por el Clima) establecidos por la ONU.

Para lograrlo, durante los próximos años ampliaremos significativamente el porcentaje de platos vegetarianos y veganos, diseñando nuevas recetas alternativas con proteína vegetal.

Nuestra misión

Ampliar significativamente el porcentaje de platos vegetarianos y veganos.

SEMANA DE LA TIERRA
del 17 al 21 de abril

DISFRUTA DE UN MENÚ CLIMÁTICO DURANTE ESTA SEMANA Y AYUDANOS A REDUCIR LAS EMISIONES DE CO₂

Apuesta por platos vegetarianos como:

- PAN DE PITA CON FALAFEL, HUMMUS DE GARBANZOS Y BRUNOISE DE TOMATE**
- BURRITO DE CHILI VEGANO CON PICKLE DE CEBOLLA MORADA Y SOUR CREAM**

Y cuida el planeta con sabor.

Bienestar365.es aramark



aramark

Menús más **saludables**,
menús más **sostenibles**.

VIDA ACTIVA Y SOCIAL

¿Y qué podemos hacer? ¿Qué dicen las guías?

Vegetales
Adopta más vegetales en tus platos. Incluye verduras, legumbres y frutos secos.

Frutas
Consume fruta fresca todos los días.

Cereales integrales
Consume cereales integrales como arroz, trigo y avena.

Proteínas vegetales
Busca proteínas como legumbres, tofu y tempeh.

* Las guías de alimentación como estas se basan en evidencia científica y ayudan a tomar decisiones saludables. ** El consumo de carne roja se refiere a la carne roja de res, cerdo y cordero. *** El consumo de carne roja se refiere a la carne roja de res, cerdo y cordero. **** El consumo de carne roja se refiere a la carne roja de res, cerdo y cordero.

aramark

CAMPAÑAS DE CONCIENCIACIÓN

Además, desde Aramark ya hemos empezado a **impulsar campañas de concienciación sobre el consumo consciente de carne roja**, como la Jornada Climática sin proteína de origen animal en colegios, o la Semana de la Tierra, implementada en cafeterías y comedores de Aramark.

MENÚS MÁS SALUDABLES, MENÚS MÁS SOSTENIBLES.

Desde febrero del 2022, el menú escolar incluye una **Jornada Climática sin proteína de origen animal**. Incorporamos nuevas recetas “plant based” que aportan proteínas de alto valor biológico, combinando cereales y legumbres o utilizando nuevos productos alternativos de la carne de origen vegetal, entre otros.

Política de bienestar animal

En línea con los ODS 12 (Consumo y Producción Sostenibles) y 15 (Vida de Ecosistemas Terrestres) establecidos por la ONU, en Aramark mantenemos nuestro firme compromiso con el bienestar animal.

Como muestra de ello, hemos recibido la **Certificación Welfare en Bienestar Animal de IRTA y NEIKER**, el único certificado independientemente basado en los referenciales Europeos **Welfare Quality y AWIN**, que evalúa y controla la cantidad del bienestar animal de forma exhaustiva y basada en la observación directa del animal, en las especies de vacuno, porcino, ovino, gallinas ponedoras, pollos, conejos y pavos.

De hecho, somos el primer país europeo donde Aramark da servicio que aplica esta norma, comprando el 100% del pollo con garantía de Bienestar Animal.

Además, para 2026, exigimos a nuestros proveedores que hayan elevado sus criterios al 100% en los productos de pollo frescos, congelados y procesados, incluyendo más espacio, más luz y razas de pollos más resistentes.

