FRONERI

Estado de Información No Financiera 2024

Contenidos del Estado de Información No Financiera

1.- Información acerca de este informe

2.- Modelo de negocio

3.- Políticas

4.- Riesgos no financieros a corto, medio y largo plazo

5.- Cuestiones medioambientales

- 5.1.- Enfoque de gestión
- 5.2.- Economía circular y prevención de gestión de residuos
- 5.3.- Uso sostenible de los recursos
- 5.4.- Contaminación y Cambio climático
- 5.5.- Protección de la biodiversidad

6.- Cuestiones relacionadas con los RRHH

- 6.1.- Enfoque de gestión
- 6.2.- Plantilla
- 6.3.- Remuneración
- 6.4.- Organización del trabajo y políticas de flexibilidad
- 6.5.- Seguridad y salud laboral
- 6.6.- Relaciones sociales
- 6.7.- Formación de los trabajadores
- 6.8.- Respecto a la diversidad e igualdad de condiciones

7.- Cuestiones relacionadas con la Ética e integridad

- 7.1.- Enfoque de gestión
- 7.2.- Derechos Humanos
- 7.3.- Corrupción y Soborno

8.- Sociedad

- 8.1.- Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
- 8.2.- Subcontratación y proveedores
- 8.3.- Consumidores
- 8.4.- Información fiscal

ANEXO I - Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 de diciembre 2018

1. INFORMACIÓN ACERCA DE ESTE INFORME

La información contenida en el presente Estado de Información No Financiera de Froneri Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal) se ha elaborado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

Este informe constituye el Estado de Información no Financiera y forma parte del Informe de Gestión de Froneri Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal).

Froneri Iberia ha tomado como marco de referencia los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) que se relacionan en el Anexo I del presente 'Estado de Información No Financiera', tratando de adaptarlos a la realidad de su modelo de negocio y actividad.

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, Froneri Iberia ha llevado a cabo un análisis que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés, así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

2. MODELO DE NEGOCIO

Principales datos de la Compañía

Denominación	**Froneri Iberia S.L. (Sociedad Unipersonal)**
Sede principal	Calle Intxerdui (zona Industrial de Araia), 5 Asparrena 01250 Alava
Web	https://www.froneri.es/ https://www.helados.nestle.es/
Actividad	Fabricación y distribución y comercialización de helados.
Datos a destacar	1 centro productivo situado en Araia, Oficinas en Araia y en Valencia y 13 delegaciones comerciales en toda España
	547 empleados a cierre del 2024 574 empleados a cierre del 2023
Facturación	250.590 miles de euros en 2024 259.923 miles de euros en 2023

Entorno empresarial

Froneri Iberia nace en 2016 y es un negocio de helados que combina el éxito de Nestlé, el fabricante de alimentos más grande del mundo, y R&R, uno de los grandes líderes en fabricación de helados y controlado por el fondo de capital riesgo Pai Partners.

Froneri Iberia está presente en más de 20 países. Su gama incluye una gran variedad de helados innovadores con marcas como Nuii, Maxibon, Pirulo, Extreme, Oreo, Milka y Toblerone, entre otras.

La actividad principal de la compañía es la fabricación, distribución, compra y venta de productos de alimentación.

Froneri Iberia lleva a cabo todas las fases del proceso de fabricación del helado a través de la integración de diferentes actividades, incluyendo la comercialización.

En España, Froneri Iberia es líder en el mercado de Fuera del Hogar y cuenta con una amplia presencia en el canal de Retail, así como en otros canales como Food Service o el canal Heladerías.

Organización y estructura,

Froneri Iberia cuenta con una planta de producción y dos oficinas centrales, una situada en Araia (Álava) y otra en Valencia. Adicionalmente, cuenta con 13 delegaciones propias (las mismas que el año anterior).

Mercados en los que opera,

La facturación en 2024 de la Compañía se sitúa en torno a los 250.590 miles de euros, mientras que en el año anterior se situó cerca de los 259.923 miles de euros.

Los mercados internacionales en los que opera son principalmente Reino Unido, Francia, Alemania, Portugal e Italia, cuyas ventas suponen un 9% sobre el total, el 2% para los países menores. En el año 2023, las ventas a Reino Unido, Francia, Alemania, Portugal, Italia y Estados Unidos supusieron un 19% sobre el total y los países menores el 3%.

Froneri Iberia cuenta con cuatro canales de distribución alimentaria que son: Impulso, Retail, Food Service y Heladerías La Lechera.

En el canal Food Service, dispone de una gran oferta para satisfacer cualquier momento de consumo como postres para la carta, menú o celebraciones, que se adaptan a cualquier tipo de establecimiento. También dispone de una gran variedad de productos para la merienda, tartas y monoporciones.

En el canal Heladerías, la marca La Lechera cuenta con más de 4.000 puntos de venta y una gran variedad de sabores y formatos para todos los gustos y consumidores, innovando año tras año, desde los helados más tradicionales a los más sofisticados.

En Impulso, Froneri Iberia es el líder en el mercado con más de 90.000 puntos de venta atendidos por una potente red comercial formada por delegaciones propias en las principales ciudades y alrededor de 70 distribuidores que les permiten llegar a cualquier rincón de la geografía española. Además, año tras año, los consumidores pueden encontrar innovaciones bajo marcas como Nuii, Pirulo, Maxibon, Extreme, KitKat, Oreo, Milka y Toblerone.

En el canal Retail, Froneri Iberia está consolidando su presencia ganando cuota de mercado año tras año. Productos como Pirulo Fantasmikos continúan imbatibles. Aparte de un amplio surtido de infantiles, los consumidores pueden encontrar en los lineales de supermercados e hipermercados, novedosos helados bajo marcas como Nuii, Maxibon, Extreme, Pirulo, KitKat, Oreo, Milka y Toblerone o clásicos como Chococlack y Pirulo Mikolápiz.

Objetivos y estrategias.

El objetivo de Froneri Iberia es ser líder en el mercado en cada uno de los canales en los que participa. Para ello, año tras año la innovación es un pilar fundamental, lanzando nuevos productos, sabores o texturas, o helados rupturistas que nos diferencian del resto del mercado y que responden a las nuevas tendencias y gustos de los consumidores. Uno de los principales retos de Froneri Iberia es la desestacionalización del consumo, para ello se trabaja en ampliar y reforzar la gama de Frozen Food.

Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.

La categoría de helados es muy dinámica y la innovación constante es clave para satisfacer las preferencias de los consumidores y clientes y adaptarnos a las nuevas tendencias del mercado. Imperan cada vez más tendencias saludables o de productos bio y ecológicos, así como productos sin azúcar, sin gluten o sin lactosa.

La innovación es uno de los pilares fundamentales de Froneri Iberia y en este sentido en 2024, en el canal Retail se lanzaron 8 novedades (7 novedades en 2023), y 4 en el canal Impulso (4 en 2023), 4 en Food Service (3 en 2023), 7 nuevos productos en La Lechera (4 en 2023) y 1 en Antica Gelateria del Corso.

3. POLÍTICAS

Políticas corporativas

Froneri Iberia dispone de una serie de políticas formalizadas para desarrollar todas sus actividades de forma íntegra, honesta y justa, siempre cumpliendo con la legislación vigente y de forma sostenible, de las que a continuación se detallan las más relevantes.

- **Código de Conducta** cuyo objetivo es ofrecer un marco de referencia respecto al cual medir cualquier actividad y que la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno conocimiento de todas las leyes aplicables guíen las prácticas comerciales de la Compañía. Los empleados de Froneri Iberia siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos: gestionar el negocio como si fuese propio, evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a Froneri Iberia o su reputación, actuar legal y honestamente y anteponer los intereses de la Compañía sobre los intereses personales o de otra índole.

- **Política de comunicación de actuaciones contrarias al Código de Conducta Empresarial y la legalidad vigente,** cuyo objeto es integrar en un Sistema interno de información los diferentes canales internos de información existentes hasta ahora (i.e.: "Integrity Call" o "Buzón Ético") y dar a conocer potenciales informantes/denunciantes la posibilidad de presentar sus comunicaciones, además de a través del Sistema interno de Información, por medio de los canales externos que establezca la legislación vigente en cada momento. En ella se recogen los detalles sobre el SII y establecen los estándares para que los trabajadores y terceros puedan plantear sus inquietudes relativas a diversos aspectos como mala conducta o irregularidades en el trabajo. Cubre una variedad de temas relacionados con el comportamiento profesional de aquellos que trabajan o prestan servicios en Froneri Iberia y con la manera de hacer negocios en la Compañía.

- **Política contra la Corrupción y el Soborno,** según la cual Froneri Iberia y todos sus empleados siempre deben actuar de una manera honesta y ética comprometiéndose a tener una tolerancia cero al soborno y la corrupción actuando de manera profesional, justa e integra en todos sus acuerdos y relaciones dondequiera que opere. La Política también proporciona orientación sobre cómo reconocer y tratar las situaciones afectadas por la misma.

- **Política de Regalos y Otras Atenciones,** cuyo fin es regular de forma detallada la recepción y la entrega de regalos y otras atenciones y que vincula a todos los colaboradores de Froneri Iberia.

- **Política de Medioambiente,** en la que se establecen los principios corporativos de Froneri Iberia en relación con el respeto el entorno, y la preservación de los recursos naturales. Los principios implantados como parte del compromiso de protección al medioambiente son:

    - Cumplir con la normativa vigente y con los requisitos internos aplicables.
    - Proporcionar información y formación que aseguren la protección del medio ambiente,
    - Tomar las medidas necesarias para reducir el riesgo,
    - Fomentar que los proveedores adopten la misma actitud y principios,
    - Medir, evaluar y controlar sistemáticamente el proceso que se sigue en la implantación de los principios ambientales
    - Comunicar la naturaleza de la actividad y el progreso que se realiza en la protección del medio ambiente,
    - Colaborar con los organismos públicos en todas aquellas actividades que supongan una mejora en la protección del medio ambiente.

- **Política de Salud y Seguridad laboral,** en la que se manifiestan los compromisos adquiridos por la organización, permiten garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores.

- **Política de Cumplimiento del Derecho de la Competencia**, en la que se establecen las normas que esta materia se deben cumplir y se proporciona una orientación básica, así como la forma de actuar que deben seguir todos los empleados Froneri Iberia.

- **Política de Lucha contra la Evasión Fiscal,** cuyo objeto es garantizar que sus empleados, agentes, y quienes prestan servicios en el nombre de la Compañía, no participen en la facilitación de la evasión fiscal en ningún lugar del mundo.

- **Política contra la Esclavitud Moderna,** en la que se establecen los requisitos para garantizar que la esclavitud o la trata de seres humanos no se produzca en ninguna parte de la Compañía ni en ninguna de sus cadenas de suministros.

- **Política sobre Países y Actividades Restringidas,** mediante la cual se pone en conocimiento de los empleados de la Compañía la importancia que tiene comprender las restricciones y sanciones que tiene el realizar negocios con terceras partes situadas en países extranjeros.

- **Política de Recursos de IT y Redes Sociales,** donde se incluyen los detalles sobre la política de recursos del departamento de informática, internet, dispositivos móviles y redes sociales, y establece estándares sobre el uso apropiado y de comportamiento.

- **Política de Diligencia Debida y Verificación de Terceros,** esta política tiene por objetivo recopilar lo previsto en otras políticas y establecer los procedimientos necesarios y definir los criterios y comprobaciones que se deben realizar por Froneri para garantizar, con un nivel de confianza razonable, que los terceros con los que opera y contrata cumplen con códigos y políticas internas, así como cualquier otro procedimiento o instrucción aplicable en cada momento dentro del programa de cumplimiento normativo ("Compliance") de Froneri.

Los responsables de los distintos Departamentos y en la última instancia la Dirección de la Compañía, realizan el seguimiento del cumplimiento de estas políticas a través de los distintos indicadores / KPIs contenidos en el documento.

