



Estado de Información No Financiera 2018

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.- Respeto 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).

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 de materialidad 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. En general, se presenta la información del ejercicio en curso, que será tomado como año base para futuros ejercicios.

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.com/ 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 14 delegaciones comerciales 728 empleados
Facturación	194.562 miles de euros

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 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.

La Compañía tiene una fábrica situada en Araia, (Álava) y unas oficinas centrales situadas en Valencia, así como diferentes delegaciones comerciales en toda España.

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 (Vitoria) y otra en Valencia. Adicionalmente, cuenta con 14 delegaciones propias.

Mercados en los que opera.

La facturación en 2018 de la Compañía se sitúa en torno a los 194.562 miles de euros.

Los principales mercados internacionales en los que opera directamente son principalmente Reino Unido, Francia y Portugal, cuyas ventas suponen un 17% sobre el total.

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 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. Producto como Pirulo y Fantasmicos continúan imbatibles. A parte de un amplio surtido de infantiles, los consumidores pueden encontrar en los lineales de supermercados e hipermercados, novedosos helados bajo marcas como MAXIBON, eXtreme, KitKat, Oreo, Milka y Toblerone o clásicos como Chococlack y 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 trabajamos 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 2018, en el canal Retail se lanzaron 16 novedades, entre ellos el Bombón KitKat, producto ganador del premio Innoval y el relanzamiento de marca Extreme, con nuevas recetas que se caracterizan por su combinación de texturas y sabores. En el canal Impulso, se presentaron también 7 nuevos productos.

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.

- **Código de Conducta** cuyo objetivo es ofrecer un marco de referencia respecto del 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 Integrity Call**, cuyo objeto es proporcionar los detalles sobre su política y establecer los estándares para que los trabajadores puedan 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 Froneri Iberia y con la manera de hacer negocios en la Compañía.
- **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 al entorno, y la preservación de los recursos naturales. Los principios implantados como parte del compromiso de protección al medioambiente son:
 - o Cumplir con la normativa vigente y con los requisitos internos aplicables.
 - o Proporcionar información y formación que aseguren la protección del medio ambiente,
 - o Tomar las medidas necesarias para reducir el riesgo,
 - o Fomentar que los proveedores adopten la misma actitud y principios,
 - o Medir, evaluar y controlar sistemáticamente el proceso que se sigue en la implantación de los principios ambientales
 - o Comunicar la naturaleza de la actividad y el progreso que se realiza en la protección del medio ambiente,
 - o Colaborar con los organismos públicos en todas aquellas actividades que supongan una mejora en la protección del medio ambiente.

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.

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:

- Dar valor a los consumidores esforzándose por ser los mejores, mediante la experiencia y la innovación ofrecer productos y servicios con los más altos estándares.
- Trabajo en equipo: Nutrir y desarrollar los talentos a su disposición respetando y abarcando la diversidad.
- Responsabilidad: asumir responsabilidad de sus acciones. Estar comprometidos con un estilo único de toma de decisiones rápidas en el que se elogian la iniciativa y el juicio.
- Rendimiento: fomentar una visión comercial y empresarial para ofrecer un rendimiento sin precedentes.

- Liderazgo empresarial: identificar todas las oportunidades para mejorar el rendimiento y siempre aprender de los errores.

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 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

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 y retención del talento	Contar con las personas adecuadas para conseguir los objetivos de la empresa
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 players en el mercado	En un entorno en constante cambio, la posibilidad de que nuevas empresas entren en el negocio de helados es alta.
Entorno Digital Cliente/Consumidor	Adaptación constante y rápida al entorno digital

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 micro económico 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 de la Compañía realizan un curso de formación a través del cual 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 contratación de una empresa externa para el asesoramiento técnico y específico de la depuradora de 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.
- Inversiones por valor de 382 miles de euros para la mejora de la eficiencia energética.

Durante el 2018, la Compañía no ha registrado multas significativas por infracciones de normativas en materia medioambiental ni ha dotado provisiones para riesgos ambientales. No obstante, Froneri Iberia, aplica el principio de precaución y cuenta con un seguro de responsabilidad civil y ambiental 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. 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.

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 2018:

	Residuos Generados		Residuos Valorizados	
	No Peligroso	Peligroso	No Peligroso	Peligroso
Kg / ton	5.170,17 Ton	9,46 Ton	4.760,58 Ton	5,85 Ton

Froneri Iberia genera muy pocos residuos peligrosos, menos de 10 toneladas al año.

Adicionalmente, la Compañía ha generado 125 toneladas de materia prima y producto terminado para destruir por no ser apto para el consumo.

En lo que se refiere al reciclaje, en las oficinas de Froneri Iberia tanto de Valencia como de Araia se han colocado 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 sí para el consumo, que Froneri Iberia dona al Banco de Alimentos.

5.3 Uso Sostenible de los recursos

La Compañía promueve el uso responsable de todos los recursos materiales que se consumen.

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 2018 ha ascendido a 162.955 m3.

Con el objetivo de reducir este consumo, Froneri Iberia realizó durante los ejercicios 2017 y 2018 un proyecto para el soterramiento de tuberías con el fin de acabar con fugas de agua. Gracias a esta inversión, ha bajado considerablemente el consumo de agua.

Adicionalmente, se llevan a cabo tareas de concienciación del uso responsable de agua entre los empleados.

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 2018:

Materias Primas (ton)	Materias primas (*)	Plástico	Papel / Cartón	Madera
	128.298	341.356	164.483	73.707

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

Actualmente la Compañía no dispone de unas medidas formalizadas para la mejora de la eficiencia de materias primas. No obstante, Froneri Iberia aplica el principio de mejora continua en el consumo de materias primas para hacer un uso responsable de ellas.

Energía

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

- **Electricidad:**
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:**
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**
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 2018:

	Consumo indirecto	Consumo directo		Total
	Electricidad	Gas Natural	Diésel	
Energía consumida Kwh	19.375.641	8.135.148	9.790.875	37.301.665

En relación con el "Programa de Ayudas a Inversiones en Eficiencia energética y energías renovables en la industria" del EVE, Froneri Iberia ha recibido una subvención con motivo del proyecto de "Sustitución de compresor y recuperación de calor".

Froneri Iberia ha llevado a cabo un proyecto para el cambio de luminaria, pasando a ser esta de luces LED.

Además de esto, la Compañía ha realizado la siguiente medida para mejorar la eficiencia energética:

- Optimización del consumo de energía con inversiones como la implantación de un nuevo secador de aire por adsorción o el ajustado de la frecuencia de inmersión de la bomba de circulación.

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.

5.4 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 2018, tanto de alcance 1 como de alcance 2:

	Ton CO _{2eq}
Emisiones directas-Alcance 1	
Gas Natural	1.651
Diesel	2.412
Emisiones indirectas-Alcance 2	
Electricidad	6.196
Emisiones Alcance 1 + Alcance 2	10.259

Los factores de emisión utilizados son los publicados por el Ministerio de Medioambiente para el Registro de la Huella de Carbono.

Froneri Iberia no ha llevado a cabo ninguna medida durante el 2018 para prevenir, reducir o reparar la contaminación atmosférica específica relacionada con el ruido y la contaminación lumínica.

Actualmente Froneri Iberia está analizando las posibilidades de fijar unas metas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y establecer unas medidas para adaptarse a las consecuencias del 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.