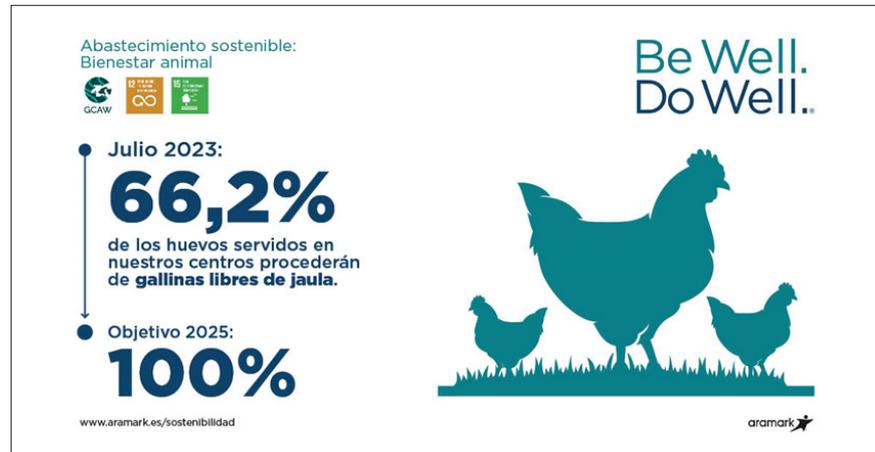
Por último, cabe destacar que Aramark es miembro fundador de **Global Coalition for Animal Welfare (GCAW)**, la primera iniciativa mundial liderada por la industria alimentaria para promover el bienestar animal en todo el mundo.



Huevos de gallinas libres de jaula

Para 2025, nuestro objetivo es asegurarnos de que el 100% de los huevos, y otros productos derivados de este, con los que elaboramos nuestras recetas sean procedentes de gallinas libres de jaula.

De hecho, desde el 1 de julio de 2023, en línea con la Estrategia de Sostenibilidad Internacional de la compañía a nivel mundial, **el 66,2% del huevo líquido pasteurizado y huevo duro de Aramark ya procede de gallinas libres de jaula.**