Tanto estas como el resto de políticas son objeto de revisión periódica y alineamiento a las definidas a nivel corporativo de forma que se revisaron durante el primer cuatrimestre de 2024 y se actualizaron en función de las directrices del Grupo en estas materias y de la normativa en vigor. Para el adecuado conocimiento y aplicación de las políticas por todos los colaboradores, además de que cualquier cambio en las mismas es comunicado y de que la versión actualizada de cada una de ellas está disponible tanto de forma telemática como en otros soportes para los colaboradores, se hacen formaciones periódicas y de refuerzo de las mismas con los colectivos afectados.

Valores

La Compañía tiene como visión "ser la mejor compañía de helados y alimentos congelados del mundo para sus consumidores, clientes y empleados."

Los valores de la Compañía están basados en:

- Trabajo en equipo: creyendo que solo podemos lograr mejores resultados si contamos con las personas adecuadas y trabajando conjuntamente:
  - Respetando y acogiendo la diversidad.
  - Escuchando activamente la diversidad de opiniones.
  - Promoviendo el espíritu de equipo y tomando las decisiones teniendo en cuenta qué es lo mejor para el negocio.
- Responsabilidad: haciendo lo que Froneri dice que va a hacer, asumiendo la responsabilidad de las acciones.
  - Cumpliendo con sus compromisos.
  - Gestionando los asuntos de manera directa y abierta.
  - Utilizando la iniciativa y el sentido de justicia para tomar decisiones rápidas y que añaden valor.

- Calidad: esforzándose por ser los mejores en todo lo que hace.
  - Adoptando el enfoque de "hacerlo bien a la primera".
  - Luchando contra la complacencia en todos los ámbitos.
  - Buscando la mejora continua.
- Enfoque al consumidor: sintiendo pasión por los consumidores y clientes, que son quienes están en el corazón del negocio de Froneri.
  - Teniendo como objetivo la satisfacción de los consumidores y clientes, considerando todas sus necesidades.
  - Tomando las decisiones con el consumidor en mente.
  - Ofreciendo a los consumidores la mejor experiencia a través de las fuertes marcas de Froneri.
- Desempeño: fomentando la excelencia en la ejecución, al tiempo que manteniendo altos estándares éticos.
  - Reconociendo el alto desempeño.
  - Retando para lograr mejores resultados.
  - Haciendo las cosas de manera simple.
- Liderazgo emprendedor: Encontrando nuevas formas de mejorar el negocio para entusiasmar al mercado y generar valor.
  - Desafiando activamente el "status quo".
  - Liderando e inspirando a las personas para que logren la excelencia.
  - Tratando al negocio como si fuese propio, haciendo más con menos y poniendo foco sólo en lo que es importante.

Para ello, la Compañía colabora estrechamente con sus proveedores, clientes y con el consumidor.

4. RIESGOS NO FINANCIEROS A CORTO, MEDIO Y LARGO PLAZO

Periódicamente Froneri Iberia lleva a cabo un análisis de riesgos del negocio que determina la exposición de la actividad de la compañía a determinadas coyunturas.

Los principales riesgos que la Compañía ha identificado a corto y a medio plazo son los siguientes:

- La atracción y la retención del talento.
- Las nuevas tendencias de mercado como la proliferación de productos saludables, con menos kcal, menos azúcares y grasas saturadas, con porciones más pequeñas.
- Las nuevas tendencias en relación con la disminución o la eliminación del plástico de los productos.
- La entrada de nuevos *players* en el mercado del helado.
- Entorno Digital Cliente/Consumidor que adquiere una especial relevancia para la compañía.
- Disponibilidad de materias primas y de determinados suministros.
- Riesgos cibernéticos.

A largo plazo, el principal riesgo se corresponde con la digitalización de los clientes y de las vías de comunicación con ellos.

A continuación, se muestran los principales planes de mitigación llevados a cabo por Froneri Iberia para minimizar el impacto de los riesgos detectados:

Riesgo	**Planes de mitigación**
Atracción, retención del talento y cambio generacional.	Contar con las personas adecuadas para conseguir los objetivos de la empresa, reforzando el "*employer branding*" en los foros de empleo, universidades, escuelas de formación profesional y escuelas de negocios más relevantes.
Plásticos/Medioambiente	Plan de acción para la eliminación de plásticos ante la necesidad de minimizar el impacto que tiene el plástico en el medio ambiente y afrontar así el reto de la sostenibilidad.
Tendencias "Sin"/Nueva legislación Nutricional	Existe una tendencia creciente a lanzar productos más saludables, sin azúcar, bio y ecológicos y posibles nuevas regulaciones en el ámbito nutricional.
Entrada de nuevos operadores en el mercado	En un entorno en constante cambio, la posibilidad de que nuevas empresas entren en el negocio de helados es alta, por lo que la innovación y la eficiencia operacional son una prioridad.
Entorno Digital Cliente/Consumidor	Adaptación constante y rápida al entorno digital
Disponibilidad de las materias primas y de determinados suministros	Búsqueda y gestión de proveedores alternativos y control en los niveles de servicio de los proveedores actuales.
Ciberseguridad	Formación anual obligatoria para todos los empleados con la realización de un test de conocimiento. Envío de emails de prueba (phishing) a todos los empleados para identificar si los detectan. Revisión KPI semanal. Envío de email y carta de advertencia a los usuarios que no cumplan con las medidas en ciberseguridad. Campañas de concienciación.

La ciberseguridad es un tema muy importante y que supone una gran amenaza para Froneri ya que el riesgo del robo de datos, estafas y violaciones de seguridad puede tener un impacto perjudicial en los sistemas, infraestructuras tecnológicas y reputación de la compañía.

Para la gestión de los riesgos, Froneri Iberia trabaja con estudios de mercado que detectan las tendencias, así como nuevas regulaciones, y sigue muy de cerca la actualidad del mercado de helados, así como de otras categorías y del entorno macro y microeconómico para ver cómo puede impactar en su día a día. Una vez detectados se crean grupos de trabajo a nivel nacional e internacional para poner en marcha medidas y trabajar a corto, medio y largo plazo en ellos.

5. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

5.1. *Enfoque de gestión*

La actividad de la Compañía tiene un claro impacto ambiental derivado principalmente del proceso de fabricación y distribución de helados.

- Fabricación

  Para la transformación de la materia prima en helados se requieren no solo ingredientes sino también materias primas auxiliares (envases y embalajes) que acompañan al producto. Asimismo, para poder llevar a cabo el proceso productivo, se consume agua y energía, principalmente electricidad y gas. Por otro lado, como resultado del proceso productivo se generan unos residuos, vertidos y emisiones que igualmente impactan sobre el medioambiente.

- Distribución

  En cuanto a la distribución, la Compañía dispone de una flota con camiones de reparto y vehículos para personal del área comercial.

- Servicios Corporativos

  En cuanto a las oficinas y sedes, el impacto ambiental se genera por el uso que allí se realiza de la energía eléctrica necesaria para el alumbrado y el mantenimiento de equipos informáticos, agua corriente y generación de residuos (principalmente papel y tóner), así como por los desplazamientos que realizan sus empleados.

Todo ello, genera impactos en el medioambiente y dado el firme compromiso de la Compañía con la protección del mismo, se trabaja por minimizar los efectos negativos directos que el negocio puede ocasionar; es por ello que Froneri Iberia conduce sus actividades de manera que se minimicen los impactos, fomentando las buenas prácticas medioambientales en sus instalaciones.

Froneri Iberia tiene implantada en la fábrica de Araia un Sistema de Gestión Medioambiental que se encuentra certificado externamente.

La Compañía tiene formalizada una Política Medioambiental con el fin de promover la implantación de diversos objetivos para la protección del medioambiente entre los miembros de su organización.

Froneri Iberia promueve la implantación de los principios expresados a continuación, como parte del compromiso de protección del medioambiente:

- Cumplir con la normativa vigente y con los requisitos internos aplicables.
- Proporcionar información y formación para aplicar en cada puesto de trabajo procedimientos que aseguren la protección del medio ambiente, asumiendo el compromiso de cada trabajador en la aplicación de los principios expresados en esta declaración.
- Tomar las medidas necesarias para reducir el riesgo de impacto medioambiental y prevenir la contaminación.
- Fomentar que los proveedores adopten la misma actitud y principios ambientales de Froneri Iberia.
- Medir, evaluar y controlar sistemáticamente el proceso que se sigue en la implantación de los principios ambientales para asegurar la mejora continua de la gestión ambiental.
- Comunicar la naturaleza de la actividad y el progreso que se realiza en la protección del medio ambiente.
- Colaborar con los organismos públicos en todas aquellas actividades que supongan una mejora en la protección del medio ambiente.

Todos los empleados cuyo centro de trabajo se encuentra en Araia realizan periódicamente cursos de formación a través de los cuales se informa acerca la Política de Medioambiente y se recuerdan los objetivos detallados previamente. Al final del curso, todos los asistentes realizan un test de evaluación.

Tal y como se establece en su Política Medioambiental, Froneri Iberia, *"toma las medidas necesarias para reducir el riesgo de impacto medioambiental y prevenir la contaminación"*, es por ello que la Compañía destina recursos a la prevención de riesgos ambientales, que están enfocados principalmente a:

- El mantenimiento del Sistema de Gestión Medioambiental certificado con la ISO 14001.
- La contratación de los servicios de una entidad externa para realizar el seguimiento de los nuevos requisitos legales que puedan surgir y por lo que pueda verse afectada la Compañía.
- La supervisión de indicadores medioambientales y sus resultados, así como el seguimiento de los consumos energéticos, de agua y RSU incurridos por la Compañía.
- Formación en materia medioambiental que reciben los empleados.
- Personal dedicado a cuestiones medioambientales.
- Durante el 2024 la Sociedad realizó inversiones en materia medioambiental por importe de 244 miles de euros.

Durante los ejercicios 2024 y 2023, la Compañía no ha registrado multas significativas por infracciones de normativas en materia medioambiental, si bien existe un procedimiento administrativo abierto con las autoridades competentes por determinados vertidos de su planta de tratamiento de aguas residuales cuya gestión siempre se ha realizado de forma proactiva, manteniendo informadas a las autoridades correspondientes y siguiendo sus indicaciones. No existen pasivos no registrados o contingentes materiales que puedan derivarse del impacto de la actuación medioambiental realizada por la Sociedad.

No obstante, Froneri Iberia, aplica el principio de precaución y cuenta con los seguros adecuados para mitigar las consecuencias de cualquier incidente que pudiera derivarse de sus actividades.

5.2. Economía circular y prevención de gestión de residuos

Froneri Iberia mantiene una apuesta firme por la implementación de una estrategia medioambiental basada en los principios de la economía circular para minimizar los potenciales impactos derivados de su actividad. De esta manera, la Sociedad reutiliza el exceso de materias primas en posteriores procesos productivos, minimizando los desperdicios del proceso. Además, para reducir el desperdicio del producto terminado no aptos para la venta, se realizan donaciones que explicamos posteriormente, así como cuando la fecha de caducidad es próxima, se realizan campañas de incentivo del consumo para reducir dichos desperdicios.

Las actividades de la Compañía en los proyectos dan lugar a la generación de diversos tipos de residuos, tanto peligrosos como no peligrosos. Para su gestión, Froneri Iberia promueve la prevención de la generación de residuos, fomentando el reciclado y favoreciendo su trazabilidad y con el fin de impulsar la transición hacia una economía circular, se llevan a cabo diferentes acciones:

- La Compañía tiene implantados contenedores de reciclaje, tanto en las plantas productivas como en las oficinas, impulsando así las buenas prácticas en materia de reciclaje.
- Se imparten sesiones formativas para la plantilla sobre los tipos de residuos generados por la Compañía y cómo deben tratarse.
- Desde el ejercicio 2023, se participa en un programa denominado "Vertedero cero" con el que se busca reducir los residuos generados en el proceso productivo.

En las instalaciones separan correctamente los diferentes tipos de residuos generados y se cuantifican. La compañía cuenta con sistemas de recogida, clasificación y almacenamiento de residuos de manera segregada e identificada. Todos los residuos son gestionados por gestores autorizados.