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 el 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, la plantilla de la Compañía está formada por 728 profesionales, de los cuales 472 son hombres y 256 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 2018:

	Ventas											
	Género Masculino						Género Femenino					
	<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	-	-	-	13	-	11	-	-	-	1	-	1
Admon. Delegaciones	-	-	-	3	-	3	-	1	-	13	1	6
Logística / Distribución / Cámaras	1	2	10	29	-	25	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	-	-	3	69	1	75	-	1	4	29	-	4
Trade Marketing	-	-	-	3	-	3	-	-	-	1	-	-

	Fábrica											
	Género Masculino						Género Femenino					
	<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	-	3	-	-	-	1	-	-
Personal de Fabricación	3	1	1	19	1	28	-	-	2	9	1	96
Personal Logístico / Expediciones	1	-	-	5	3	10	-	-	-	-	-	2
Personal Técnico / Engineering	-	3	-	51	-	42	-	-	-	7	-	6

	Oficinas											
	Género Masculino						Género Femenino					
	<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	-	-	-	9	-	3	-	-	-	9	-	5
Especialistas y Personal Administración	1	2	-	14	-	13	2	3	1	37	1	12

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:

	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	-	-	-	-	-	-	-	13	-	-	-	11,2
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3
Logística / Distribución / Cámaras	1,3	1,7	-	1,3	0,8	17,4	0,2	32,5	0,2	6	1,3	27,5
Personal Comercial	-	0,3	-	-	0,9	3,2	0,8	67,6	-	1,3	0,8	83,3
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3

	Mujeres											
	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	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Admon. Delegaciones	0,6	0,6	0,3	0,3	0,5	0,4	2,2	12,3	0,2	-	-	7,1
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	-	-	-	-	-	0,4	-	-	-	-
Personal Comercial	0,3	1,1	-	1	1,6	3,3	4,8	26,2	-	0,2	-	4,3
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

	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	-	-	-	-	-	-	-	7,8	-	-	-	3
Personal de Fabricación	0,5	4,6	-	0,9	1,0	3,8	2,3	21,1	-	1,3	1,0	32,8
Personal Logístico / Expediciones	0,1	1,7	-	0,9	0,2	3,9	1	5,1	0,2	3,3	-	11,8
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	2,3	-	0,3	4,6	46,1	-	3,2	-	42

	Mujeres											
	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	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Personal de Fabricación	0,5	2,0	-	0,4	2,3	11,3	1,1	24,1	2,3	4,8	6,3	120,6
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	-	-	0,7	-	-	-	-	-	2
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	0,8	5,9	-	-	-	5,4

	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	-	-	-	-	-	-	-	9	-	-	-	3
Especialistas y Personal Administración	-	1,9	-	1	-	-	-	14	-	-	-	12,9

	Mujeres											
	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	-	-	-	-	-	-	-	9	-	-	-	5
Especialistas y Personal Administración	0,0	1,8	-	3	-	0,6	8,5	28,1	0,2	0,8	-	12

La Compañía está comprometida con la integración laboral de las personas con discapacidad, por ello, ha contado con 4,34 personas con algún tipo de discapacidad de media en el ejercicio, todos ellos en fábrica, que se corresponde un 0,6% de su plantilla.

A continuación, se muestra una tabla con los despidos producidos en el 2018 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	-	-	-	-	1	1
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	2	-	1	-
Personal Comercial	-	-	14	-	2	-
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-

	Fábrica					
	Hombres			Mujeres		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Line Managers	-	-	-	-	-	-
Personal de Fabricación	-	2	8	-	-	7
Personal Logístico / Expediciones	-	-	2	-	-	-
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	-	-	1	-	-	-

6.3 Remuneración

Froneri Iberia establece sus remuneraciones en función de los tres Convenios Colectivos vigentes. 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 2018, la remuneración media de los profesionales de Froneri Iberia ha sido de 42.968 euros en el caso de los hombres y 33.811 para el colectivo de las mujeres.

La brecha salarial de Froneri Iberia se sitúa para 2018 en el 21,3%, entendida como la diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres respecto al de los hombres.

A continuación, se desglosan las remuneraciones medias 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	35.441,70	33.135,98	30.937,53	31.865,07	Fabrica	35.612,00	35.105,38	34.983,42	35.100,86
Oficinas	25.086,90	47.938,50	56.468,60	48.499,70	Oficinas	24.756,64	57.913,40	72.275,78	60.944,28
Ventas	22.268,67	26.664,76	30.296,24	27.076,05	Ventas	26.608,46	44.862,70	49.098,69	46.277,57
Total general	30.094	34.797	33.269	33.811	Total general	32.271	42.312	45.111,36	42.968

Categorías	Mujer	Hombre	Total general
Admon. Deleg.	26.871	31.711	27.725
Especialistas y Pers. Admon.	37.311	45.748	40.317
Fabricación	31.832	34.712	32.622
Line Managers	87.812	86.054	86.514
Logístico / Distribución / Cámaras	27.616	35.025	34.959
Personal Comercial	25.237	47.396	42.575
Personal Logístico / Expediciones	29.533	32.419	32.185
Personal Técnico / Engineering	30.679	33.501	33.168
Trade Marketing	47.808	55.418	54.331
Total general	33.811	42.968	39.258

Durante el ejercicio 2018, los miembros del Consejo de Administración no han percibido retribución alguna en concepto de sueldos.

A 31 de diciembre de 2018 la Compañía no tenía contraídos anticipos o créditos a los Administradores, ni existían obligaciones en materia de compromisos para pensiones correspondientes a antiguos y actuales Administradores.

No se han producido otras remuneraciones a los Administradores por ningún concepto, tampoco se han satisfecho primas de seguro de responsabilidad civil a favor de los administradores de la Compañía.

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: 1.720 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:

- Tener en cuenta la diferencia horaria a la hora de agendar reuniones con las Sociedades situadas en otros países
- Fomentar el disfrute de la totalidad de los días de vacaciones, no permitiendo la compensación por los días no disfrutados, incluso en aquellos países en los que se permite la compensación económica de 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 2018 la Compañía ha tenido un total de 76.226 horas estimadas de ausencia, lo que supone un 5% de absentismo para el citado año.

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 debe 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 dispone de dos comités de seguridad y salud en los dos centros de trabajo con mayor número de trabajadores. Durante el año 2018 el comité de seguridad y salud laboral se reunió un total 8 veces en los centros de trabajo de Álava y Valencia respectivamente.

En el ejercicio 2018 la Compañía no ha sufrido un accidente mortal.

En España, se han producido 34 accidentes leves y solo 1 ha sido considerado como accidente grave in itinere. Tampoco se tiene constancia de ninguna enfermedad profesional en este periodo.

A continuación, se muestran los principales índices relacionados con la accidentabilidad de la Compañía incurridos en el 2018:

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Tasa de frecuencia de accidentes	21	24	23
Índice de Gravedad accidentes	0,47	0,66	0,58
Enfermedades profesionales	0	0	0
Número de Accidentes	13	22	35

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 a 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 tableros 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.

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.

Adicionalmente, la Compañía realiza encuestas de clima laboral, las cuales permiten tomar acciones que favorezcan y fomenten las buenas relaciones sociales.

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...).

De acuerdo a los Planes Anuales de formación establecidos, el año 2018 se han impartido 57.272 horas de formación en la Compañía a 728 empleados.

El promedio de horas de formación por empleado en el 2018 ha sido de 78,67h.

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

	Horas de formación por categoría profesional recibidas en el 2018
Fábrica	10.491
Oficinas	45.641
Ventas	1.140
Total	57.272

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.

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.

El compromiso de la Compañía con la igualdad se materializa en el Plan de Igualdad.

En la actualidad, la Compañía se encuentra inmersa en el desarrollo de un nuevo Plan de Igualdad. No obstante, y hasta su entrada en vigor, Froneri Iberia dispone del Plan de Igualdad de Helados y Postres, S.A., el cual recoge, entre otras, medidas concretas que integren los valores y principios de la Compañía a favor de la igualdad de trato,

la no discriminación y la integración y la aplicación del Principio de Igualdad de trato y la no discriminación en todas las políticas, los procesos y las decisiones que afecten a las personas de la empresa.