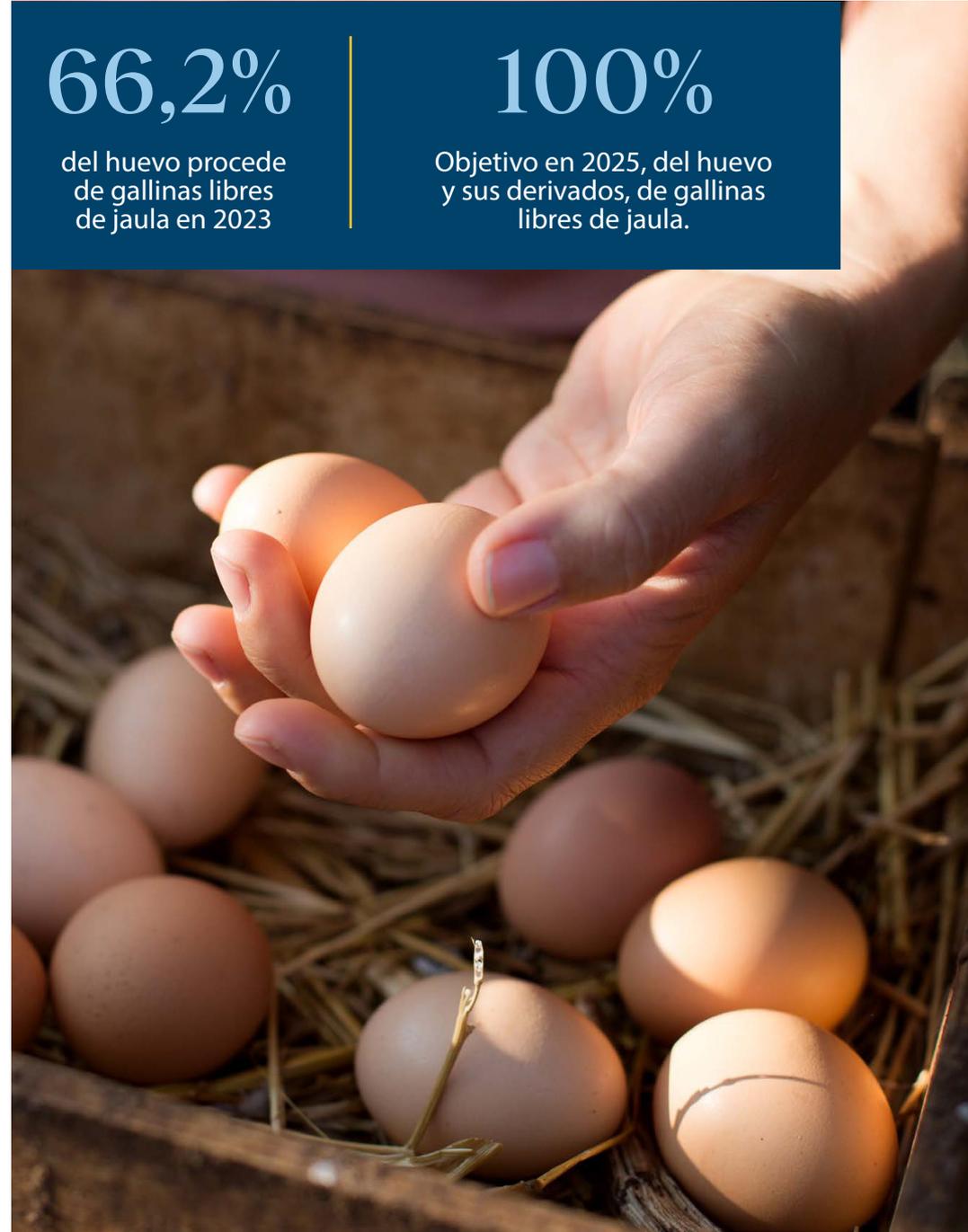


66,2%

del huevo procede
de gallinas libres
de jaula en 2023

100%

Objetivo en 2025, del huevo
y sus derivados, de gallinas
libres de jaula.



Pesca sostenible

Aramark prioriza la compra de productos con el sello **MSC (Marine Stewardship Council)**, el cual demuestra que, en línea con el ODS 14 (Vida Submarina) establecido por la ONU, el pescado y el marisco con el que trabaja la compañía es capturado de forma sostenible, teniendo en cuenta las buenas prácticas recomendadas por organismos oficiales, científicos, gobiernos y la industria pesquera.



/ Nuestra finalidad es ayudar a que los océanos del mundo rebosen vida y proteger la pesca para las generaciones futuras. /



7. MINIMIZAR EL DESPERDICIO ALIMENTARIO

Siguiendo los ODS 2 (Hambre Cero), 12 (Consumo y Producción Sostenibles) y 13 (Acción por el Clima) establecidos por la ONU, desde Aramark estamos trabajando para reducir en un 50% el desperdicio alimentario para 2030.



Miembros de la Comisión de Lucha Contra el Desperdicio y Seguridad Alimentaria en Colegios.

Aramark es miembro de la Comisión de Lucha contra el Desperdicio y Seguridad Alimentaria en colegios, liderada por «Te lo sirvo verde», y cuyos objetivos son:

- Garantizar la seguridad alimentaria en la gestión de las donaciones y el aprovechamiento alimentario en el marco de la lucha contra el desperdicio alimentario.
- Disponer de un foro común donde poder discutir aspectos que generen dudas en torno a la seguridad alimentaria.
- Consolidar experiencias a nivel de territorio y armonizar actuaciones.



Aramark colabora con **Too Good To Go**, la mayor app que lucha contra el desperdicio alimentario en el mundo, con packs sorpresa con el excedente de comida diario del servicio de restauración a un precio muy reducido, asegurándose así el aprovechamiento de toda la comida.

INFORME ARAMARK DEL 1/10/2022 AL 30/09/2023



Aramark se ha sumado a la iniciativa **Somos Oreka** impulsada por Oreka, una startup que gestiona la donación de comida poniendo en contacto a empresas con excedentes alimentarios y entidades, y cumpliendo con los protocolos de seguridad. Así, a través de su plataforma, desde Aramark donamos los excedentes de comida generados a lo largo de diferentes eventos como, por ejemplo, el **Acciona Open de España presented by Madrid 2022**.

DONACIONES ACCIONA OPEN DE ESPAÑA, MADRID 2022:



8. IMPULSAR LA CIRCULARIDAD

Hemos establecido objetivos en todas las áreas de la compañía para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, de acuerdo con la nueva red de la iniciativa SBTi Net-Zero Standard. Desde Aramark informamos periódicamente sobre el progreso para alcanzarlos, proporcionando así la información que nuestros clientes y otros grupos de interés esperan de nosotros de forma honesta y transparente.

Para cumplir con los ODS 12 (Consumo y Producción Sostenibles), 13 (Acción por el Clima) y 15 (Vida de Ecosistemas Terrestres) establecidos por la ONU, una de nuestras metas es reducir al mínimo posible los residuos, pues esto conlleva a disminuir sustancialmente su impacto ambiental y el coste final que percibirían nuestros clientes.