En cuanto a la gestión de los residuos generados en el laboratorio, Froneri Iberia cuenta con un procedimiento donde queda establecida la clasificación tanto de los residuos peligrosos como la de los no peligrosos y el lugar donde deben ser depositados. De esta manera, se busca lograr una correcta segregación de los residuos y asegurar que estos son gestionados adecuadamente.

La siguiente tabla muestra los residuos generados por la Compañía en 2024:

	Residuos Generados		Residuos Valorizados	
	No Peligroso	Peligroso	No Peligroso	Peligroso
Ton	5.515,17 Ton	13,21 Ton	1.058,59 Ton	8,86 Ton

La siguiente tabla muestra los residuos generados por la Compañía en 2023:

	Residuos Generados		Residuos Valorizados	
	No Peligroso	Peligroso	No Peligroso	Peligroso
Ton	6.225,28 Ton	7,51 Ton	1.018,11 Ton	4,00 Ton

Froneri Iberia ha generado en el ejercicio 13 toneladas de residuos peligrosos (7 en el ejercicio anterior). El incremento se debe a la retirada excepcional de 5,5 toneladas de aceite residual, debido a la implementación de aceite sintético para mejorar la eficiencia energética. Sin embargo, observamos que los residuos totales disminuyen, en línea con el programa "Vertedero cero" adoptado en el pasado ejercicio anterior para disminuir residuos, así como la mejora continua en la planta de tratamiento de aguas residuales.

Esta nueva depuradora cuenta con la tecnología MBR lo que supone la eliminación del proceso de decantación secundaria en el cual se empleaba como coagulante el policloruro de aluminio que ayudaba a decantar los fangos. La eliminación de este proceso supone la reducción significativa en la cantidad de fangos generados y llevados a gestión externa. Por otro lado, en el proceso físico químico de la nueva depuradora hemos cambiado el coagulante inorgánico (policloruro de aluminio) por un coagulante orgánico en base a taninos, este parte del proceso nos ha permitido eliminar productos químicos del proceso y disminuir el consumo de otros como son la sosa caustica, la disolución amoniacal, el ácido fosfórico y el hipoclorito.

Adicionalmente, la Compañía ha generado 160 toneladas de materia prima y producto terminado para destruir por no ser apto para el consumo en el 2024 (140 toneladas en el ejercicio anterior).

En lo que se refiere al reciclaje, en las oficinas de Froneri Iberia tanto de Valencia como de Araia se mantienen colocados cubos y contenedores de reciclaje con sus variantes para los distintos tipos de residuos (papel, plástico y basura).

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

Por otro lado, y debido a la propia de actividad de la Compañía, se generan productos terminados no aptos para la venta por no disponer de una fecha de caducidad extensa, pero si para el consumo, que Froneri Iberia dona al Banco de Alimentos, valorado en 2024 en 88 miles de euros (122 miles de euros en 2023).

5.3. Uso Sostenible de los recursos

La Compañía promueve el uso responsable de todos los recursos materiales que se consumen de forma que aplica un sistema de mejora continua para reducir la utilización de los mismos.

Agua

El agua es un recurso imprescindible en el proceso de fabricación llevado a cabo en las instalaciones de la Compañía y debido a que durante las fases del proceso productivo entra en contacto directo con los alimentos e incluso forma parte de estos cuando se añade como ingrediente, su calidad y salubridad debe de estar garantizada.

El consumo de agua durante el ejercicio 2024 ha ascendido a 159.808 m3 debido a la menor actividad en el ejercicio actual unido al mix de producto elaborado en nuestras instalaciones. Dicho consumo fue de 186.773 m3 en el ejercicio 2023.

Adicionalmente, se llevan a cabo tareas de concienciación del uso responsable de agua entre los empleados. Alguna de las medidas llevadas a cabo para mejorar el indicador ha sido:

- Seguimiento de fugas en circuitos de agua cerrados y realización de reparaciones necesarias.
- Instalación de nuevos contadores de agua.

- Cambio en el sistema de niveles de condensadores evaporativos para reducir el consumo de agua por fallo de las boyas antiguas.
- Instalación de pistolas de agua en mangueras de fabricación.

Materias Primas

En su proceso de producción y envasado, la Compañía utiliza una gran cantidad de materias primas.

A continuación, se muestra el detalle con el consumo de materias primas correspondiente al ejercicio 2024:

Materias Primas (ton)	Materias primas (*)	Plástico	Papel / Cartón	Madera
	130.775	256.654	216.443	94.772

(*) Azúcar, aceites, leche y nata, frutos secos, colorantes y estabilizantes.

La siguiente tabla muestra el consumo de materias primas durante el ejercicio 2023.

Materias Primas (ton)	Materias primas (*)	Plástico	Papel / Cartón	Madera
	153.065	261.713	226.950	81.567

(*) Azúcar, aceites, leche y nata, frutos secos, colorantes y estabilizantes.

Plástico reciclado: Algunos de nuestros productos infantiles como Mikolápiz y Smarties utilizan 30% de plástico reciclado en sus envases.

Sin perjuicio de otras medidas que se están estudiando e implementando Froneri Iberia aplica el principio de mejora continua en el consumo de materias primas para hacer un uso responsable de ellas. La Sociedad reutiliza el exceso de materias primas en posteriores procesos productivos, minimizando los desperdicios del proceso.

Adicionalmente, las cajas de cartón que se utilizan como embalaje de los paquetes de helados son 100% de material reciclado como materia prima de su fabricación.

Con el objetivo de ser parte del sistema integrado de gestión de residuos de envases junto a Ecoembes, y así asumir la responsabilidad de la puesta en el mercado de estos envases, que tras cumplir su función generan residuos, Froneri Iberia contribuyó en 2024 con 627 miles de euros para esta acción (478 miles de euros en 2023). Dicha subida se produce por un incremento en las tarifas que se ha sufrido con respecto al ejercicio anterior

Energía

La Compañía hace uso hace uso de los siguientes recursos energéticos para el desarrollo de sus actividades:

- Electricidad (Kw/h):

  Se emplea principalmente para el funcionamiento de la maquinaria utilizada en el proceso de fabricación, así como el almacenamiento de productos en cámaras frigoríficas para su refrigeración y congelación. Adicionalmente se emplea para actividades auxiliares como la iluminación, seguridad de las instalaciones y funcionamiento de equipos informáticos.

- Gas (m^3):

  Se emplea como combustible tanto en las oficinas de las sedes de Froneri Iberia como en la fábrica para el calentamiento de agua necesario, sobre todo, para la producción.

- Diésel (l):

  Se emplea como combustible en los vehículos de los empleados, así como para el transporte de los productos.

A continuación, se muestra el detalle de la energía consumida por la Compañía correspondiente al ejercicio 2024:

	Consumo indirecto	Consumo directo		
	Electricidad	Gas Natural*	Diésel*	Total
Energía consumida KwH	20.133.852	6.367.021	9.456.885	35.956.885

En la tabla posterior se muestran los consumos de energía de la Compañía durante el ejercicio 2023:

	Consumo indirecto	Consumo directo		
	Electricidad	Gas Natural*	Diésel*	Total
Energía consumida KwH	20.847.276	6.697.636	9.128.464	36.790.375

(*) Las medias de conversión se han obtenido de La Agencia Internacional de la energía y son:

- Gas Natural: El m^3 corresponde a 10,28 kWh.

- Diésel: El litro se corresponde a 10,63 kWh.

Las variaciones observables respecto al año pasado en cuanto al Diésel y al Gas Natural, se deben a que el precio del Gas Natural es volátil por lo que en ocasiones se combinó su consumo junto con el Diésel para ciertos procesos. Además de esto, no podemos establecer relación entre el consumo eléctrico y la producción ya que dependemos de otros factores como las paradas en la producción o el mix de producto fabricado (no todas las líneas consumen la misma cantidad de energía).

Las variaciones en el consumo de electricidad y gas natural derivan de una menor producción en el ejercicio 2024. En cuanto al consumo del diesel, el aumento en el consumo es una consecuencia directa del incremento en las ventas out-of-home de la sociedad.

5.4. Contaminación y Cambio Climático

Las emisiones de carbono se generan como resultado de la actividad desarrollada por la Compañía. Como se ha comentado anteriormente, la actividad de fabricación y distribución de helados requiere un importante consumo de recursos energéticos en la fábrica, los almacenes / cámaras y en el transporte.

A continuación, se muestra el desglose de las emisiones generadas durante los ejercicios 2024 y 2023, tanto de alcance 1 como de alcance 2:

	Año 2024	**Año 2023**
	Ton CO_{2eq}	**Ton CO_{2eq}**
Emisiones directas-Alcance 1		
Gas Natural (*)	1.134	1.192
Diesel (*)	2.218	2.161
Emisiones indirectas-Alcance 2		
Electricidad (*)	413	428
Emisiones Alcance 1 + Alcance 2	**3.764**	**3.783**

(*) Las medias de conversión se han obtenido de datos proporcionados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y son:

- Gas Natural: El kWh se corresponde con 1,830kg CO_{2eq}.

- Diesel: El litro se corresponde con 2,492kg CO_{2eq}.

- Electricidad: El kWh se corresponde con 0,0205 CO_{2eq}.

Los factores de emisión utilizados son los publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico para el Registro de la Huella de Carbono.

Actualmente Froneri Iberia está analizando las posibilidades de fijar unas metas, tanto a medio, como a largo plazo, para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y asimismo está valorando adoptar unas medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático. De esta manera, para Froneri Iberia la eficiencia en la gestión de los recursos energéticos es una prioridad.

Entre los proyectos más relevantes cabe mencionar algunos de los proyectos que se están llevando a cabo o que actualmente se encuentran en proceso de estudio sin perjuicio de los proyectos efectuados en el pasado:

- Velamos constantemente por el ahorro energético en nuestra fábrica y en el resto de los centros de trabajo.
- Trabajamos en la reducción de emisiones de forma habitual, buscando proveedores
- nacionales y renovando nuestra flota de camiones.
- Renovación de la flota vehículos para que cuenten con etiqueta eco. Parte de la inversión en medios de frío se ha destinado a la mejora de su eficiencia energética.
- La reducción de residuos en nuestra fábrica es un objetivo constante. Además, todos los residuos que se generan se transforman para ser reciclados y no se envían a vertederos.
- El 90% de nuestros materiales de visibilidad son sostenibles. Nuestras papeleras y la tela de nuestras sombrillas y banderolas están hechas 100% a partir de plástico reciclado.

La Sociedad realiza de forma periódica cursos orientados a la concienciación medioambiental y al uso eficiente de recursos como por ejemplo, además de los referidos en otros apartados, los relacionados con prácticas de conducción eficiente que se imparten a los colectivos, entre ellos los equipos comerciales y de reparto, que utilizan vehículos como elemento básico de su actividad.

Estas medidas contribuyen a mitigar los efectos que los GEI derivados del consumo de energía puedan causar sobre el medioambiente y contribuir al cambio climático.

5.5. Protección de la biodiversidad

Froneri Iberia tiene todas sus instalaciones en entornos urbanos o polígonos industriales, por lo que se considera que la afección a la biodiversidad no es significativa, y por tanto no se considera material para la Compañía y no se incluye información al respecto en este informe diferente a la facilitada en otros apartados.

6. CUESTIONES RELACIONADAS CON LOS RRHH

6.1. *Enfoque de gestión*

La gestión del Capital Humano es un aspecto prioritario en Froneri Iberia. Tal es así, que en al Plan Estratégico de la Empresa se sitúa al Equipo como uno de los tres pilares fundamentales para alcanzar el éxito en el desarrollo de su actividad empresarial.

Por ello, la Compañía dispone de procesos para asegurar, de inicio a fin, una correcta gestión de las personas, véase desde cómo se desarrollan los procesos de selección, hasta cómo se calibra el talento y se construyen los planes de sucesión, pasando por la detección de necesidades formativas y de desarrollo con el objetivo de ayudar a los empleados a alcanzar un mejor y mayor desempeño en sus puestos de trabajo.