Este plan incluye un apartado con el Protocolo específico de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

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 reunirán 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

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, durante el pasado ejercicio distribuyó entre sus empleados unos folletos que recogen dichos principios de actuación y realizó diversas sesiones para darlos a conocer y resolver las dudas en relación con los mismos.

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.

Los principios corporativos empresariales contemplados en el "Código de Conducta Empresarial" son:

1. Respetar y cumplir las leyes, normas y regulaciones en todo momento.
2. Actuar siempre en función de los mejores intereses de Froneri Iberia, evitando los conflictos de interés.
3. Tener en cuenta los mejores intereses de Froneri Iberia en los trabajos y actividades externas de cualquiera de sus empleados.
4. Respetar la igualdad de oportunidades, las decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas.
5. Compromiso a fomentar los negocios de Froneri Iberia.
6. Respetar y seguir las normas de uso de la información privilegiada en relación con la compra o venta de títulos valores.
7. Respetar el Derecho de la Competencia y la competencia leal.
8. Valorar y proteger la información confidencial y respetar la información confidencial de terceros.
9. Respetar y proteger los activos de la Compañía, evitando el fraude.
10. Rechazar toda comportamiento relacionado como el soborno y la corrupción.
11. Llevar a cabo las actividades basadas en la calidad y la competencia, evitando ser influidos o influir en terceros mediante favores o regalos.
12. Fomentar la diversidad y respetar la dignidad personal de los empleados, rechazando cualquier conducta relacionada con la discriminación y el acoso.
13. Fomentar la consulta del Código de Conducta entre los empleados.
14. Fomentar la comunicación de conductas ilegales o incumplidoras a través de los canales establecidos para tal 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 sus proveedores con el objetivo de que respalden las iniciativas de actuación establecidas en el Código de Conducta, a través del Código de Conducta de Proveedores.

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.

Durante el ejercicio 2018, la Compañía no ha recibido ninguna denuncia por casos relacionados con la vulneración de los Derechos Humanos.

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 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" 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 en su día a día, Froneri Iberia dispone de un Comité de Compliance Ibérico (CCI), como responsable de la difusión, conocimiento y cumplimiento del mismo.

Dicho Código de Conducta regula en sus artículos 10 y 11 todo aquello relacionado con el soborno y corrupción, así como con los regalos y otras atenciones, tanto entregados como recibidos, y contempla expresamente 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 la misma.

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"

PKK

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 en España habrá 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 incluirá en las sesiones que planifique la "Política en relación con regalos y otras atenciones".

Modelo de prevención de delitos penales

La Compañía ha desarrollado 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.

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 que son de aplicación a todo personal de la delegación que maneje efectivo y por lo tanto efectúe liquidaciones de tesorería.

Canal ético

Adicionalmente, Froneri Iberia pone a disposición de todas las personas que forman parte de la organización un canal 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, como área responsable de este canal.

El canal ético es accesible a través de una dirección de correo electrónico y un teléfono exclusivo para estas funciones.

Durante el 2018, 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.

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.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En el 2018, la Compañía ha realizado aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro por valor de 44.000 euros y realiza donaciones de productos al Banco de Alimentos.

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 2018 Froneri Iberia ha participado en foros de universidades como International Talents Match de la Universidad de Vitoria, Foro E2 de la Universidad Politécnica de Valencia, Lunes con Empleo de ADEIT (Universidad de Valencia), Foro Facultad de Economía de la Universidad de Valencia, MEET de ESIC y Foro de la Universidad Católica de Valencia.

También ha estado presente en Alimentaria, un evento internacional de referencia para todos los profesionales de la industria de la alimentación, bebidas y food service, y fue en este foro donde se premió una de las innovaciones de 2018, el Bombón Kitkat.

En cuanto a la comunicación de la marca Pirulo, en 2018, por primera vez, se dejó de comunicar directamente a los niños y se empezó a dirigir a padres.

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.

La Compañía patrocina a 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 y Distribución • Reparaciones y mantenimiento de equipos • Limpieza • Servicios de Consultoría, Auditoría y Otros

PKS

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 no cuenta con una Política de Compras formalizada, pero 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 mandatorios 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.

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 2018 8.450 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.

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 el 2018, 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.

- 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 "created for kids" o "nuestros helados infantiles..."

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 2018, la Compañía ha recibido un total de 640 reclamaciones. 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 ha trabajado en la adaptación a la nueva Ley de Protección de Datos. En este sentido, en 2018 no se ha recibido reclamación alguna sobre violación de privacidad y fuga de datos de clientes.

8.4 Información fiscal

Las pérdidas antes de impuestos obtenidos por Froneri Iberia a lo largo del ejercicio 2018 han ascendido a 1.808 miles de euros y, derivado de los pagos a cuenta realizados en el 2017, no se han pagado los impuestos durante el 2018.

Durante la anualidad 2018, la compañía ha recibido ayudas económicas por importe de 10,8 miles de euros que se corresponden principalmente con la inversión realizada por Froneri Iberia para el ahorro energético de un nuevo compresor con recuperación de calor.

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 303-1 Extracción de agua por fuente	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
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	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	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
Organización del trabajo	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.2 plantilla
	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 403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	6.4 Organización del trabajo y políticas de flexibilidad
Salud y seguridad	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
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103: Enfoque de Gestión empleo	6.5 Seguridad y salud laboral
Relaciones sociales	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	6.5 Seguridad y salud laboral
	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
Formación	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Temas de Salud y Seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	6.6 Relaciones sociales
	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 103: Enfoque de Gestión formación y enseñanza	6.7 Formación de los trabajadores
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	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
		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 Respeto 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 Respeto a la diversidad e igualdad de condiciones
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		6.8 Respeto 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 GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	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

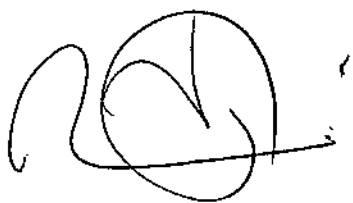
Información sobre la Sociedad

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 del impacto y programas de desarrollo	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		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		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

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2018

Reunidos los Administradores de la sociedad Froneri Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal), con fecha 20 de marzo de 2019, 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 2018, 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. Ibrahim Mahmood Ibrahim Najafi
(Administrador solidario)



D. Philip Karl Griffin
(Administrador solidario)



Estado de Información No Financiera 2019

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.- Respeto 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 1 - Tabla de cumplimiento Ley 11/2018, de 28 de diciembre 2018

PKtr 

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 de materialidad 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.

PKG 

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 Álava
Web	https://www.froneri.com/ 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 615 empleados
Facturación	210.733 miles de euros

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.

La Compañía tiene una fábrica situada en Araia, (Álava) y dos oficinas centrales situadas en Araia (Álava) y Valencia, así como diferentes delegaciones comerciales en toda España.

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 habiéndose reducido respecto al año anterior como consecuencia de la adaptación a las necesidades del mercado.

Mercados en los que opera.

La facturación en 2019 de la Compañía se sitúa en torno a los 210.733 miles de euros, mientras que en el año anterior se situó cerca de los 194.562 miles de euros.

Los principales mercados internacionales en los que opera directamente son principalmente Reino Unido, Francia y Portugal, cuyas ventas suponen un 15% sobre el total. En el año 2018 dichas ventas supusieron un 17% sobre el total.

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.

red *Pai*

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**, **KitKat**, **Oreo**, **Milka** y **Toblerone** o clásicos como **Chococlack** y **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 2019, en el canal **Retail** se lanzaron 10 novedades, destacando la nueva marca de bombones **Nuii**, elaborada con nata fresca. En el canal **Impulso**, se presentaron también 9 nuevos productos.

COVID-19

La aparición del Coronavirus COVID-19 en China en enero de 2020 y su reciente expansión global a un gran número de países, ha motivado que el brote vírico haya sido calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el pasado 11 de marzo del 2020.