Por eso, en nuestras instalaciones, priorizamos los materiales biodegradables y las prácticas para la distribución responsable de los desechos son procedimientos diarios de nuestro personal que es informado, formado y supervisado adecuadamente.

La gestión de los residuos en Aramark se realiza siempre cumpliendo los requisitos de funcionamiento establecidos en las autorizaciones de funcionamiento concedidas por las Consejerías de Medio Ambiente de las 19 Comunidades y Ciudades Autónomas.

Además, cabe destacar que en Aramark estamos trabajando para que todos los envases de venta desechables con los que servimos nuestra comida sean elaborados con materiales renovables, biodegradables, reciclados o reciclables para 2028, logrando así un packaging 100% sostenible.

En 2028, todos los envases de venta, desechables pero necesarios, serán

100%

**MATERIALES RENOVABLES,
BIODEGRADABLES,
RECICLADOS O RECICLABLES.**

En 2023, hemos reducido el

-43%

de las compras de desechables plásticos de un solo uso, con respecto al 2022.*

* Dirigidos al consumidor final

BUMERANG: ENVASES RETORNABLES TAKEAWAY Y DELIVERY

> En 2023 se ha cerrado un contrato con Bumerang, empresa que ofrece envases retornables como alternativa a los envases de un solo uso.

Datos mensuales*:

4

CENTROS
ACTIVOS

40

USUARIOS
ACTIVOS

338

ENVASES
EVITADOS





BUEN GOBIERNO

Buen gobierno y transparencia.

En España, la dirección de la organización recae en manos del Comité de Dirección, con el presidente ejecutivo como líder, que revisa y firma las políticas internas de Aramark.

Como entidad con sede central en Estados Unidos los administradores de Aramark en Filadelfia aprueban las cuentas del grupo en España según la normativa de aplicación nacional e internacional y los valores y estándares de la compañía, contemplados en las **Políticas de Comportamiento Ético (BCP por sus siglas en inglés)** conocida por todo el personal de Aramark, por la que todas las personas que trabajan en Aramark se comprometen a hacerlo con integridad y respeto. La BCP es un componente clave en nuestro continuo compromiso para lograr esta meta. La Política recuerda a todo el personal el compromiso global de operar atendiendo al cumplimiento de las leyes de cada país en el que Aramark hace negocios como, por ejemplo, leyes laborales, medio ambiente, antimonopolio y antisoborno, y prevenir y detectar situaciones de acoso, discriminación, o problemas de seguridad y salud en el trabajo. Es responsabilidad de cada empleado y cada empleada de Aramark cumplir con las restricciones y los estándares impuestos por esas leyes y reglamentaciones. Junto con la BCP, Aramark dispone de un **Código para evitar las prácticas corruptas y los sobornos (FCPA por sus siglas en inglés)**, que forma con periodicidad anual a aquellos trabajadores que por sus responsabilidades y puestos de trabajo tienen un riesgo en este aspecto. Dichas políticas contemplan también los canales de denuncia en caso de que se detecte una situación sospechosa que pueda ser susceptible de corrupción, soborno o conflicto de intereses. Los canales incluyen una hot line, administrada independientemente, y también el propio departamento de auditoría interna de la compañía. Todos los canales garantizan la confidencialidad del denunciante.

En lo que a la independencia de las auditorías se refiere, la organización tiene en la sede de Barcelona un departamento de auditoría interna que, en tanto en cuanto es un departamento independiente de la **Dirección de Aramark**, se encarga de auditar las finanzas, cumplimiento de leyes y normativas externas e internas (BCP y FCPA), procesos y procedimientos de la compañía reportando directamente al departamento de **Auditoría Interna** de Aramark corporativo.

Nuestro modelo de gestión implica detectar riesgos potenciales y elaborar políticas proactivas para evitarlos, tanto a nivel legal como a nivel de gestión interna. Para evaluar dichos riesgos se tienen en cuenta los requisitos y expectativas de las partes interesadas o grupos de interés de la compañía que principalmente son: clientes/usuarios, proveedores, colaboradores, accionistas y administración pública.

Anualmente se realiza una valoración de los riesgos principales de la compañía "Risk assessment", presentado al comité de auditoría, que es la base para la elaboración de los planes de auditoría interna.

Además de este departamento, Aramark cuenta con equipos de auditoría especializados en calidad y prevención de riesgos.