Todo ello, asegurando la seguridad de todos los empleados, aplicando los Valores y Principios de Froneri Iberia, cumpliendo con el propio Código de Conducta, y fomentando la cultura de empresa y el sentimiento de pertenencia a la misma.

6.2. *Plantilla*

A cierre de ejercicio 2024, la plantilla de la Compañía está formada por 547 profesionales (574 en el 2023), de los cuales 378 son hombres y 169 mujeres (401 y 173 hombres y mujeres respectivamente en el 2023).

A continuación, se muestra la distribución de los empleados por sexo, edad, clasificación profesional y tipos de contrato de trabajo a 31 de diciembre del 2024:

Ventas	Hombres						Mujeres					
	<30 años		30-50 años		>50 años		<30 años		30-50 años		>50 años	
	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo
Line Managers				5		18				2		1
Admon. Delegaciones				1		3				3		8
Logística / Distribución / Cámaras	1	3	6	26	2	38						
Personal Comercial	1	1		37		66			4	18	1	10
Trade Marketing				2		1			1	1		

Fábrica	Hombres						Mujeres					
	<30 años		30-50 años		>50 años		<30 años		30-50 años		>50 años	
	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo
Line Managers				8		10				4		2
Especialistas y Personal de Administración										1		
Personal de Fabricación		4		38		47				4		42
Personal Logístico / Expediciones			1	2		4						
Personal Técnico / Engineering				11		7				1		

Oficinas	Hombres						Mujeres					
	<30 años		30-50 años		>50 años		<30 años		30-50 años		>50 años	
	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo
Line Managers				6		6				6		8
Especialistas y Personal Administración	2	2		9		10	1	3	2	29		17

La plantilla media de la Compañía está formada por 685 profesionales (756 en el 2023), de los cuales 451 son hombres y 234 mujeres (482 y 274 hombres y mujeres respectivamente en el 2023).

A continuación, se muestra el promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional para el ejercicio 2024:

Ventas – Hombres	<30 años				30-50 años				>50 años			
	Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo	
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	0,17	-	4,25	-	-	-	18,00
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	-	3,00
Logística / Distribución / Cámaras	1,00	4,00	-	3,92	0,17	12,92	-	38,58	-	3,58	-	44,50
Personal Comercial	-	0,75	-	1,00	-	0,75	0,58	41,00	-	-	1,25	68,75
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	2,00	-	-	-	1,00

Ventas – Mujeres	<30 años				30-50 años				>50 años			
	Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo	
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	2,00	-	-	-	1,00
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-	-	3,00			-	8,83
Logística / Distribución / Cámaras/	-	-	-	-	-	0,75	-	-	-	0,25	-	-
Personal Comercial	-	-	-	-	0,50	3,42	-	18,08	0,17	1,42	0,33	10,00
Trade Marketing	-	-	-	-	-	0,17	-	1,00	-	-	-	-

Fábrica – Hombres	<30 años				30-50 años				>50 años			
	Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo	
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	8,00	-	-	-	10,00
Especialistas y Personal Administración	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal de Fabricación	0,25	3,50		5,25	0,08	1,92	-	48,08		0,33	3,58	50,83
Personal Logístico / Expediciones	-	0,33	-	-		1,08	-	3,92	-	0,08	-	7,50
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	-	10,08	-	-	-	7,33

Fábrica – Mujeres	<30 años				30-50 años				>50 años			
	Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo	
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	4,00	-	-	-	2,00
Especialistis y Personal Administración	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-
Personal de Fabricación	-	2,00	-	0,33	0,42	8,42	-	7,50	-	3,67	2,25	83,67
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	-	0,33	0,83	-	1,00	-	-	-	-
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Oficinas												
Hombres												
<30 años					30-50 años				>50 años			
Contrato Temporal		Contrato Permanente			Contrato Temporal		Contrato Permanente		Contrato Temporal		Contrato Permanente	
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	6,00	-	-	-	6,00
Especialistas y Personal Administración	0,17	1,67	-	2,00	-	-	-	9,00	-	1,67	0,25	9,92

Mujeres												
<30 años					30-50 años				>50 años			
Contrato Temporal		Contrato Permanente			Contrato Temporal		Contrato Permanente		Contrato Temporal		Contrato Permanente	
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	6,00	-	-	-	8,00
Especialistas y Personal Administración	1,00	0,25	0,25	2,25	-	0,17	-	29,42	-	-	1,17	17,25

A continuación, con finalidad comparativa, se muestran los datos correspondientes al ejercicio anterior.

A cierre del ejercicio 2023 la plantilla de la Compañía estaba formada por 574 profesionales, 401 hombres y 173 mujeres.

A continuación, se muestra la distribución de los empleados por sexo, edad, clasificación profesional y tipos de contrato de trabajo a 31 de diciembre del 2023:

Ventas												
Hombres							Mujeres					
<30 años		30-50 años		>50 años			<30 años		30-50 años		>50 años	
Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo		Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo
Line Managers	-	-	-	6	-	18	-	-	-	1	-	1
Admon. Delegaciones	-	-	-	1	-	3	-	-	-	3	-	9
Logística / Distribución / Cámaras	2	1	8	27	3	39	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	-	1	1	38		69	1		5	17	1	9
Trade Marketing	-	-	-	2	-	1	-	-	-	2	-	-

Fábrica												
Hombres							Mujeres					
<30 años		30-50 años		>50 años			<30 años		30-50 años		>50 años	
Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo		Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo
Line Managers	-	-	-	8	-	9	-	-	-	4	-	2
Especialistas y Personal de Administración	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Personal de Fabricación	-	4	3	41	-	52	-	-		6	1	42
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	3	2	5	-	-	1	-	-	-
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	12	-	7	-	-	-	1	-	-

Oficinas												
Hombres							Mujeres					
<30 años		30-50 años		>50 años			<30 años		30-50 años		>50 años	
Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo		Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo	Contrato Temporal	Contrato Fijo
Line Managers	-	-	-	6	-	6	-	-	-	6	-	8
Especialistas y Personal Administración	-	3	1	11	-	8	2	2	-	31	-	17

La plantilla media de la Compañía en 2023 estaba formada por 756 profesionales, de los cuales 482 eran hombres y 274 mujeres.

A continuación, se muestra el promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional para el ejercicio 2023:

Ventas

Hombres

	<30 años				30-50 años				>50 años			
	Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo	
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	5,83	-	-	-	18,00
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	-	3,00
Logística / Distribución / Cámaras	1,50	4,50	-	1,67	2,00	17,58	-	34,83	1,00	5,58	-	42,92
Personal Comercial	-	0,50	-	0,33	-	3,25	0,58	42,08	-	-	1,00	75,00
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	2,00	-	-	-	1,00
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Mujeres

	<30 años				30-50 años				>50 años			
	Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo	
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	-	1,00
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-	-	3,00	-	-	-	9,00
Logística / Distribución / Cámaras/	-	-	-	-	-	0,42	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	0,25	1,42	-	0,58	1,17	4,75	-	18,08	0,17	0,42	1,08	8,08
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	2,00	-	-	-	-

Fábrica

Hombres

	<30 años				30-50 años				>50 años			
	Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo	
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	9,08
Especialistas y Personal Administración	-	-	-	0,67	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal de Fabricación	0,25	7,25	-	2,75	0,83	14,50	-	43,75	0,33	1,17	2,42	52,58
Personal Logístico / Expediciones	0,08	0,33	-	-	0,42	2,25	-	4,75	0,33	1,75	-	6,25
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	-	12,67	-	-	-	7,00

Mujeres

	<30 años				30-50 años				>50 años			
	Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo	
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	4,08	-	-	-	2,00
Especialistis y Personal Administración	-	-	-	-	-	-	-	2,00	-	-	-	0,67
Personal de Fabricación	0,75	6,75	-	-	2,08	17,67	-	7,58	0,50	4,75	0,17	104,17
Personal Logístico / Expediciones			-	-	1,08	0,25	-	-	-	-	-	-
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-

	Oficinas											
	Hombres											
	<30 años				30-50 años				>50 años			
	Contrato Temporal		Contrato Permanente		Contrato Temporal		Contrato Permanente		Contrato Temporal		Contrato Permanente	
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	6,00	-	-	-	7,00
Especialistas y Personal Administración	-	0,42	-	2,83	-	1,83	-	11,00	-	-	0,50	7,75

	Mujeres											
	<30 años				30-50 años				>50 años			
	Contrato Temporal		Contrato Permanente		Contrato Temporal		Contrato Permanente		Contrato Temporal		Contrato Permanente	
	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa	Jornada Parcial	Jornada Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	6,08	-	-	-	8,00
Especialistas y Personal Administración	0,25	0,75	-	1,83	-	-	1,00	30,25	1,17	0,08	1,00	16,00

La Compañía está comprometida con la integración laboral de las personas con discapacidad, por ello, ha contado con 7 personas con algún tipo de discapacidad de media en el ejercicio, que se corresponde un 1,28% de su plantilla. Durante el ejercicio 2023 la Compañía contaba con 9 personas con algún tipo de discapacidad de media, al igual que este año todos ellos en fábrica, que se correspondía un 1,56% de su plantilla.

A continuación, se muestra una tabla con los despidos producidos en 2024 por sexo, edad y clasificación profesional:

	Ventas					
	Hombres			Mujeres		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Line Managers	-	-	-	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	1
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	1	-	-	-
Personal Comercial	-	2	6	-	-	1
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-
	Fábrica					
	Hombres			Mujeres		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Line Managers	-	-	-	-	-	-
Personal de Fabricación	-	1	1	-	-	1
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	-	-	-
Personal Técnico / Engineering	-	-	1	-	-	-
	Oficinas					
	Hombres			Mujeres		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Line Managers	-	-	-	-	-	-
Especialistas y Personal Administración	-	-	1	-	-	-

En las tablas posteriores se muestran los datos de los despidos producidos en el ejercicio 2023, clasificados por sexo, edad y clasificación profesional:

	Ventas					
	Hombres			Mujeres		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Line Managers	-	-	1	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-
Logística / Distribución / Cámaras	-	2	4	-	-	-
Personal Comercial	-	-	9	-	1	-
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-
	Fábrica					
	Hombres			Mujeres		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Line Managers	-	-	-	-	-	-
Personal de Fabricación	-	3	4	-	1	8
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	-	-	-
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-
	Oficinas					
	Hombres			Mujeres		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Line Managers	-	-	-	-	-	-
Especialistas y Personal Administración	-	-	-	-	-	-

6.3. *Remuneración*

Froneri Iberia establece sus remuneraciones en función de los tres Convenios Colectivos aplicables. La Compañía se compromete a remunerar a sus empleados tomando en consideración su función, puesto de trabajo y habilidades, conocimientos y responsabilidades, sin discriminación por ninguna causa, sea para el colectivo al que le aplica el capítulo de remuneraciones recogido en el Convenio Colectivo de aplicación, o bien para aquellos casos que, en su defecto, sea de aplicación la Política Retributiva de Tratamiento Individual.

Por otra parte, la Compañía apuesta por reconocer y recompensar la responsabilidad y el desempeño de sus profesionales. La Empresa tiene establecido un sistema de evaluación del desempeño que permite, además de abonar un variable en función del grado de consecución (mayormente en el colectivo de Ventas), identificar talento y conocer las fortalezas y áreas de desarrollo de las personas que forman la Compañía.

Por otro lado, la Compañía fomenta la aplicación de una retribución variable, allí donde sea de aplicación, acorde con su contribución individual.

Durante el ejercicio 2024, la remuneración media de los profesionales de Froneri Iberia ha sido de 45.051 euros en el caso de los hombres y 42.408 euros para el colectivo de las mujeres. Dichas remuneraciones durante el ejercicio anterior ascendieron a 46.310 euros en el caso de los hombres y 40.087 para el colectivo de las mujeres.

La brecha salarial de Froneri Iberia se sitúa para 2024 en el 5,79%, entendida como la diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres respecto al de los hombres. En 2023 esta diferencia se situaba en 13,44%, por lo que se ha conseguido reducir la brecha salarial considerablemente con respecto al ejercicio anterior.