Teniendo en consideración la complejidad de los mercados a causa de la globalización de los mismos y la ausencia, por el momento, de un tratamiento médico eficaz contra el virus, las consecuencias para las operaciones de la Sociedad son inciertas y van a depender en gran medida de la evolución y extensión de la pandemia en los próximos meses, así como de la capacidad de reacción y adaptación de todos los agentes económicos impactados.

Por todo ello, a la fecha de formulación del EINF es prematuro realizar una valoración detallada o cuantificación de los posibles impactos que tendrá el COVID-19 sobre la Sociedad, debido a la incertidumbre sobre sus consecuencias, a corto, medio y largo plazo.

En cualquier caso, y tal y como se recoge en las Cuentas Anuales, los Administradores y la Dirección de la Sociedad, han realizado una evaluación preliminar de la situación actual conforme a la mejor información disponible y han adoptado las medidas necesarias para mitigar los impactos identificados. Asimismo, se está realizando una supervisión constante de la evolución de la situación, con el fin de mitigar los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse. Los administradores consideran que dichos impactos no afectarán a la continuidad del negocio.

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.

- **Código de Conducta** cuyo objetivo es ofrecer un marco de referencia respecto del 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 Integrity Call**, cuyo objeto es proporcionar los detalles sobre su política y establecer los estándares para que los trabajadores puedan 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 Froneri Iberia y con la manera de hacer negocios en la Compañía.
- **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 al entorno, y la preservación de los recursos naturales. Los principios implantados como parte del compromiso de protección al medioambiente son:
 - o Cumplir con la normativa vigente y con los requisitos internos aplicables.
 - o Proporcionar información y formación que aseguren la protección del medio ambiente,
 - o Tomar las medidas necesarias para reducir el riesgo,
 - o Fomentar que los proveedores adopten la misma actitud y principios,
 - o Medir, evaluar y controlar sistemáticamente el proceso que se sigue en la implantación de los principios ambientales
 - o Comunicar la naturaleza de la actividad y el progreso que se realiza en la protección del medio ambiente,
 - o Colaborar con los organismos públicos en todas aquellas actividades que supongan una mejora en la protección del medio ambiente.

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.

Estas políticas son objeto de revisión periódica y alineamiento a las definidas a nivel corporativo. Asimismo, se realizan comunicaciones y formaciones para recordar la importancia y obligatoriedad de su cumplimiento.

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:

- Dar valor a los consumidores esforzándose por ser los mejores, mediante la experiencia y la innovación ofrecer productos y servicios con los más altos estándares.
- Trabajo en equipo: Nutrir y desarrollar los talentos a su disposición respetando y abarcando la diversidad.

- **Responsabilidad:** asumir responsabilidad de sus acciones. Estar comprometidos con un estilo único de toma de decisiones rápidas en el que se elogian la iniciativa y el juicio.
- **Rendimiento:** fomentar una visión comercial y empresarial para ofrecer un rendimiento sin precedentes.
- **Liderazgo empresarial:** identificar todas las oportunidades para mejorar el rendimiento y siempre aprender de los errores.

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

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 <i>"employer branding"</i> 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 players en el mercado	En un entorno en constante cambio, la posibilidad de que nuevas empresas entren en el negocio de helados es alta.
Entorno Digital Cliente/Consumidor	Adaptación constante y rápida al entorno digital

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.

an PKG

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 de la Compañía realizan un curso de formación a través del cual 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.

Handwritten signature and initials: "NW" and "PKE"

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 contratación de una empresa externa para el asesoramiento técnico y específico de la depuradora de 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.
- Inversiones por valor de 510 miles de euros para la mejora de la eficiencia energética. Las mismas ascendieron a 382 miles de euros el año anterior.

Durante el 2019, la Compañía no ha registrado multas significativas por infracciones de normativas en materia medioambiental ni ha dotado provisiones para riesgos ambientales. No obstante, Froneri Iberia, aplica el principio de precaución y cuenta con un seguro de responsabilidad civil y ambiental 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. 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.

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 2019:

	Residuos Generados		Residuos Valorizados	
	No Peligroso	Peligroso	No Peligroso	Peligroso
Kg / ton	7.880,30 Ton	8,42 Ton	4.454,53 Ton	5,73 Ton

Handwritten signature and initials: "RN" and "PKG"

A continuación, se muestran los residuos generados por la Compañía en el año anterior, 2018:

	Residuos Generados		Residuos Valorizados	
	No Peligroso	Peligroso	No Peligroso	Peligroso
Kg / ton	5.170,17 Ton	9,46 Ton	4.760,58 Ton	5,85 Ton

Froneri Iberia genera muy pocos residuos peligrosos, alrededor de 10 toneladas al año.

Adicionalmente, la Compañía ha generado 195.400 toneladas de materia prima y producto terminado para destruir por no ser apto para el consumo en el 2019. (125 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 han colocado 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 actividad de la Compañía, se generan productos terminados no aptos para la venta por no disponer de una fecha de caducidad extensa, pero sí para el consumo, que Froneri Iberia dona al Banco de Alimentos.

5.3 Uso Sostenible de los recursos

La Compañía promueve el uso responsable de todos los recursos materiales que se consumen.

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 2019 ha ascendido a 176.520 m3. Dicho consumo fue de 162.955 m3 en el ejercicio 2018.

Con el objetivo de reducir este consumo, Froneri Iberia ha venido realizando proyectos para el soterramiento de tuberías con el fin de acabar con fugas de agua. Gracias a esta inversión, ha bajado considerablemente el consumo de agua en proporción a la producción.

Adicionalmente, se llevan a cabo tareas de concienciación del uso responsable de agua entre los empleados.

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 2019:

Materias Primas (ton)	Materias primas (*)	Plástico	Papel / Cartón	Madera
	130.511	322.408	280.705	108.033

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

La siguiente tabla muestra el consumo de materias primas durante el ejercicio 2018.

Materias Primas (ton)	Materias primas (*)	Plástico	Papel / Cartón	Madera
	128.298	341.356	164.483	73.707

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

PK 6

Actualmente la Compañía no dispone de unas medidas formalizadas para la mejora de la eficiencia de materias primas. No obstante, Froneri Iberia aplica el principio de mejora continua en el consumo de materias primas para hacer un uso responsable de ellas.

Energía

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

- **Electricidad:**
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:**
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**
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 2019:

	Consumo indirecto	Consumo directo		Total
	Electricidad	Gas Natural	Diésel	
Energía consumida KwH	21.563.135	8.764.219	10.511.100	40.838.454

En la tabla posterior se muestran los consumos de energía de la Compañía durante el ejercicio 2018:

	Consumo indirecto	Consumo directo		Total
	Electricidad	Gas Natural	Diésel	
Energía consumida KwH	19.375.641	8.135.148	9.790.875	37.301.665

Para Froneri Iberia la eficiencia en la gestión de los recursos energéticos es una prioridad y en este sentido se han venido realizando diversas actuaciones. Entre los proyectos más relevantes cabe mencionar algunos de los iniciados el año anterior que actualmente se encuentran operativos:

- Sustitución de compresor y recuperación de calor, que se incluyó en el "Programa de Ayudas a Inversiones en Eficiencia energética y energías renovables en la industria" del EVE y por el que la Compañía recibió una subvención.
- Sustitución de luminarias en la fábrica de Aria por otras más eficientes tipo LED, por el que también se ha recibido una subvención como se detalla en el apartado 8.4.
- Optimización del consumo de energía mediante la implantación de un nuevo secador de aire por adsorción o el ajustado de la frecuencia de inmersión de la bomba de circulación.

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.

 P116

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 2019 y 2018, tanto de alcance 1 como de alcance 2:

	Año 2019	Año 2018
	Ton CO _{2eq}	Ton CO _{2eq}
Emisiones directas-Alcance 1		
Gas Natural	1.779	1.651
Diesel	2.561	2.412
Emisiones indirectas-Alcance 2		
Electricidad	4.534	6.196
Emisiones Alcance 1 + Alcance 2	8.875	10.259

Los factores de emisión utilizados son los publicados por el Ministerio de Medioambiente para el Registro de la Huella de Carbono.