Durante este periodo se han realizado las auditorías de certificación por parte de la entidad externa DNV de los sistemas de gestión de la compañía bajo las normas de gestión internacional ISO 9001, 14001, 45001 y 22000. No se ha observado ninguna No Conformidad Mayor y se han identificado 15 No Conformidades Menores.



RIESGOS POTENCIALES	POLÍTICAS
CLIENTES Y USUARIOS	
Seguridad Alimentaria Protección de Datos Buenas prácticas en Ventas	APPCC y auditorías internas Política SAFE Certificación en Inocuidad de los Alimentos (ISO 22000 y FSSC 22000) Certificación del Sistema de Gestión de Calidad (ISO 9001) Formación en Seguridad Alimentaria y Gestión de Alérgenos Información nutricional en los menús Programa de «Vida Saludable» Índice de Satisfacción del Cliente Protección de datos de clientes y usuarios/as Plan Pedagógico de Colegios Web «El Gusto de Crecer» Políticas antimonopolio incluidas en la BCP Políticas antisoborno (FCPA)
PERSONAL	
Igualdad/discriminación Riesgos Laborales Protección de Datos	Plan de Igualdad Mejora de las medidas de conciliación pactadas con los sindicatos Formación, selección y promoción interna Formación de Sensibilización en materia de igualdad Política de acoso Certificación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Laboral (ISO 45001) Formación en Prevención de Riesgos Laborales Investigación de Accidentes de Trabajo Encuesta de Compromiso del Personal Canal de comunicación de protección de datos
PROVEEDORES	
Calidad de materia prima Cadena de Distribución Protección de Datos	Homologación y evaluación de proveedores Compra en origen Certificación en Inocuidad de los Alimentos Seguridad Alimentaria (ISO 22000 y FSSC 22000) Política SAFE Proveedores locales y de KM 0 Actuaciones de reducción/eliminación de envases plásticos Código ético de compras Protección de datos de proveedores Cuestionario de evaluación a proveedores
COMUNIDAD LOCAL / ENTIDADES SOCIALES	
Protección de datos Integración/discriminación Desarrollo sostenible	Convenios de colaboración con entidades de inserción laboral de diferentes colectivos Formación nutricional a familias Día del Voluntariado Donación de menús al Banco de Alimentos Donación de producción sobrante a entidades de recogida de alimentos (Caritas, Recooperem, Arrels Sant Ignasi, Cottolengo) Formación en reciclaje y ahorro de recursos en colegios donde estamos presentes BCP y FCPA Plataforma Bienestar365 Protección de datos con terceros Política SAFE Certificación Sistema de Gestión medioambiental (ISO 14001)

Comité de sostenibilidad

**EXECUTIVE LEADERSHIP
TEAM & OWNERS**

**SUSTAINABILITY LEADER
(Desirée Martell)**

ESC CO-LAB

RRHH	COMERCIAL	SAFE/ MEDIOAMBIENTE	COMPRAS	OPERACIONES	MARKETING	FINANCE/ LEGAL	COMUNICACIÓN
Laia Torres	Susana Jimenez	Rosa Gel	Sandra Ros	Alvaro Asuar	Luciano Pampanas	Victoria Bouza Oscar Tupayachi	Mayte Bellera



APÉNDICE

Análisis de materialidad

Año fiscal 2023

Los temas materiales que se presentan en este informe, como resultado de la validación del estudio de materialidad son:

A nivel económico:

- Las políticas de anticorrupción
- La presencia en el mercado (desempeño económico)

A nivel ambiental:

- El cumplimiento de la legislación medioambiental
- Las políticas de gestión de vertidos y residuos

A nivel social:

- El cumplimiento de las leyes
- El cumplimiento de buenas prácticas laborales por parte de proveedores
- Las políticas de no discriminación
- El cumplimiento de la normativa de derechos fundamentales por parte de proveedores
- La gestión de la salud y seguridad de sus clientes
- Las condiciones laborales

Esta categorización se mantiene a nivel económico y ambiental pero evoluciona a nivel social dándole más relevancia a políticas de no discriminación y cumplimiento de normativas de proveedores frente a otros temas sociales como el empleo y la relación trabajadores/empresa que tenían más peso en el análisis de materialidad del año fiscal 2022.