A continuación, se desglosan las remuneraciones medias en base a las categorías profesionales, rango de edad y sexo del ejercicio 2024:

Mujeres	<30	30-50	>50	Total Mujeres	Hombres	<30	30-50	>50	Total Hombres
Fabrica	36.266	39.317	39.823	39.546	Fabrica	37.714	42.695	43.589	42.680
Oficinas	26.861	51.858	71.682	57.916	Oficinas	25.314	62.215	73.266	61.064
Ventas	0	31.588	34.562	32.863	Ventas	31.241	39.429	49.596	44.198
Total	**32.649**	**41.196**	**43.853**	**42.408**	**Total**	**32.755**	**42.308**	**49.335**	**45.015**

Categorías	Mujer	Hombre	Total
Admon. Deleg.	35.010	34.236	34.817
Especialistas y Pers. Admon.	46.103	46.333	46.181
Fabricación	38.816	39.377	39.048
Line Managers	86.325	83.302	84.217
Logístico / Distribución / Cámaras	35.662	32.976	33.033
Personal Comercial	31.007	49.059	44.972
Personal Logístico / Expediciones	36.455	38.955	38.501
Personal Técnico / Engineering	37.618	43.402	43.126
Trade Marketing	38.217	51.075	45.931
Total	**42.408**	**45.015**	**44.012**

En las tablas expuestas a continuación se muestran las remuneraciones medias del ejercicio 2023 en base a las categorías profesionales, rango de edad y sexo:

Mujeres	<30	30-50	>50	Total Mujeres	Hombres	<30	30-50	>50	Total Hombres
Fabrica	35.795	38.203	36.852	37.131	Fabrica	35.240	41.397	41.241	40.881
Oficinas	26.576	52.093	67.935	56.519	Oficinas	24.754	60.376	101.547	73.468
Ventas	25.398	30.895	33.315	31.417	Ventas	32.602	41.644	50.662	45.903
Total	**32.835**	**40.394**	**40.754**	**40.087**	**Total**	**32.527**	**43.032**	**51.182**	**46.311**

Categorías	Mujer	Hombre	Total
Admon. Deleg.	35.544	35.330	35.490
Especialistas y Pers. Admon.	45.067	59.703	50.165
Fabricación	36.479	37.564	36.914
Line Managers	83.921	85.698	85.184
Logístico / Distribución / Cámaras	32.202	34.935	34.917
Personal Comercial	29.314	51.012	45.588
Personal Logístico / Expediciones	31.844	39.029	38.606
Personal Técnico / Engineering	34.930	42.348	41.994
Trade Marketing	49.289	52.526	51.232
Total	**40.087**	**46.311**	**43.890**

6.4. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad

La Compañía busca la consolidación de empleos estables y de calidad, y por ello impulsa medidas para lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y siguiendo las mejores prácticas del sector.

En lo referente al personal de oficina (Valencia y Araia) la Compañía cuenta actualmente con un horario flexible de entrada y salida con el margen de dos horas, cuyo objetivo es permitir adaptar a sus empleados la jornada laboral, a sus necesidades personales y/o familiares que pudieran tener y alcanzar un equilibrio entre el ámbito personal y el privado.

De la misma manera, la Compañía tiene establecido un horario de jornada continua para los viernes y vísperas de festivos, que permite a la plantilla de oficinas disponer de las tardes.

Por la actividad que desarrolla la Fábrica de Araia, el personal relacionado con la actividad de producción trabaja a turnos, siendo durante la mayor parte del año tres turnos.

Asimismo, para el colectivo que desarrolla la actividad comercial y de reparto, de acuerdo al artículo 13 del Convenio Colectivo de aplicación, se establece una jornada anual y diaria, si bien el criterio de organización que prima es el de "trabajo a tarea".

Los Convenios Colectivos vigentes fijan las siguientes jornadas anuales:

- Ventas y Distribución: 1.752 horas anuales.
- Fábrica de Araia: 1.712 horas anuales.
- Oficina de Valencia: 1.728 horas anuales.

La Empresa valora el equilibrio de la vida profesional y personal y busca facilitarlo con la aplicación de diferentes recomendaciones para fomentar la flexibilidad y la conciliación, adaptadas a cada actividad, entre otras:

- Fomentar el disfrute de la totalidad de los días de vacaciones, no permitiendo la compensación por los días no disfrutados.
- Posibilidad de trasladar vacaciones
- Elección de los días de vacaciones
- Horarios flexibles de entrada y salida, ajustándose al horario laboral semanal, atendiendo a las necesidades del negocio.

La Compañía no dispone en la actualidad de una política de desconexión laboral implantada. No obstante, desde la Dirección, se está trabajando en identificar posibles medidas y procedimientos para poder abordarlo.

En lo referente al absentismo, durante el 2024 la Compañía ha tenido un total de 87.450 horas estimadas de ausencia, lo que supone un 7,16% de absentismo para el citado año. Durante el ejercicio 2023, la Compañía tuvo un 7,08% de absentismo lo que supuso un total de 92.885,6 horas estimadas.

. Durante el 2024, Froneri mantiene el teletrabajo como forma de desarrollar su labor profesional contribuyendo a la conciliación de sus empleados.

6.5. Seguridad y salud laboral

La Compañía asume como uno de sus objetivos fundamentales su compromiso con la seguridad, la salud y el bienestar de sus empleados, con el objetivo de reducir al máximo el riesgo de accidentabilidad, mediante el aseguramiento del cumplimiento de la legislación laboral vigente en dicha materia y la prevención.

La Política de Seguridad y Salud Laboral de Froneri Iberia se basa en los siguientes compromisos y actuaciones:

- Cumplimiento de la normativa legal existente.
- La mejora continua de los procesos para reducir los riesgos laborales.
- La identificación y eliminación de los riesgos laborales. El control de los riesgos que no se han podido eliminar.
- La formación e información de los trabajadores sobre las medidas de prevención y protección que deben aplicarse.
- El control de los riesgos en el diseño de nuevos productos, instalaciones, procesos de trabajo y en las compras.

La Compañía tiene implantados planes de formación en materia de salud y seguridad laboral acordes a cada centro de trabajo, puesto de trabajo y riesgos identificados. Cada departamento anualmente define las necesidades de formación y la propuesta de formación deber ser presentada y validada por la Dirección.

La Compañía dispone de un Servicio de Prevención Propio, con recursos humanos y técnicos definidos en el acta de constitución para dar cobertura a todos los centros de trabajo. Entre sus funciones, destacan:

- Asegurar la coherencia de la gestión preventiva entre los distintos centros de trabajo amparados por el Servicio de prevención.
- Actuar como interlocutor del Servicio de prevención con las Autoridades.
- Informar periódicamente a la Dirección del desempeño del Servicio de prevención en materia de seguridad y salud laboral.
- Asegurar la integración de la gestión preventiva dentro de la gestión global de la organización.
- Realizar las funciones propias de los integrantes del Servicio de prevención.

Froneri Iberia durante los años 2024 y 2023 dispone de dos comités de seguridad y salud en los dos centros de trabajo con mayor número de trabajadores. Durante ambos comités de seguridad y salud laboral se reunieron al menos una vez al trimestre en los centros de trabajo de Álava y Valencia respectivamente.

En el ejercicio 2024 la Compañía no se han sufrido accidentes mortales, tampoco en el ejercicio precedente. En España, se han producido 12 accidentes leves y solo 1 ha sido considerado como accidente in itinere. No se tiene constancia de enfermedad profesional con baja en este periodo.

En el ejercicio anterior no se sufrieron accidentes mortales en la Compañía. A su vez, en España se produjeron 31 accidentes leves y solo 2 fueron considerados como accidente in itinere. No se tuvo constancia de enfermedades profesionales con baja en el periodo.

A continuación, se muestran los principales índices relacionados con la accidentabilidad de la Compañía incurridos en el 2024 y 2023:

	Año 2024			Año 2023		
	Mujeres	**Hombres**	**Total**	**Mujeres**	**Hombres**	**TOTAL**
Tasa de frecuencia de accidentes	2,54	13,43	9,90	31,7	19,9	23,9
Índice de Gravedad accidentes	0,49	0,44	0,46	0,2	0,24	0,22
Enfermedades profesionales	-	-	-	-	-	-
Número de Accidentes	1	11	12	14	17	31

6.6. Relaciones sociales

La Compañía defiende la libertad de asociación al derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Por ello, defiende que no se debe interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni debe ser discriminado por afiliarse.

La Compañía cuenta con 3 convenios colectivos de empresa efectivos.

La gestión de las relaciones laborales en la Compañía se desarrolla de acuerdo con la legislación vigente y está basado en un marco de diálogo constante, cercano y constructivo.

La Compañía estructura el diálogo social con los miembros de su Organización, a través de distintos canales de comunicación, tales como el boletín trimestral (formato impreso y/o digital), la intranet, los tablones físicos en los centros de trabajo, las sesiones informativas, las reuniones operacionales (semanales y mensuales) ...

Estos canales de comunicación interna permiten que la información fluya en todos los sentidos y llegue a todos los profesionales de la Compañía. Impulsados por un espíritu de mejora continua, todos los años se lleva a cabo una encuesta de clima laboral donde los colaboradores tienen la oportunidad de valorar su

"experiencia de empleado/a" en Froneri, lo que posibilita seguir tomando acciones que hagan que el nivel de satisfacción de los equipos siga creciendo

Tal y como se establece en los convenios, el 100% de los empleados de la Compañía están cubiertos por convenios colectivos, a excepción del personal con sueldos pactados, que quedan fuera del convenio exclusivamente en el aspecto retributivo.

La Compañía cuenta con Comités de Salud y Seguridad de carácter paritario entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores. Dichos Comités se reúnen de manera periódica a fin de tratar temas propios en materia de Seguridad y Salud, definir acciones, y velar por su implementación.

Entre sus funciones, además de tratar todas las cuestiones relacionadas con la Seguridad y la Salud, se encuentran la de velar por el cumplimiento de los estándares y de las normas en materia, valorar oportunidades de mejora y definir acciones que hagan que todos los empleados de Froneri Iberia trabajen en un entorno seguro, libre de riesgos que atenten contra la seguridad y la salud.

6.7. Formación de los trabajadores

La Compañía entiende la formación de sus empleados como un aspecto clave para facilitar su desarrollo profesional, potenciar y retener el talento y dar respuesta a sus planes de carrera, así como cubrir las necesidades de la Compañía. Cada año, la Compañía destina importantes recursos a la formación de sus empleados.

Durante el último trimestre de cada año, coordinado por el Departamento de Recursos Humanos, se lleva a cabo la detección de necesidades formativas junto con el Comité de Dirección, y se recogen también las propuestas recibidas, generalmente por los miembros de la Comisión de Formación. Posteriormente se construye la propuesta de Plan de Formación Anual, teniendo en cuenta la estrategia y los retos a afrontar para el año siguiente. Finalmente, el Plan de Formación se someterá a aprobación por parte de la Comisión de Formación, compuesta por una representación de distintos colectivos (Ventas, Fábrica, Oficinas...).

En el año 2024 se han impartido 6.259 horas de formación en la Compañía a 685 empleados (plantilla media). Mientras que durante el ejercicio anterior se impartieron 6.880 horas de formación a 756 empleados (plantilla media).

El promedio de horas de formación por empleado en el 2024 ha sido de 11,44 horas, mientras que en el año 2023 fue 11,98 horas.