Froneri Iberia no ha llevado a cabo ninguna medida durante el 2019 para prevenir, reducir o reparar la contaminación atmosférica específica relacionada con el ruido y la contaminación lumínica.

Actualmente Froneri Iberia está analizando las posibilidades de fijar unas metas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y establecer unas medidas para adaptarse a las consecuencias del 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.

Handwritten signature and initials: "RN" and "PICK"

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 el 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 2019, la plantilla de la Compañía está formada por 615 profesionales (728 en el 2018), de los cuales 415 son hombres y 200 mujeres (472 y 256 hombres y mujeres respectivamente en el 2018).

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 2019:

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	-	-	-	11	-	11	-	-	-	1	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	3	-	3	-	1	-	10	-	6
Logística / Distribución / Cámaras	3	-	18	23	8	30	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	-	-	3	57	-	60	-	1	6	28	-	5
Trade Marketing	-	-	-	2	-	4	-	-	-	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	-	5	-	-	-	4	-	-
Personal de Fabricación	1	3	3	40	-	57	-	-	1	4	1	58
Personal Logístico / Expediciones	1	-	-	4	-	5	-	-	-	-	-	1
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	7	-	5	-	-	-	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	-	-	-	7	-	6	-	-	-	8	-	4
Especialistas y Personal Administración	-	2	-	14	-	11	-	4	2	37	2	14

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 2019:

	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	-	-	-	-	-	-	-	11	-	-	-	21,3
Admon. Delegaciones	0,3	-	-	-	-	-	-	3,8	-	-	-	3
Logística / Distribución / Cámaras	1,1	4,3	-	-	1,5	37,5	0,4	50,2	0,6	15,3	0,3	39,7
Personal Comercial	-	0,9	-	0,5	0,8	2,7	0,3	64,8	-	0,3	-	67,6
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	-	4,0

	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	-	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	0,3	1,1	0,6	-	0,8	1,8	9,6	-	0,4	0,2	6,8
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	-	-	0,1	1,3	3,6	6,4	3,8	23,9	-	-	-	5
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

	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	-	-	-	-	-	-	-	9,5	-	-	-	5
Personal de Fabricación	1,3	7,8	-	3,9	1,3	11,8	9,2	56,3	0,3	1,8	1	69,1
Personal Logístico / Expediciones	-	4,7	-	0,9	0,4	7,9	1	7,8	0,7	3,2	-	12,6
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	0,7	6,5	-	-	-	5

	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	-	-	-	-	-	-	-	4,8	-	-	-	-
Personal de Fabricación	1,6	5,6	-	-	3,7	22	1,5	22,4	2,4	2,9	6,3	119,9
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	-	0,1	3,4	-	-	-	0,4	-	1,7
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	Jornada Completa
-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	-	-	6,5
-	1,6	-	1,8	-	0,6	-	15,8	-	-	-	-	19,8

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	Jornada Completa
-	-	-	-	-	-	-	8,8	-	-	-	-	4,8
-	1,6	-	4	-	3,1	12	34,7	0,3	1,4	-	-	16,2

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

A cierre del ejercicio 2018 la plantilla de la Compañía estaba formada por 728 profesionales, 472 hombres y 256 mujeres.

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
-	-	-	11	-	11	-	-	-	1	-	1
-	-	-	3	-	3	-	1	-	13	-	6
1	2	10	29	-	25	-	-	-	-	-	-
-	-	3	69	1	75	1	-	4	29	-	4
-	-	-	3	-	3	-	-	-	-	-	-

Fabrica											
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
-	-	-	8	-	3	-	-	-	1	-	-
3	1	1	19	1	28	-	-	7	9	1	96
1	-	-	5	3	10	-	-	-	-	-	2
-	3	-	51	-	47	-	-	-	7	-	6

2N PKGT

	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	-	-	-	5	-	3	-	-	-	9	-	5
Especialistas y Personal Administración	1	2	-	14	-	13	2	3	1	3/	1	12

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 2018:

	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	-	-	-	-	-	-	-	13	-	-	-	11,2
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3
Logística / Distribución / Cámaras	1,3	1,7	-	1,3	0,8	17,4	0,2	32,5	0,2	6	1,3	27,5
Personal Comercial	-	0,3	-	-	0,9	3,2	0,8	67,6	-	1,3	0,8	83,3
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3

	Mujeres											
	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	-	-	-	1
Admon. Delegaciones	0,6	0,6	0,3	0,3	0,5	0,4	7,2	12,3	0,2	-	-	7,1
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	-	-	-	-	-	0,4	-	-	-	-
Personal Comercial	0,3	1,1	-	1	1,6	3,3	4,8	26,2	-	0,2	-	4,3
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

	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	-	-	-	-	-	-	-	7,8	-	-	-	3
Personal de Fabricación	0,5	4,6	-	0,9	1,0	3,8	2,3	21,1	-	1,3	1,0	32,8
Personal Logístico / Expediciones	0,1	1,7	-	0,9	0,2	3,9	1	5,1	0,7	3,3	-	11,8
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	2,3	-	0,3	4,6	46,1	-	3,2	-	42

	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	-	-	-	-
Personal de Fabricación	0,5	2,0	-	0,4	2,3	11,3	1,1	24,1	2,3	4,8	5,3	170,6
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	-	-	0,7	-	-	-	-	-	2
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	0,8	5,9	-	-	-	5,4

	Oficinas											
	<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	-	-	-	-	-	-	-	9	-	-	-	3
Especialistas y Personal Administración	-	1,9	-	1	-	-	-	14	-	-	-	12,9

	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	-	-	-	-	-	-	-	9	-	-	-	5
Especialistas y Personal Administración	-	1,8	-	3	-	0,6	8,5	28,2	0,2	0,8	-	12

La Compañía está comprometida con la integración laboral de las personas con discapacidad, por ello, ha contado con 5,88 personas con algún tipo de discapacidad de media en el ejercicio, todos ellos en fábrica, que se corresponde un 0,9% de su plantilla. Durante el ejercicio 2018 la Compañía contaba con 4,34 personas con algún tipo de discapacidad de media, al igual que este año todos ellos en fábrica, que se correspondía un 0,6% de su plantilla.

A continuación, se muestra una tabla con los despidos producidos en el 2019 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	-	-	2	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	2	1
Logística / Distribución / Cámaras	1	3	6	-	-	-
Personal Comercial	1	2	8	-	3	-
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-

	Fábrica					
	Hombres			Mujeres		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Line Managers	-	-	-	-	-	-
Personal de Fabricación	-	2	3	-	-	8
Personal Logístico / Expediciones	-	-	5	-	-	-
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	-	1	1	-	1	1

En las tablas posteriores se muestran los datos de los despidos producidos en el ejercicio 2018, 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	-	-	-	-	1	1
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	2	-	1	-
Personal Comercial	-	-	14	-	2	-
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-

	Fábrica					
	Hombres			Mujeres		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Line Managers	-	-	-	-	-	-
Personal de fabricación	-	2	8	-	-	7
Personal Logístico / Expediciones	-	-	2	-	-	-
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	-	-	1	-	-	-

6.3 Remuneración

Froneri Iberia establece sus remuneraciones en función de los tres Convenios Colectivos vigentes. 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 2019, la remuneración media de los profesionales de Froneri Iberia ha sido de 38.516 euros en el caso de los hombres y 31.859 para el colectivo de las mujeres. Dichas remuneraciones durante el ejercicio anterior ascendieron a 42.968 euros en el caso de los hombres y 33.811 para el colectivo de las mujeres.