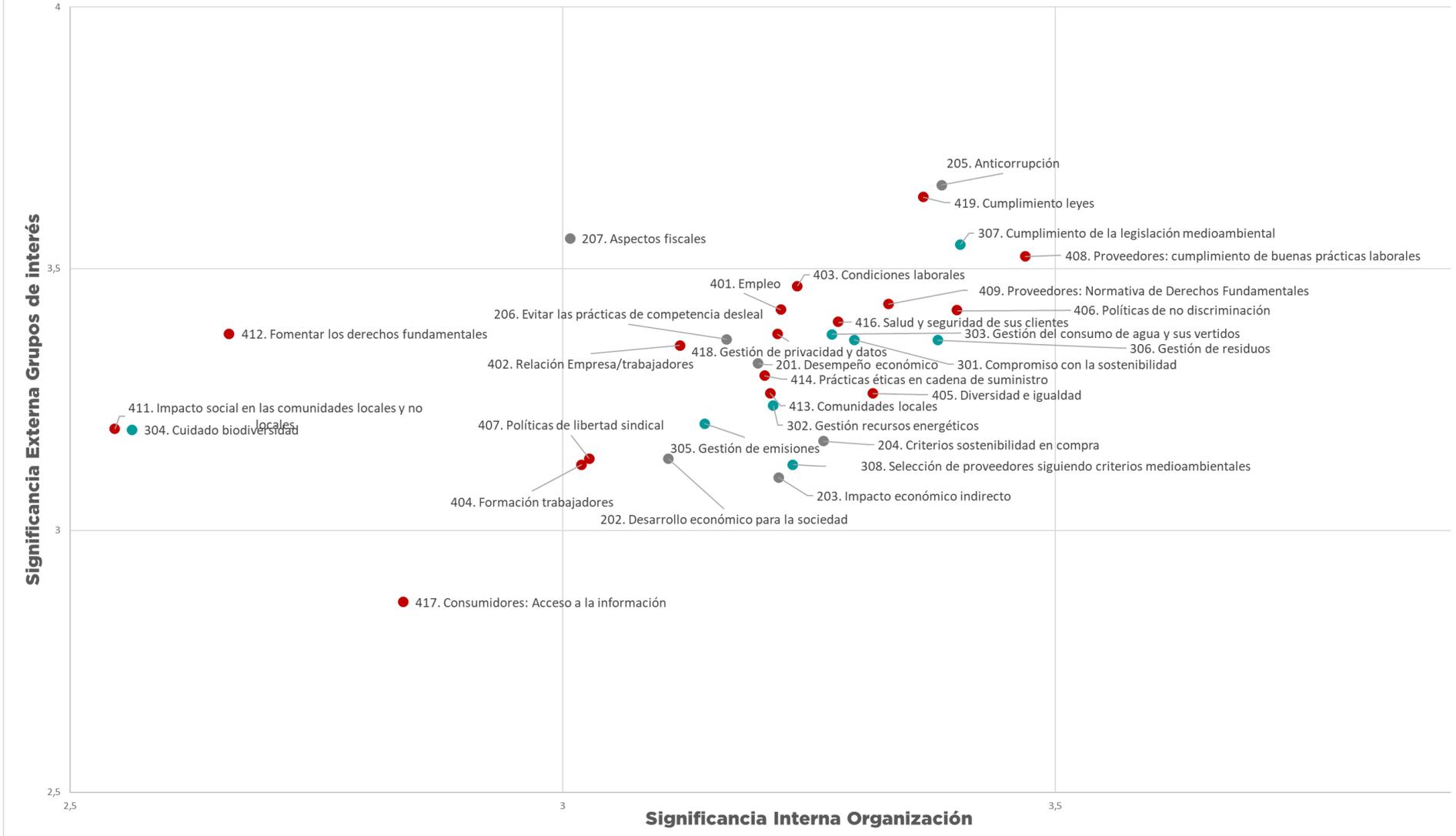
Categorías:

● Economía

● Medio ambiente

● Social

Matriz de Materialidad



Los resultados de la consulta permiten la construcción de la matriz de materialidad, que muestra de forma gráfica la valoración de relevancia de los aspectos materiales. El análisis de respuestas considera, por un lado, los grupos de interés internos y su impacto en la definición e implantación de la estrategia del Grupo Aramark, y por otro, los grupos de interés externos y el grado de influencia de cada aspecto material en sus evaluaciones y decisiones, teniendo en cuenta las necesidades, intereses y expectativas inherentes a la actividad de cada grupo consultado.