En la siguiente tabla se presenta un desglose de las horas de formación recibidas por la plantilla desglosadas por grupo profesional:

	Horas de formación por categoría profesional recibidas en el 2024	**Horas de formación por categoría profesional recibidas en el 2023**
Fábrica	**3.140**	**5.138**
Especialistas y Pers. Admon.	7	17
Fabricación	2.037	4.353
Line Manager	605	425
Personal Logístico/Expediciones	204	150
Personal Técnico/Engineering	287	193
Oficinas	**1.058**	**537**
Especialistas y Pers. Admon.	717	336
Line Manager	341	201
Ventas	**2.063**	**1.206**
Admon. Deleg.	183	33
Line Manager	440	233
Logística / Distribución / Cámaras	239	274
Personal Comercial	1.165	616
Trade Marketing	36	51
Total	**6.261**	**6.880**

La disminución de las horas de formación se debe a que el ejercicio anterior se realizó una implementación de nuevos cursos en el área de fabricación para los coordinadores de línea con más de 2.000 horas de formación, que este año no se ha dado. De manera opuesta, en las áreas de Oficinas y Ventas se han aumentado las horas de formación con otros de Prevención de Riesgos Laborales y Buenas Prácticas.

6.8. Respeto a la diversidad e igualdad de condiciones

La Compañía está comprometida con la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. La Dirección reconoce como aspecto clave el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad y lo incluye en los objetivos de la política de empresa y, en particular, en la política de gestión de recursos humanos y en el Código de Conducta Empresarial.

El compromiso de la Compañía con la igualdad se materializa en el Plan de Igualdad formalizado en el 2020. No obstante, y hasta su entrada en vigor, Froneri Iberia disponía del Plan de Igualdad de Helados y Postres, S.A.

La no discriminación en todos los sentidos, y en concreto, la no discriminación por sexo, y, por tanto, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, están integrados en la filosofía, política, valores y cultura empresarial.

Froneri tiene el deber de asumir y compartir las políticas corporativas de ésta, que incluyen todo lo relacionado con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A tal efecto se facilita a través de diferentes medios (intranet, tablones de anuncios, correo electrónico, boletines, etc.) la documentación necesaria, que está al alcance de todos los empleados de Froneri.

Son documentos flexibles y dinámicos que toman en consideración el contexto específico y, por tanto, se van adaptando e integrando en función de las circunstancias:

- Visión y Valores Froneri (2016)

- Principios Corporativos Froneri (2016)

- Código de Conducta Empresarial (original 2016 y actualizado en 2018)

- Política de Seguridad y Salud Laboral (2018)

Los objetivos del Plan de Igualdad son los siguientes:

1. Dar cumplimiento al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

2. Adoptar medidas concretas que integren los valores y principios de la compañía a favor de la igualdad de trato y retributiva, la no discriminación y la integración.

3. Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y retribución, la no discriminación en todas las políticas, los procesos y las decisiones que afecten a las personas de la empresa.

4. Establecer mecanismos para prevenir cualquier conducta relacionada con el acoso sexual y por razón de género.

5. Asegurar las condiciones laborales en caso de existir víctimas de violencia de género.

Este Plan incluye un apartado específico dedicado a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo donde se incluye la descripción de procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención y actuación contra el acoso.

Su gestión está bajo la supervisión de la Comisión de Igualdad, creada en abril del 2018 y formada por trece miembros, nueve de ellos en representación de los trabajadores, y los cuatro restantes en representación de la Dirección de la Empresa. Todos ellos se reúnen periódicamente con el objetivo de realizar un seguimiento de los indicadores más relevantes y las acciones establecidas en el Plan de Igualdad.

En el caso concreto de la discriminación por razón de sexo, la Compañía se encuentra comprometida en facilitar la incorporación, permanencia y la promoción de las mujeres en su organización.

En el caso de producirse alguna situación de acoso y/o discriminación, Froneri Iberia dispone de canales específicos para comunicar tales situaciones, véase la Integrity Call, con las garantías precisas para fomentar su uso y garantizar la confidencialidad de cualquier usuario que haga uso de ello.

Medidas para garantizar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

La Compañía dispone de las siguientes medidas para favorecer la accesibilidad de las personas con discapacidad.

- Acceso a los edificios eliminando las posibles barreras arquitectónicas presentes en los mismos.
- Aseos adaptados
- Plazas de aparcamiento reservadas y adaptadas de mayor tamaño

Asimismo, cabe destacar la colaboración de Froneri Iberia en la contratación de determinados servicios con empresas de inserción.

7. CUESTIONES RELACIONADAS CON LA ÉTICA Y LA INTEGRIDAD

7.1. Enfoque de gestión

La Compañía basa el ejercicio de sus actividades empresariales y sus relaciones en el máximo respeto a la legislación vigente y en los principios de actuación recogidos en la visión y los valores del Grupo a nivel global, dirigidos a todos los colaboradores de Froneri Iberia. Es un objetivo primordial que la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables guíen las prácticas comerciales de la Compañía.

La Visión y los Valores de Froneri Iberia establecen ciertos principios que el Grupo Froneri Iberia ha asumido cumplir a nivel mundial.

La Compañía realiza con la periodicidad establecida la comunicación y distribución entre sus empleados de las políticas que desarrollan dichos principios de actuación y así como diversas sesiones para darlos a conocer y resolver las dudas en relación con los mismos, así como formaciones específicas sobre determinadas políticas y el refuerzo de las mismas.

En lo que respecta a los nuevos empleados que se van incorporando a la Compañía, éstos reciben un correo de bienvenida en el que se da a conocer y se adjunta el Código de Conducta empresarial de Froneri Iberia.

Los Principios están basados en unos elevados estándares de cumplimiento de la legalidad vigente, de respeto a los derechos humanos y laborales, de salud y seguridad en el trabajo, de garantía de calidad y seguridad de los productos, de protección de los derechos de los consumidores y de respeto al medio ambiente.

Asimismo, Froneri Iberia cuenta con un Código de Conducta Empresarial cuyo objetivo es establecer unos principios y unas pautas de conducta dirigidas a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los profesionales de Froneri Iberia en el desarrollo de su actividad.

Sin perjuicio de los detalles contemplados en el Código de Conducta Empresarial a nivel general y de forma resumida regulan los siguientes aspectos:

- Respeto y cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones en todo momento.
- Medidas sobre salud, seguridad y medio ambiente en el trabajo.
- Consumo de alcohol, tabaco o drogas.
- No discriminación ni acoso en el trabajo fomentando la diversidad y el respeto a la dignidad personal de los empleados.
- Vestimenta adecuada a su puesto de trabajo incluido lo referente a equipos de protección.
- Respetar y proteger los activos de la Compañía, incluidos los de carácter intangibles, evitando el fraude y su uso para fines no profesionales.
- Actuar siempre en función de los mejores intereses de Froneri, evitando los conflictos de interés.
- Tener en cuenta los mejores intereses de Froneri en los trabajos y actividades externas de cualquiera de sus empleados.
- Rechazar todo comportamiento relacionado con el soborno y la corrupción.
- Respetar el Derecho de la Competencia y la competencia leal.
- Gestión responsable de la información confidencial y respetar los derechos propiedad de terceros.
- No divulgar información de Froneri.
- Proteger la información personal.
- Respetar la igualdad de oportunidades, las decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas.

- Compromiso a fomentar los negocios de Froneri Iberia.
- Fomentar el cumplimiento del Código de Conducta y resto de políticas internas entre los empleados.
- Fomentar la comunicación de conductas ilegales o incumplidoras a través de los canales establecidos al efecto.

Por otro lado, la Compañía cuenta con una política de integridad "Integrity Call" cuyo objetivo es proporcionar estándares para que cualquier persona que esté contratada o trabaje en Froneri Iberia, incluido el personal, contratistas y consultores pueda plantear sus inquietudes relativas a mala conducta o irregularidades en el trabajo. Cubre una variedad de temas relacionados con el comportamiento profesional de aquellos que trabajan o prestan servicios en la compañía y con manera de hacer negocios en la Compañía.

Adicionalmente, y con el objetivo de mejorar la sostenibilidad de la cadena de suministro, la Compañía traslada estos mismos principios a los terceros con los que opera con el objetivo de que respalden las iniciativas de actuación establecidas en el Código de Conducta, a través del Código de Conducta de Proveedores y la Guía para trabajar con Froneri.

7.2. Derechos humanos

La Compañía está comprometida con el respeto a los Derechos Humanos en todas sus actividades.

Tal y como se establece en el Código de Conducta Empresarial, Froneri Iberia respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometida a mantener el lugar de trabajo libre de situaciones de discriminación o acoso. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo. Asimismo, la Compañía rechaza el trabajo forzoso u obligatorio y el infantil. Además, cumple con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Igualmente, la Compañía ha formalizado en el ejercicio la política contra la Esclavitud Moderna, en la que se establecen los requisitos para garantizar que la esclavitud o la trata de seres humanos no se produzca en ninguna parte de la Compañía ni en ninguna de sus cadenas de suministros.

La Compañía gestiona cualquier denuncia por casos relacionados con la vulneración de los Derechos Humanos sin que se haya probado y, por ende, confirmado ningún incumplimiento en esta área.

7.3. Corrupción y soborno

La Compañía es consciente de los riesgos que en materia de corrupción y soborno pueden surgir alrededor de la actividad profesional que sus empleados desarrollan, por ello, Froneri Iberia está comprometida con altos estándares éticos en sus negocios para asegurar la integridad de sus empleados y la organización.

Código de Conducta Empresarial, Política Antisoborno y Anticorrupción y Política de regalos y atenciones

La Compañía se opone firmemente al soborno, a la corrupción y al blanqueo de capitales en cualquiera de sus formas. Este compromiso se refleja en el Código de Conducta Empresarial, la Política Antisoborno y Anticorrupción y la Política de regalos y atenciones, que son de obligado cumplimiento para todos los integrantes y colaboradores de la organización.

El Código de Conducta Empresarial de Froneri Iberia, articula para el mercado ibérico, las pautas y obligaciones mínimas que, en dicha materia, cualquier empleado de la Compañía está llamado a cumplir.

Dada la importancia del conocimiento por todos los colaboradores del Código de Conducta Empresarial y su aplicación, así como del resto de políticas en su día a día, Froneri Iberia dispone de un Comité de Compliance Ibérico (CCI), como responsable de la difusión, conocimiento y cumplimiento de este.

Dicho Código de Conducta regula aspectos relacionados con el soborno y corrupción, así como con los regalos y otras atenciones, tanto entregados como recibidos, y contempla que no se aceptarán, ni ofrecerán, en ningún caso, con independencia de su valor: dinero, ventajas monetarias similares, sobornos o comisiones, favores personales o económicos ni préstamos. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los empleados deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de esta.

En relación con este punto el Comité de Compliance Ibérico (CCI) ha considerado adecuado concretar los límites y la forma de actuar de manera que las políticas en esta área, para el mercado ibérico, estén armonizadas con lo establecido a nivel mundial por el Grupo Froneri Iberia. Para ello el Comité de Compliance Ibérico (CCI) ha aprobado la Política en relación con regalos y otras atenciones y la Política Antisoborno y Anticorrupción.

Así por ejemplo en el caso de recepción de regalos cuyo valor supere los 25€ o de otras atenciones que excedan de los 500€, el Comité de Compliance Ibérico (CCI) deberá autorizar expresamente al destinatario la aceptación del mismo. Para ello en cada centro de trabajo de las sedes de Froneri Iberia hay una persona responsable de la cumplimentación de un registro de los regalos que reciban los empleados de dicho centro y que excedan los límites indicados.

En relación con los regalos y atenciones entregados se aplicarán los mismos límites que para los recibidos, de forma que, si se superaran, la entrega deberá ser autorizada por el Comité de Compliance Ibérico CCI.

Incluido dentro del plan de comunicación y formación del Código de Conducta Empresarial el CCI incluye en las acciones que planifica la Política en relación con regalos y otras atenciones y la Política Antisoborno y Anticorrupción y del resto de políticas con implicaciones en este ámbito.

Reglamento de comunicación de actuaciones contrarias al Código de Conducta Empresarial y la legalidad vigente

Adicionalmente a la Integrity Call, en el marco expuesto y en desarrollo del Código de Conducta Empresarial, este Reglamento establece los procedimientos de comunicación de las actuaciones contrarias al Código de Conducta Empresarial o a la legalidad vigente.