La brecha salarial de Froneri Iberia se sitúa para 2019 en el 17,28%, entendida como la diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres respecto al de los hombres. En 2018 esta diferencia se situaba en 21,3%.

Handwritten signature and initials

A continuación, se desglosan las remuneraciones medias en base a las categorías profesionales, rango de edad y sexo del ejercicio 2019:

Mujeres	<30	30-50	>50	Total Mujeres	Hombres	<30	30-50	>50	Total Hombres
Fabrica	29.984	30.908	29.726	30.153	Fabrica	30.296	34.854	33.733	33.811
Oficinas	20.502	46.166	53.663	46.927	Oficinas	24.729	58.427	71.504	60.662
Ventas	19.474	23.622	28.509	24.270	Ventas	32.388	37.833	41.171	39.080
Total	27.495	32.203	32.204	31.859	Total	30.465	38.132	40.562	38.516

Categorías	Mujer	Hombre	Total
Admon. Deleg.	25.553	27.668	26.015
Especialistas y Pers. Admon.	37.458	49.271	41.651
Fabricación	29.929	32.110	30.817
Line Managers	30.762	77.577	78.410
Logístico / Distribución / Cámaras	0	30.804	30.804
Personal Comercial	23.312	43.157	37.872
Personal Logístico / Expediciones	28.735	33.108	32.530
Personal Técnico / Engineering	25.572	36.350	35.723
Trade Marketing	18.648	48.201	43.979
Total	31.859	38.516	35.904

En las tablas expuestas a continuación se muestran las remuneraciones medias del ejercicio 2018 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	35.441,70	33.135,98	30.937,53	31.865,07	Fabrica	35.612,00	35.105,38	34.983,42	35.100,86
Oficinas	25.086,90	47.938,50	56.468,60	48.499,70	Oficinas	24.756,64	57.913,40	72.275,78	60.944,28
Ventas	22.268,67	26.664,76	30.296,24	27.076,05	Ventas	26.608,46	44.862,70	49.098,69	46.277,57
Total	30.094	34.797	33.269	33.811	Total	32.271	42.312	45.111,36	42.968

Categorías	Mujer	Hombre	Total
Admon. Deleg.	26.871	31.711	27.725
Especialistas y Pers. Admon.	37.311	45.748	40.317
Fabricación	31.832	34.712	32.622
Line Managers	87.812	86.054	86.514
Logístico / Distribución / Cámaras	27.616	35.025	34.959
Personal Comercial	25.237	47.396	42.575
Personal Logístico / Expediciones	29.533	32.419	32.185
Personal Técnico / Engineering	30.679	33.501	33.168
Trade Marketing	47.808	55.413	54.331
Total	33.811	42.968	39.258

Durante los ejercicios 2019 y 2018, los miembros del Consejo de Administración no han percibido retribución alguna en concepto de sueldos.

A 31 de diciembre de 2019 la Compañía no tenía contraídos anticipos o créditos a los Administradores, ni existían obligaciones en materia de compromisos para pensiones correspondientes a antiguos y actuales Administradores.

No se han producido otras remuneraciones a los Administradores por ningún concepto, tampoco se han satisfecho primas de seguro de responsabilidad civil a favor de los administradores de la Compañía.

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: 1.720 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:

- Tener en cuenta la diferencia horaria a la hora de agendar reuniones con las Sociedades situadas en otros países
- Fomentar el disfrute de la totalidad de los días de vacaciones, no permitiendo la compensación por los días no disfrutados, incluso en aquellos países en los que se permite la compensación económica de 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 2019 la Compañía ha tenido un total de 84.602 horas estimadas de ausencia, lo que supone un 5,52% de absentismo para el citado año. Durante el ejercicio 2018 la Compañía tuvo un 5% de absentismo lo que supuso un total de 76.226 horas estimadas.

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 debe 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 dispone de dos comités de seguridad y salud en los dos centros de trabajo con mayor número de trabajadores. Durante el año 2019, 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 2019 la Compañía no ha sufrido un accidente mortal. En España, se han producido 42 accidentes leves y solo 4 han sido considerados como accidentes in itinere. Tampoco se tiene constancia de ninguna enfermedad profesional en este período.

En el ejercicio anterior no se sufrieron accidentes mortales en la Compañía. A su vez, en España se produjeron 34 accidentes leves y solo 1 fue considerado como accidente grave in itinere. Tampoco se tuvo constancia de ninguna enfermedad profesional durante 2019.

A continuación, se muestran los principales índices relacionados con la accidentabilidad de la Compañía incurridos en el 2019 y 2018:

	Año 2019			Año 2018		
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL
Tasa de frecuencia de accidentes	30,09	33,2	32,4	21	24	23
Índice de Gravedad accidentes	0,2	0,5	0,4	0,47	0,66	0,58
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Número de Accidentes	16	30	46	13	22	35

22
FKG

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 a 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.

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.

Adicionalmente, la Compañía realiza encuestas de clima laboral, las cuales permiten tomar acciones que favorezcan y fomenten las buenas relaciones sociales.

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...).

De acuerdo a los Planes Anuales de formación establecidos, el año 2019 se han impartido 9.287 horas de formación en la Compañía a 615 empleados. Mientras que durante el ejercicio anterior se impartieron 57.272 horas de formación a 728 empleados. Esta reducción se debe al gran número de horas de formación realizadas principalmente en el área de oficinas como consecuencia del cambio del sistema informático que tuvo lugar durante el año 2018.

El promedio de horas de formación por empleado en el 2019 ha sido de 15,10 h., mientras que en el año 2018 fue 78,67h.

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

AN PKC

	Horas de formación por categoría profesional recibidas en el 2019	Horas de formación por categoría profesional recibidas en el 2018
Fábrica	7.626	10.491
Oficinas	397	45.641
Ventas	1.265	1.140
Total	9.287	57.272

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.

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.

El compromiso de la Compañía con la igualdad se materializa en el Plan de Igualdad.

En la actualidad, la Compañía se encuentra inmersa en el desarrollo de un nuevo Plan de Igualdad. No obstante, y hasta su entrada en vigor, Froneri Iberia dispone del Plan de Igualdad de Helados y Postres, S.A., el cual recoge, entre otras, medidas concretas que integren los valores y principios de la Compañía a favor de la igualdad de trato, la no discriminación y la integración y la aplicación del Principio de Igualdad de trato y la no discriminación en todas las políticas, los procesos y las decisiones que afecten a las personas de la empresa.

Este plan incluye un apartado con el Protocolo específico de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

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 reunirán 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.

Froneri Iberia estima firmar un nuevo texto del plan de igualdad durante el primer semestre de 2020, alineado con los valores y las políticas de Froneri en favor de la igualdad en todas las áreas de la empresa.

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.
- Ascos adaptados
- Plazas de aparcamiento reservadas y adaptadas de mayor tamaño



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, durante el pasado ejercicio distribuyó entre sus empleados unos folletos que recogen dichos principios de actuación y realizó diversas sesiones para darlos a conocer y resolver las dudas en relación con los mismos.

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.

Los principios corporativos empresariales contemplados en el "Código de Conducta Empresarial" son;

1. Respetar y cumplir las leyes, normas y regulaciones en todo momento.
2. Actuar siempre en función de los mejores intereses de Froneri Iberia, evitando los conflictos de interés.
3. Tener en cuenta los mejores intereses de Froneri Iberia en los trabajos y actividades externas de cualquiera de sus empleados.
4. Respetar la igualdad de oportunidades, las decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas.
5. Compromiso a fomentar los negocios de Froneri Iberia.
6. Respetar y seguir las normas de uso de la información privilegiada en relación con la compra o venta de títulos valores.
7. Respetar el Derecho de la Competencia y la competencia leal.
8. Valorar y proteger la información confidencial y respetar la información confidencial de terceros.
9. Respetar y proteger los activos de la Compañía, evitando el fraude.
10. Rechazar todo comportamiento relacionado como el soborno y la corrupción.
11. Llevar a cabo las actividades basadas en la calidad y la competencia, evitando ser influidos o influir en terceros mediante favores o regalos.
12. Fomentar la diversidad y respetar la dignidad personal de los empleados, rechazando cualquier conducta relacionada con la discriminación y el acoso.
13. Fomentar la consulta del Código de Conducta entre los empleados.
14. Fomentar la comunicación de conductas ilegales o incumplidoras a través de los canales establecidos para tal 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 sus proveedores con el objetivo de que respalden las iniciativas de actuación establecidas en el Código de Conducta, a través del Código de Conducta de Proveedores.