En la etapa de validación analizamos los resultados y determinamos las áreas de mejora de Aramark, que determinarán la estrategia de futuro de la compañía. En este caso, podemos afirmar según los resultados obtenidos que los 4 pilares de nuestro proyecto de Responsabilidad Social (Recursos Humanos, Sostenibilidad, Salud y Nutrición y Compromisos Social) se aplican de forma transversal en nuestra organización.

TEMAS ECONÓMICOS (GRI 200)	Interno	Externo
201: Valor económico que genera	3.20	3.32
202: Desarrollo económico para la sociedad	3.11	3.14
203: Impacto económico indirecto	3.22	3.10
204: Criterios sostenibilidad en compra	3.26	3.17
205: Gestión y medidas para evitar la corrupción	3.38	3.66
206: Evitar las prácticas de competencia desleal	3.17	3.36
207: Aspectos fiscales	3.01	3.56

TEMAS AMBIENTALES (GRI 300)	Interno	Externo
301: Compromiso con la sostenibilidad	3.30	3.36
302: Gestión recursos energéticos	3.21	3.24
303: Gestión consumo de agua y sus vertidos	3.27	3.37
304: Cuidado biodiversidad	2.56	3.19
305: Gestión de emisiones	3.14	3.20
306: Gestión de residuos	3.38	3.36
307: Cumplimiento legislación medioambiental	3.40	3.55
308: Selección proveedores criterios mediomambientales	3.23	3.13

TEMAS SOCIALES (GRI 400)	Interno	Externo
401. Gestión del equipo humano	3,22	3,42
402. Relación con sus trabajadores	3,12	3,35
403. Condiciones laborales	3,24	3,47
404. Formación trabajadores	3,02	3,13
405. Diversidad e igualdad	3,31	3,26
406. Políticas de no discriminación	3,40	3,42
407. Políticas de libertad sindical	3,03	3,14
408. Proveedores: cumplimiento de buenas prácticas laborales	3,47	3,52
409. Proveedores: Normativa de Derechos Fundamentales	3,33	3,43
410. Impacto social en las comunidades locales y no locales	2,55	3,19
411. Fomentar los derechos fundamentales	2,66	3,38
412. Impacto operaciones	3,21	3,26
413. Prácticas éticas en cadena de suministro	3,20	3,30
414. Participación en políticas públicas y partidos	1,92	2,27
415. Salud y seguridad de sus clientes	3,28	3,40
416. Consumidores: Acceso a la información	2,84	2,86
417. Gestión de privacidad y datos	3,22	3,37
418. Cumplimiento leyes	3,37	3,64

Apoyo a las Naciones Unidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Be Well. Do Well. impulsa el progreso en desafíos sociales y ambientales complejos y globales. Durante nuestro proceso de desarrollo estratégico y evaluación de materialidad, analizamos cómo Aramark puede contribuir mejor a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS de la ONU).

Priorizamos ocho objetivos, incluidos aquellos específicos que están alineados con nuestro negocio y con los que estamos mejor posicionados para seguir avanzando de la mano de otras empresas, legisladores y organizaciones de la sociedad civil en todo el mundo.



Proporcionamos acceso a alimentos saludables y a una educación nutricional, donamos alimentos, establecemos acuerdos en comunidades locales y nos abastecemos de proveedores alimentarios pequeños, diversos y sostenibles.



Apoyamos el bienestar mental mediante diversos programas, facilitamos la educación nutricional de la comunidad y ofrecemos a los consumidores opciones alimentarias saludables.



Garantizamos entornos de trabajo seguros y creamos igualdad de oportunidades de crecimiento profesional para nuestros empleados, al tiempo que añadimos valor a la comunidad en general mediante inversiones.



Ofrecemos oportunidades educativas y de capacitación a los empleados, y creamos apoyo económico a proveedores locales a través de nuestras compras.



Nuestra estrategia fomenta la producción sostenible y contribuye a la reducción de residuos. Estamos comprometidos con la transparencia a través de informes públicos.