Además del canal ordinario, Froneri Iberia pone a disposición de todas las personas que forman parte de la organización, así como terceros con los que opera, un canal alternativo o extraordinario denominado Buzón Ético para realizar consultas y poner en conocimiento aquellas conductas que detecten que atenten a la ética o integridad de la Compañía. Todas las comunicaciones son recibidas de forma confidencial por el responsable del Comité de Compliance y/o el Director de Recursos Humanos, como responsables de este canal que es accesible a través de una dirección de correo electrónico, un apartado de correos y por contacto directo con los responsables del mismo.

Durante el 2024 no se han producido denuncias ni se han reportado casos de corrupción, soborno o blanqueo de capitales en los que haya estado vinculado personal de la Compañía, tampoco en el ejercicio 2023.

Modelo de prevención de delitos penales

La Compañía desarrolla un modelo de prevención de delitos penales que le ha servido para identificar riesgos en este ámbito y plantear controles y establecer medidas que contribuyan a su mitigación.

Contribuciones

La Compañía no financia ni realiza contribuciones, ni directa ni indirectamente, a partidos políticos ni a ninguno de sus miembros o candidatos salvo que hayan sido autorizadas por el órgano de Administración del Grupo Froneri Iberia a nivel mundial, por considerar que no infringen el Código de Conducta.

Procedimiento de liquidaciones de efectivo

Debido al importante volumen de efectivo que manejan los vendedores de Froneri Iberia, la Compañía dispone de un procedimiento formalizado en el que se establecen unas buenas prácticas encaminadas a minimizar riesgos (robo al colaborador/diferencias de ingresos en cajero/moneda) y cumplir con la normativa vigente sobre cobros de efectivo, y que son de aplicación a todo personal de la delegación que maneje efectivo y por lo tanto efectúe liquidaciones de tesorería.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En el 2024, la Compañía ha realizado aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro y ha realizado donaciones de productos al Banco de Alimentos por valor total de 88 miles de euros. En el ejercicio anterior la Compañía realizó aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro, así como donaciones de productos al Banco de Alimentos por valor de 122 miles de euros. Además, el año 2024 la Compañía ha colaborado con una asociación para la prevención del acoso escolar (AEPAE) con una aportación de 8 miles de euros (6 miles de euros en 2023). Asimismo durante el ejercicio 2024 se realizó una colaboración empresarial con la fundación Asindown por importe de 650 €.

Maxibon colabora desde hace unos años con la Asociación AEPAE, para prevenir el acoso escolar y cuidar la salud mental de los jóvenes. Una de las iniciativas de esta colaboración fueron las distintas charlas que se llevaron a cabo en centros escolares de Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla y Alicante, a alumnos de 4º de la ESO, que llegaron a 1.000 estudiantes. Adicionalmente, **Nuii** ayuda a proteger el hábitat natural de los animales y **Extrême** ha participado en iniciativas para proteger los océanos.

La Compañía colabora activamente con la Fundación San Prudencio, entidad sin ánimo de lucro comprometida con las personas y empresas de Álava y su sostenibilidad, que canaliza las actividades de Responsabilidad Social Empresarial como instrumento de mejora de la competitividad de las empresas y de la calidad de vida personal y laboral de sus trabajadores y de todos los alaveses.

8. SOCIEDAD

8.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

La Compañía, como resultado de su actividad, reconoce el impacto sobre las comunidades locales.

El compromiso con la sociedad se desarrolla a través de distintas iniciativas para fomentar el empleo, el desarrollo local y mejorar el entorno que le rodea.

El Compromiso con el entorno se fundamenta también en iniciativas que fomentan la salud y el bienestar dentro de la sociedad, de apoyo a la integración de personas con discapacidad y de la participación en actividades educativas.

En el ejercicio 2024 Froneri Iberia participó en los foros de Empleo y Emprendimiento llevados a cabo por universidades y organizaciones afines, con el objetivo de mejorar su marca como empleador. De esta forma, Froneri Iberia pudo estar presente en:

- Empleo Gune de Vitoria/Gasteiz.
- Foro de empleo para el Grado de ADE de la Universidad Católica de Valencia.
- Foro ESIC Valencia: dado que fue planificado en las fechas e la DANA que afectó a Valencia, finalmente fue postpuesto hasta principios de 2025.

Además, Froneri colaboró con estudiantes y Universidades mediante la incorporación de estudiantes en prácticas.

Durante el 2023 Froneri Iberia pudo estar presente en:

- Empleo Gune de Vitoria/Gasteiz.
- Foro de empleo para el Grado de ADE de la Universidad Católica de Valencia.
- Jornada Quédate Business de la Universitat Politécnica de Valencia.
- **Colaboración con estudiantes y Universidades**. Por primera vez en 2023, Maxibon y un grupo de estudiantes de la UCH-CEU, crearon la campaña Specialitos para dar a conocer su innovación de 2023. Una idea que nació tras presentarse en el Festival la LLuna, más de 60 propuestas de universidades y escuelas creativas para dar a conocer las novedades de Maxibon.

En lo relativo a la marca Pirulo, como política general, la Compañía comunica directamente con los padres en vez de dirigirse a los niños.

Las relaciones que la Compañía mantiene con los Organismos Públicos se realizan en el marco de la más estricta legalidad, transparencia y colaboración y se esfuerza por mantener canales de diálogo fluidos con ellos.

Acciones de asociación o patrocinio.

Sin perjuicio de las actividades realizadas en este ámbito descritas en otros apartados del presente documento la Compañía patrocina al Club Deportivo Saski-Baskonia, S.A.D.

La Compañía no realiza acciones de asociación.

8.2. Subcontratación y proveedores

Froneri Iberia obtiene los recursos necesarios para la transformación a producto terminado y su posterior distribución a través de la adquisición a terceros de materias primas, productos y servicios. La integración horizontal de todas las fases de la cadena de valor permite a la Compañía controlar totalmente la calidad del proceso y de sus productos.

Las principales materias primas, productos y servicios suministrados a Froneri Iberia son:

PROVEEDORES DE MATERIAS PRIMAS Y PRODUCTOS	PROVEEDORES DE SERVICIOS
• Azúcar • Aromas • Aceites • Cacao • Leche y nata • Frutos secos • Papel y cartón • Galleta • Palillos	• Limpieza • Transporte, Distribución y Almacenaje • Reparaciones y mantenimiento de equipos • Limpieza • Servicios de Consultoría, Auditoría y Otros

Dentro del grupo de interés de proveedores, la Compañía destaca la relevancia de los proveedores de materias primas y packaging, así como proveedores de materiales auxiliares y productos subcontratados que tengan influencia en la calidad, seguridad alimentaria y legalidad de los productos que suministran a Froneri Iberia y que, por lo tanto, afectan directamente a la fabricación de helados que consumirán sus clientes.

Tal y como se establece en la Política de Homologación de proveedores, los proveedores tienen que cumplir con diversos criterios según se considere:

a) Proveedores de materias primas, envases y embalajes
b) Proveedores de servicios
c) Proveedores de lubricantes y productos químicos
d) Proveedores de transportes

Las materias primas y auxiliares que se emplean en proceso de fabricación y envasado de sus productos son elementos clave que dan como resultado el producto final que se ofrece a los consumidores y con el que se busca satisfacer al máximo las necesidades de estos últimos.

La fase de elaboración de los productos terminados ocupa un lugar central en la cadena de valor de la Compañía. Desde la recepción de la materia prima, hasta la distribución del producto terminado, las instalaciones industriales de Froneri Iberia se ocupan de mantener la calidad y la eficiencia en todo el proceso y de garantizar una correcta elaboración del producto terminado.

La Compañía dispone de un Código de Proveedores en el cual se especifica y se apoya la implementación continua de los Principios Corporativos como definición de estándares mínimos no negociables que son solicitados a los proveedores de Froneri Iberia y que éstos se comprometen a trasladar a sus empleados, agentes y personal subcontratado, a los que tienen que respetar y apegarse al hacer sus actividades comerciales.

En dicho Código se establecen, entre otros, principios relacionados con estándares de conducta laboral, como son:

- La privación de libertad y el trabajo forzado: los proveedores bajo ninguna circunstancia deben usar o de alguna forma obtener beneficio alguno por la imposición de trabajo forzado. El trabajo generado de cualquier tipo de forma de servidumbre esclavizante está prohibido, así como el uso de castigo psicológico, confinamiento, amenazas de violencia o cualquier otra forma de acoso o abuso como método de disciplina y control.
- El trabajo infantil: cualquier forma de explotación laboral infantil por parte de los proveedores está estrictamente prohibido. Por trabajo infantil se entiende cualquier labor mental, física, social o moralmente peligrosa o dañina para los niños, o que interfiere directamente en sus necesidades de educación obligatoria.
- La regulación de la jornada laboral y la remuneración: los proveedores son responsables de asegurar que sus empleados trabajen de acuerdo a las leyes aplicables y estándares industriales mandatarios referentes al número de horas y días de trabajo, así como de proporcionar a sus empleados salario y beneficios que cumplan con las leyes aplicables y acuerdos colectivos correspondientes.
- La discriminación: los proveedores deben seguir una política en seguimiento a las leyes aplicables prohibiendo las prácticas de discriminación en la contratación de personal y en la conducta profesional del mismo por cuestiones de raza, color, religión, sexo, edad, capacidades físicas, nacionalidades o cualquier otra condición prohibida legalmente.

En cuanto al medioambiente, queda establecido que los proveedores deben asegurar la realización de sus operaciones con el cuidado necesario para la conservación del medio ambiente y garantizar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables del país en que se estén fabricando y entregando productos o servicios.

En este sentido, la Compañía exige a todos sus proveedores que acepten el Código de Conducta para proveedores en el que se recogen todos los compromisos que son exigibles a la cadena de suministro de la empresa y es de obligatorio cumplimiento para todos los proveedores que trabajen con Froneri Iberia.

Froneri Iberia tiene implantado un estricto Sistema de Calidad y Seguridad Alimentaria, de acuerdo a los requisitos de BRC e IFS por los cuales mantienen unos criterios de homologación y seguimiento continuo de todos sus proveedores de materias primas utilizadas en la fábrica de Araia con el fin de garantizar que sus procesos de calidad y seguridad alimentaria están bajo control.

Adicionalmente, la Compañía evalúa anualmente a la totalidad de sus proveedores atendiendo a criterios de cumplimiento con la normativa vigente en cuanto a la seguridad alimentaria, como puede ser la declaración de alérgenos. Asimismo, la Compañía evalúa las reclamaciones y quejas recibidas por sus proveedores catalogándolas en función del grado de afecto a la seguridad de los consumidores.

Dado que la salud y seguridad de los consumidores es una de las principales preocupaciones de la Compañía, demanda que sus proveedores estén alineados con estos principios, actuando de manera responsable para con los mismos. Es por ello que la Compañía solicita y evalúa los certificados GFSI (Global Food Safety Initiative) a todos sus proveedores, haciendo un seguimiento de sus vigencias anualmente.

Además, la Compañía somete a auditorías a algunos de sus proveedores en materia de cumplimiento de los estándares de calidad anteriormente mencionados.

Asimismo, el cacao y el aceite de coco utilizado por Froneri disponen de las certificaciones UTZ y RSPO, respectivamente.

8.3. Consumidores

- Seguridad alimentaria

En relación con la seguridad alimentaria, la Compañía cuenta con la certificación IFS y BRC, que también exige a sus proveedores como garantía integral de calidad en todo el ciclo productivo.

Froneri Iberia cuenta con un laboratorio propio interno en los que se han realizado durante el 2024 7.429 análisis en todos los lotes de producto terminado (leche o de agua con Ph >4) como parte del plan de control

de la empresa para los productos fabricados. Asimismo, la Compañía subcontrata los servicios de laboratorios externos homologados para realizar otros análisis complementarios. Durante 2023 los análisis realizados en sus propios laboratorios ascendieron a 8.815.

Adicionalmente, la Compañía tiene establecidos otros controles de calidad adicionales que garanticen la seguridad alimentaria. Antes de liberar el producto al mercado se realiza una revisión de los siguientes aspectos:

- Degustación producto terminado
- Control contenido Neto
- Control de Producto en Línea
- Control PPC
- Análisis microbiológico de producto terminado

Durante los ejercicios 2024 y el 2023, la Compañía no ha recibido ninguna multa o sanción por casos de incumplimientos que hayan causado impactos en la salud y seguridad de sus productos.