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.

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 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" 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 en su día a día, Froneri Iberia dispone de un Comité de Compliance Ibérico (CCI), como responsable de la difusión, conocimiento y cumplimiento del mismo.

Dicho Código de Conducta regula en sus artículos 10 y 11 todo aquello relacionado con el soborno y corrupción, así como con los regalos y otras atenciones, tanto entregados como recibidos, y contempla expresamente 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 la misma.

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"

 FKE

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 en España habrá 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 incluirá en las sesiones que planifique la "Política en relación con regalos y otras atenciones".

Modelo de prevención de delitos penales

La Compañía tiene desarrollado 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.

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 que son de aplicación a todo personal de la delegación que maneje efectivo y por lo tanto efectúe liquidaciones de tesorería.

Canal ético

Adicionalmente, Froneri Iberia pone a disposición de todas las personas que forman parte de la organización un canal 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, como área responsable de este canal.

El canal ético es accesible a través de una dirección de correo electrónico, un apartado de correos y un teléfono exclusivo para estas funciones.

Durante el 2019, 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 2018.

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.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En el 2019, la Compañía ha realizado aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro por valor de 76 miles de euros y realiza donaciones de productos al Banco de Alimentos. En el ejercicio anterior la Compañía realizó aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro por valor de 44 miles de euros, así como donaciones de productos al Banco de Alimentos.

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.

Handwritten initials: RN and KG

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 2019 Froneri Iberia ha participado en foros de Empleo y Emprendimiento de universidades tales como en Universidad de Valencia y en la UPV.

En cuanto a la comunicación de la marca Pirulo, desde 2018, por primera vez, se dejó de comunicar directamente a los niños y se empezó a dirigir a padres.

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.

La Compañía patrocina a 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 y Distribución • 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 no cuenta con una Política de Compras formalizada, pero 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 mandatorios 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 trabajan 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.

Handwritten signature and initials

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.

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 2019 11.883 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 2018 los análisis realizados en sus propios laboratorios ascendieron a 8.450.

Adicionalmente, la Compañía tiene establecidos otros controles de calidad adicionales que garantizan 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 el 2019, 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:

Handwritten signature and initials

- 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.
- 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 "created for kids" o "nuestros helados infantiles..."

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 2019, la Compañía ha recibido un total de 923 reclamaciones (640 en el 2018). 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 ha trabajado en la adaptación a la nueva Ley de Protección de Datos. En este sentido, ni en 2019 ni durante el 2018 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 2019 ha ascendido a 12.426 miles de euros y se han pagado los impuestos durante el 2019 por importe de 944 miles de euros correspondientes al ejercicio 2018, más otros 262 miles de euros en concepto de pago a cuenta del ejercicio 2019. Asimismo, se han recibido devoluciones por importe de 1.732 miles de euros.

En 2018 se produjeron pérdidas antes de impuestos, por valor de 1.808 miles de euros y, derivado de los pagos a cuenta realizados en 2017, no se pagaron impuestos durante dicho año.

Durante el ejercicio 2019, la compañía ha recibido subvenciones por valor de 75 miles de euros que se correspondió principalmente con la inversión realizada por Froneri para la mejora de la eficiencia energética en relación con el cambio de luminarias LED en Araia.

Las subvenciones recibidas en el 2018 fueron de 10,8 que se correspondieron con la inversión realizada por Froneri para el ahorro energético de un nuevo compresor con recuperación de calor.

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		5.1 Enfoque de gestión
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 103 Enfoque de Gestión de medioambiente:	5.1 Enfoque de gestión
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	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 de 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
	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	5.3 Uso sostenible de los recursos
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
	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
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		

22

PKG

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	6.2 plantilla
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	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
Organización del trabajo	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6.2 plantilla
	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 403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	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 empleo	6.5 Seguridad y salud laboral
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	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 403-4 Temas de Salud y Seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	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
	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 Respeto 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 Respeto a la diversidad e igualdad de condiciones
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		6.8 Respeto 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 GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	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

22

PK6

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	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	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	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		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	8.2 Subcontratación y proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	8.2 Subcontratación y proveedores
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	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

22

PKC

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2019

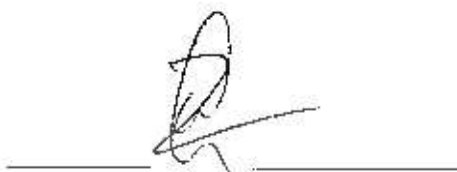
Reunidos los Administradores de la sociedad Froneri Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal), con fecha 1 de mayo de 2020, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 37 del Código de Comercio, proceden a formular el Estado de Información No Financiera del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2019, 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. Ibrahim Mahmood Ibrahim Najafi

(Administrador solidario)



D. Philip Karl Griffin

(Administrador solidario)



Estado de Información No Financiera 2020

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.- Respeto 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

PKA
RN

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 de materialidad 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.

PKS


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 14 delegaciones comerciales en toda España
	542 empleados a cierre del 2020 615 empleados a cierre del 2019
Facturación	133.516 miles de euros en 2020 210.733 miles de euros en 2019

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.

La Compañía tiene una fábrica situada en Araia, (Álava) y dos oficinas centrales situadas en Araia (Álava) y Valencia, así como diferentes delegaciones comerciales en toda España.

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 14 delegaciones propias (las mismas que el año anterior).

Mercados en los que opera,

La facturación en 2020 de la Compañía se sitúa en torno a los 133.516 miles de euros, mientras que en el año anterior se situó cerca de los 210.733 miles de euros.

Los principales mercados internacionales en los que opera directamente son principalmente Reino Unido, Francia y Portugal, cuyas ventas suponen un 19% sobre el total. En el año 2019 dichas ventas supusieron un 15% sobre el total.

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 Nuñi, 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 Nuñi, 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 2020, en el canal Retail se lanzaron 26 novedades (10 novedades en 2019), destacando la nueva marca de bombones Nuñi, elaborada con nata fresca. En el canal Impulso, se presentaron también 4 nuevos productos (9 nuevos productos en 2019).

COVID-19

Durante el año 2020 las operaciones de la Sociedad se han visto impactadas por los efectos de la pandemia mundial generada por el Covid-19 como consecuencia de las limitaciones internacionales a la movilidad y las limitaciones a la apertura de la hostelería. Esta situación, en la medida que durante el año 2020 no se ha dispuesto de una vacuna efectiva, ha supuesto una reducción del turismo y del consumo en los mercados en los que la Sociedad opera y consecuentemente se han reducido sus ventas de forma importante. Para afrontar dicha situación la Sociedad ha establecido grupos de trabajo y procedimientos específicos destinados a monitorizar y gestionar en todo momento la evolución de sus operaciones.

A tal efecto, tal y como se recoge en las Cuentas Anuales, los Administradores y la Dirección de la Sociedad están realizando una evaluación continua de la situación actual conforme a la mejor información disponible y adoptando las medidas necesarias para mitigar eventuales impactos identificados, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse. Los administradores consideran que dichos impactos no afectarán a la continuidad del negocio.

PICK
2

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.