Nuestra estrategia subraya el enfoque para reducir los GEI, incluidas las iniciativas que requieren cambios y adaptaciones significativas en nuestro negocio.



Protegemos los océanos reduciendo los plásticos de un solo uso en nuestras operaciones y comprando marisco procedente de fuentes que mantienen ecosistemas marinos sanos, respetan a los trabajadores y preservan las comunidades.



Nuestros programas de gestión de residuos, la compra de productos de papel sostenibles y el uso de productos químicos de impacto ecológico reducido apoyan la conservación y la restauración del medio ambiente.

Índice de contenidos GRI

ESTÁNDAR	PÁGINA O RESPUESTA DIRECTA	VERIFICACIÓN EXTERNA
GRI 1 FUNDAMENTOS 2021		
GRI 2 CONTENIDOS GENERALES 2021		
2-1 Detalles organizacionales	7	✓
2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	ARAMARK es la única entidad incluida en este informe de sostenibilidad	✓
2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	11	✓
2-4 Actualización de la información	Para dar respuesta a los requisitos de los nuevos estándares universales de GRI, durante el 2022 se ha actualizado el análisis de materialidad de Aramark.	✓
2-5 Verificación externa	11	✓
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	52-54	✓
2-7 Empleados	16-24	✓
2-9 Estructura de gobernanza y composición	66	✓
2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	66	✓
2-19 Políticas de remuneración	19-20	✓
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	9-13	✓
2-23 Compromisos y políticas	15,27-32, 42-43, 44-45	✓
2-28 Afiliación a asociaciones	36-40	✓
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	68-70	✓

ESTÁNDAR	PÁGINA O RESPUESTA DIRECTA	VERIFICACIÓN EXTERNA
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021		
3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	68-70	✓
3-2 Lista de los temas materiales	70	✓
TEMAS ECONÓMICOS		
GRI 201 - DESEMPEÑO ECONÓMICO (2016)		
3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	68	✓
3-2 Lista de los temas materiales	29	✓
GRI 203 - IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS (2016)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	68	✓
203-2 Impactos económicos indirectos significativos	70	✓
GRI 204 - PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN (2016)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	52-53	✓
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	54	✓
GRI 205 - ANTICORRUPCIÓN (2016)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	28	✓
205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	28	✓
GRI 207 - FISCALIDAD (2019)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	68	✓
207-4 Presentación de informes país por país	29	✓
TEMAS AMBIENTALES		
GRI 302 - ENERGÍA (2016)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	46-50	✓
302-1 Consumo energético dentro de la organización	46-50	✓

ESTÁNDAR	PÁGINA O RESPUESTA DIRECTA	VERIFICACIÓN EXTERNA
302-4 Reducción del consumo energético	47-50, 51	✓
GRI 303 - AGUA (2018)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	50	✓
303-5 Consumo de agua	50	✓
GRI 305 - EMISIONES (2016)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	49	✓
305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	49	✓
305-2 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 2)	49	✓
305-5 Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	47-50	✓
GRI 306 - RESIDUOS (2020)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	61-62	✓
306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	61-62	✓
GRI 308 - CRITERIOS AMBIENTALES (2018)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	52-54	✓
308-1 Nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales	51-58	✓
TEMAS SOCIALES		
GRI 401 - EMPLEO (2016)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	17-19	✓
GRI 403 - SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2018)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	30-31	✓
403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	30-31	✓

ESTÁNDAR	PÁGINA O RESPUESTA DIRECTA	VERIFICACIÓN EXTERNA
403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	25-27	✓
403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	32	✓
403-9 Lesiones por accidente laboral	22	✓
GRI 404 - FORMACIÓN Y EDUCACIÓN (2016)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	25-26	✓
404-2 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y que los apoyan en la gestión del final de sus carreras profesionales	25-26	✓
GRI 405 - DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2016)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	27	✓
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	19-20	✓
405-2 Relación entre el salario base de los hombres y el de las mujeres	19-20	✓
GRI 406 - NO DISCRIMINACIÓN (2016)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	21, 27	✓
406-1 Número de casos de discriminación y acciones correctivas adoptadas.	27,22-24	✓
GRI 412 - EVALUACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS (2016)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	28	✓
GRI 413 - COMUNIDADES LOCALES (2016)		
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	36	✓
413-1 Operación compromiso de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	37-40	✓