Asimismo, Froneri Iberia dispone de un estricto sistema de control y monitoreo de sus proveedores, tanto de materias primas y envases, como de productos fabricados por terceros que la compañía distribuye.

Como parte de dicho control se efectúan revisiones de todos los pedidos, y se coteja en cada entrega que la información contenida en la ficha técnica de los productos se corresponde con la de la etiqueta de las referencias recibidas. Todos los proveedores firman un compromiso a través del cual se comprometen a no servir ningún producto a Froneri Iberia en caso de haber hecho cambios en el mismo sin haber enviado antes la ficha técnica actualizada al Dpto. de Calidad o cambios respecto a la declaración de alérgenos sin informar, a comunicar cambios relevantes que puedan afectar al producto (declaración de alérgenos, información de la etiqueta, resultados adversos de análisis efectuados, etc.) y a enviar cada año las fichas técnicas de cada producto.

- Información contenida en el etiquetado

Además de las menciones obligatorias exigidas por el Reglamento 1169/2011 de información al consumidor, en el etiquetado de los productos de Froneri Iberia se incluye:

- Información sobre la posible presencia no intencionada en el alimento de sustancias o productos que causen alergias o intolerancias: "puede contener..."
- Información sobre la ausencia de gluten: Productos con claims sin gluten. Productos con claim sin lactosa y Productos con claim sin azúcares añadidos.
- El contenido de la información nutricional obligatoria se completa con el contenido de fibra alimentaria.
- Indicación de la información nutricional por porción y las ingestas de referencia de los 7 nutrientes para un adulto medio (8 400 kJ/2 000 kcal) (excepto en graneles de OOH)
- En el front of the pack de Multipacks y envueltas de impulso se repite la información sobre el valor energético del producto por porción y por 100 g (excepto conos Extreme OOH) y en los productos infantiles donde se indica el semáforo Nutriscore.
- Se indica la web y los teléfonos de contacto para el consumidor.
- Para productos infantiles se indican los claims "con aromas naturales" y "con zumos de fruta" (las recetas que lo llevan), y además del texto en los multipacks: "Real fun comes naturally, Nuestros helados Pirulo ofrecen una refrescante diversión ...Nuestras recetas siguen los criterios nutricionales de la compañía..."
- **Nutriscore en Pirulo y Smarties**: Desde 2021, la marca Pirulo incorporó el sistema voluntario de etiquetado Nutri-score en todas sus envueltas y multipacks. Poco después se sumó la marca Smarties.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.

En el marco de su compromiso con el consumidor, las reclamaciones y quejas siguen el proceso definido en el Manual de Gestión de Servicios de Información al Consumidor.

En lo que se refiere al ámbito de la difusión de la disponibilidad del servicio de reclamaciones y atención al consumidor, existe un apartado en la web externa de Froneri Iberia en el que se publica el servicio de cara al exterior. En él, se incluyen los canales de contacto con el Servicio de Atención al Cliente y sus compromisos, que son el teléfono dedicado de atención al consumidor de Nestlé, la dirección postal de Froneri Iberia, así como un formulario online con las distintas opciones según si el contacto del cliente se produce por comentarios, reclamaciones o preguntas.

Asimismo, en el envasado de cada producto aparece la información necesaria para tramitar cualquier consulta o reclamación.

Por cualquiera de las vías citadas, las incidencias llegarán al Departamento de Calidad, que se encarga de la recepción, registro y gestión de las reclamaciones y comentarios.

A la hora de realizar la tramitación y el seguimiento de las reclamaciones, se distinguen varios tipos de reclamaciones:

- Cuerpo extraño
- Daño consumidor
- Falta de componente o calidad
- Diseño de producto
- Packaging
- Sensorial

Durante el ejercicio 2024, la Compañía ha recibido un total de 947 reclamaciones (2.197 en el 2023) de las que una parte muy relevante tenían su origen en el mercado americano, en el que se comenzó a operar en el ejercicio 2023. La totalidad de las mismas ha tenido un proceso de respuesta y seguimiento posterior. Ninguna de las reclamaciones ha generado problemas de salud en los consumidores.

Asimismo, desde el Departamento de Marketing de Froneri Iberia, se realizan periódicamente encuestas de satisfacción a los clientes para conocer su nivel de satisfacción, entender sus necesidades y expectativas y detectar áreas de mejora concretas.

A lo largo de lo largo de 2018, Froneri Iberia trabajó en la adaptación a la nueva Ley de Protección de Datos. En este sentido, ni en 2024 ni durante el 2023 se ha recibido reclamación alguna sobre violación de privacidad y fuga de datos de clientes.

8.4. Información fiscal

El resultado antes de impuestos obtenido por Froneri Iberia a lo largo del ejercicio 2024 ha ascendido a 27.773 miles de euros de beneficio y se han pagado impuestos de sociedades correspondientes al ejercicio 2023 por importe de 1.551 miles de euros y un pago a cuenta por importe de 611 miles de euros durante el 2024.

El resultado antes de impuestos obtenido por Froneri Iberia a lo largo del ejercicio 2023 ascendió a 11.169 miles de euros de beneficio y se pagaron impuestos de sociedades correspondientes al ejercicio 2022 por importe de 1.189 miles de euros y un pago a cuenta por importe de 409 miles de euros durante el 2023.

La Compañía no ha recibido subvenciones en el 2024, tampoco en el ejercicio 2023.

Anexo I Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 de diciembre 2018

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad

Ámbito general

Ámbitos		Marco de reporting	Sección
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio del Grupo, que incluirá: – Entorno empresarial – Organización y estructura – Mercados en los que opera – Objetivos y estrategias – Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-1 Nombre de la Compañía GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios GRI 102-3 Ubicación de la sede GRI 102-4 Ubicación de las operaciones GRI 102-6 Mercados servidos GRI 102-7 Tamaño de la organización	2. Modelo de negocio
Políticas y Resultados de esas Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo, así como los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes	103 Enfoque de Gestión de cada ámbito	3. Políticas
Riesgos a CP, MP y LP	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos.	103 Enfoque de Gestión de cada ámbito 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	4. Riesgos no financieros a corto, medio y largo plazo

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Sección
Global Medio Ambiente	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 103 Enfoque de Gestión de medioambiente GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	5.1 Enfoque de gestión
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		5.1 Enfoque de gestión
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		5.1 Enfoque de gestión
	Aplicación del principio de precaución		5.1 Enfoque de gestión
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		5.1 Enfoque de gestión
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 103: Enfoque de Gestión emisiones / biodiversidad	5.4 Contaminación y Cambio climático
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Economía circular	GRI 103: Enfoque de Gestión de efluentes y residuos / economía circular	5.2 Economía circular y prevención de gestión de residuos
	Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 103: Enfoque de Gestión de efluentes y residuos / economía circular GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	5.2 Economía circular y prevención de gestión de residuos
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103: Enfoque de Gestión de efluentes y residuos / economía circular	5.2 Economía circular y prevención de gestión de residuos
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-3 Extracción de agua	5.3 Uso sostenible de los recursos
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	GRI 103: Enfoque de Gestión materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	5.3 Uso sostenible de los recursos
	Consumo, directo e indirecto, de energía medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	GRI 103: Enfoque de Gestión de energía GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	5.3 Uso sostenible de los recursos

Ámbitos		Marco de reporting	Sección
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	GRI 103: Enfoque de Gestión de emisiones GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	5.4 Contaminación y Cambio climático
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 103: Enfoque de Gestión de Emisiones	5.3 Uso sostenible de los recursos
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 103: Enfoque de Gestión de Emisiones	5.4 Contaminación y Cambio climático
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 103: Enfoque de Gestión de biodiversidad	5.5 Protección de la biodiversidad
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Sección
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 103: Enfoque de Gestión de empleo GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.2 plantilla
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		6.2 plantilla
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.2 plantilla
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1: Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	6.2 plantilla
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	6.3 Remuneración
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	GRI 103: Enfoque de Gestión empleo GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	6.3 Remuneración
	La remuneración media de los consejeros y directivos desagregada por sexo,	GRI 103: Enfoque de Gestión empleo	6.3 Remuneración
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 103: Enfoque de Gestión empleo	6.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.2 plantilla
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 103: Enfoque de Gestión empleo	6.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad
	Número de horas de absentismo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	6.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 103: Enfoque de Gestión empleo	6.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103: Enfoque de Gestión, Salud y Seguridad en el trabajo	6.5 Seguridad y salud laboral
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	6.5 Seguridad y salud laboral
Relaciones sociales	**Organización** del diálogo social	GRI 103: Enfoque de Gestión Relaciones trabajador empresa	6.6 Relaciones sociales
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	6.6 Relaciones sociales
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 103: Enfoque de Gestión Relaciones trabajador empresa	6.6 Relaciones sociales
Formación	**Políticas** implementadas en el campo de la formación	GRI 103: Enfoque de Gestión formación y enseñanza	6.7 Formación de los trabajadores

Ámbitos		Marco de reporting	Sección
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	6.7 Formación de los trabajadores
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 103: Enfoque de Gestión de diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación	6.8 Respecto a la diversidad e igualdad de condiciones
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 103: Enfoque de Gestión de diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación	6.8 Respecto a la diversidad e igualdad de condiciones
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		6.8 Respecto a la diversidad e igualdad de condiciones
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		6.8 Respecto a la diversidad e igualdad de condiciones

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Sección
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 103: Enfoque de Gestión evaluación de derechos humanos+ libertad de asociación y negociación colectiva+ trabajo infantil+ trabajo forzoso u obligatorio GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	7.1 Enfoque de gestión 7.2 Derechos Humanos
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	7.2 Derechos Humanos
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103: Enfoque de Gestión no discriminación GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	7.1 Enfoque de gestión 7.2 Derechos Humanos

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Sección
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 103 Enfoque de Gestión anticorrupción GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	7.1 Enfoque de gestión 7.3 Corrupción y Soborno
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	7.3 Corrupción y Soborno
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7.3 Corrupción y Soborno

Información sobre la Sociedad

Ámbitos		Marco de reporting	Sección
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 103 Enfoque de Gestión comunidades locales + impactos económicos indirectos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones	8.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		8.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	del impacto y programas de desarrollo	8.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
	Las acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-12 Iniciativas externas GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	8.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103 Enfoque de Gestión prácticas de adquisición Gri 102-9 Cadena de suministro GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	8.2 Subcontratación y proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		8.2 Subcontratación y proveedores
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 103 Enfoque de Gestión prácticas de adquisición	8.2 Subcontratación y proveedores
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 103 Enfoque de Gestión Seguridad y Salud en clientes + Marketing y etiquetado + Privacidad del cliente	8.3 Consumidores
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 103 Enfoque de Gestión Seguridad y Salud en clientes + Marketing y etiquetado + Privacidad del cliente GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a la salud y seguridad de los productos y servicios	8.3 Consumidores
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 103: Enfoque de Gestión desempeño económico	8.4 Información fiscal
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 103: Enfoque de Gestión desempeño económico	8.4 Información fiscal
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	8.4 Información fiscal

Se han tomado como referencia los indicadores 'GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo", "GRI 303 Agua y e fluentes" en su versión de 2018. Para el resto de los indicadores se ha utilizado la versión de 2016.

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2024

Reunidos los Administradores de la sociedad Froneri Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal), con fecha 28 de marzo de 2025, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 37 del Código de Comercio, proceden a formular el Estado de Información No Financiera del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024, el cual viene constituido por el documento anexo que precede a este escrito, el cual forma parte del Informe de Gestión de Froneri Iberia S.L. (Sociedad Unipersonal).

FIRMANTES:

D. Carlos Hidalgo Sanchis
(Administrador Solidario)

D. Juan José Carrión Ruiz
(Administrador Solidario)

Dña. María Pilar Rovira Roig
(Administradora Solidaria)