- **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 Integrity Call**, cuyo objeto es proporcionar los detalles sobre su política y establecer los estándares para que los trabajadores puedan 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 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 íntegra 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 al entorno, y la preservación de los recursos naturales. Los principios implantados como parte del compromiso de protección al medioambiente son:
 - o Cumplir con la normativa vigente y con los requisitos internos aplicables.
 - o Proporcionar información y formación que aseguren la protección del medio ambiente,
 - o Tomar las medidas necesarias para reducir el riesgo,
 - o Fomentar que los proveedores adopten la misma actitud y principios,
 - o Medir, evaluar y controlar sistemáticamente el proceso que se sigue en la implantación de los principios ambientales
 - o Comunicar la naturaleza de la actividad y el progreso que se realiza en la protección del medio ambiente,
 - o 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

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.

Estas políticas son objeto de revisión periódica y alineamiento a las definidas a nivel corporativo. De hecho, la política de Medioambiente y la de Salud y Seguridad laboral ha sido actualizadas en octubre de 2020. Asimismo, se realizan comunicaciones y formaciones periódicas para recordar la importancia y obligatoriedad de su cumplimiento.

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.

Para
22

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, como consecuencia de la pandemia Covid – 19, adquiere una especial relevancia para la compañía.

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 “ <i>employer branding</i> ” 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 <i>players</i> en el mercado	En un entorno en constante cambio, la posibilidad de que nuevas empresas entren en el negocio de helados es alta.
Entorno Digital Cliente/Consumidor	Adaptación constante y rápida al entorno digital

Como consecuencia del Covid-19 y el incremento de teletrabajo se ha incrementado el riesgo de ciberataques, habiéndose reforzado todas las medidas de seguridad en esta área.

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 de la Compañía realizan un curso de formación a través del cual 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 2020 no se han realizado inversiones en materia medioambiental. No obstante, hubo inversiones por valor de 510 miles de euros para la mejora de la eficiencia energética en el 2019. No obstante, la compañía sigue realizando gastos corrientes para mitigar el impacto medioambiental lo que unido a todas las inversiones realizadas en ejercicios anteriores continúan contribuyendo a la eficiencia energética de la compañía.

Durante los ejercicios 2020 y 2019, la Compañía no ha registrado multas significativas por infracciones de normativas en materia medioambiental ni ha dotado provisiones para riesgos ambientales. No obstante, Froneri Iberia, aplica el principio de precaución y cuenta con un seguro de responsabilidad civil y ambiental 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. 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.

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 2020:

	Residuos Generados		Residuos Valorizados	
	No Peligroso	Peligroso	No Peligroso	Peligroso
Ton	6.289,57 Ton	7,82 Ton	2.444,52 Ton	5,42 Ton

La siguiente tabla muestra los residuos generados por la Compañía en 2019:

	Residuos Generados		Residuos Valorizados	
	No Peligroso	Peligroso	No Peligroso	Peligroso
Ton	7.880,30 Ton	8,42 Ton	4.454,53 Ton	5,73 Ton

Froneri Iberia genera muy pocos residuos peligrosos, alrededor de 8 toneladas al año.

Adicionalmente, la Compañía ha generado 245 toneladas de materia prima y producto terminado para destruir por no ser apto para el consumo en el 2020. (195 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 han colocado 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 sí para el consumo, que Froneri Iberia dona al Banco de Alimentos.

5.3 Uso Sostenible de los recursos

La Compañía promueve el uso responsable de todos los recursos materiales que se consumen.

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 2020 ha ascendido a 149.617 m3. Dicho consumo fue de 176.520 m3 en el ejercicio 2019.

Con el objetivo de reducir este consumo, Froneri Iberia ha venido realizando proyectos para el soterramiento de tuberías con el fin de acabar con fugas de agua. Gracias a esta inversión, ha bajado considerablemente el consumo de agua en proporción a la producción.

Adicionalmente, se llevan a cabo tareas de concienciación del uso responsable de agua entre los empleados.

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 2020:

Materias Primas (ton)	Materias primas (*)	Plástico	Papel / Cartón	Madera
	112.497	241.036	258.358	78.129

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

La siguiente tabla muestra el consumo de materias primas durante el ejercicio 2019.

Materias Primas (ton)	Materias primas (*)	Plástico	Papel / Cartón	Madera
	130.511	322.408	280.705	108.033

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

Pha
22

La variación entre ambos ejercicios se debe en su mayor parte a reducciones del volumen de producción derivado de la situación sanitaria - crisis económica derivada del Covid-19, que ha afectado directamente a la reducción de la producción.

Actualmente la Compañía no dispone de unas medidas formalizadas para la mejora de la eficiencia de materias primas. No obstante, Froneri Iberia aplica el principio de mejora continua en el consumo de materias primas para hacer un uso responsable de ellas.

La compañía está inmersa en un proceso de sustitución de algunos de estos materiales por cartón o madera cuando resulta posible y en el caso de que no resulte posible intentarlo reemplazarlos por materiales más reciclables.

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

Por otro lado, nuestra búsqueda del máximo reciclaje de nuestros residuos generados promueve la generación de materias primas recicladas para los envases.

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 2020 con más de 328 miles de euros para esta acción (283 miles de euros en 2019).

Energía

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

- Electricidad:
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:
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
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 2020:

	Consumo indirecto	Consumo directo		Total
	Electricidad	Gas Natural	Diésel	
Energía consumida KwH	18.045.634	7.318.393	6.602.425	31.966.452

En la tabla posterior se muestran los consumos de energía de la Compañía durante el ejercicio 2019:

	Consumo indirecto	Consumo directo		Total
	Electricidad	Gas Natural	Diésel	
Energía consumida KwH	21.563.135	8.764.219	10.511.100	40.838.454

La variación entre ambos ejercicios se debe en su mayor parte a reducciones del volumen de producción derivado de la situación sanitaria - crisis económica derivada del Covid-19, que ha afectado directamente a la reducción de la producción, así como a la reducción en los desplazamientos por parte de la fuerza de ventas y distribución como consecuencia de las reducciones en la movilidad y la consecuente reducción de la actividad.

Para Froneri Iberia la eficiencia en la gestión de los recursos energéticos es una prioridad y en este sentido se han venido realizando diversas actuaciones. Entre los proyectos más relevantes cabe mencionar algunos de los proyectos llevados a cabo en el 2019 y anteriores, que actualmente se encuentran operativos:

- Sustitución de compresor y recuperación de calor, que se incluyó en el "Programa de Ayudas a Inversiones en Eficiencia energética y energías renovables en la industria" del EVE y por el que la Compañía recibió una subvención.
- Sustitución de luminarias en la fábrica de Araia por otras más eficientes tipo LED, por el que también se recibió en 2019 una subvención como se detalla en el apartado 8.4.
- Optimización del consumo de energía mediante la implantación de un nuevo secador de aire por adsorción o el ajustado de la frecuencia de inmersión de la bomba de circulación.

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.

5.4 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 2020 y 2019, tanto de alcance 1 como de alcance 2:

	Año 2020	Año 2019
	Ton CO _{2eq}	Ton CO _{2eq}
Emisiones directas-Alcance 1		
Gas Natural	1.332	1.779
Diésel	1.609	2.561
Emisiones indirectas-Alcance 2		
Electricidad	371	4.534
Emisiones Alcance 1 + Alcance 2	3.312	8.875

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. La variación en las emisiones derivadas de la electricidad se debe a una actualización del factor de emisión de la distribuidora contratada (99% de la energía eléctrica) dado que dicho factor se ha reducido un 90% respecto al año anterior.

firm


Froneri Iberia no ha llevado a cabo ninguna medida durante el 2020 para prevenir, reducir o reparar la contaminación atmosférica específica relacionada con el ruido y la contaminación lumínica, tampoco lo hizo en el 2019.

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.

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.

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 el 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.

Durante el 2020, debido al impacto que los efectos de la pandemia han tenido en la actividad de Froneri, se presentaron dos Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), uno para su aplicación en una parte del colectivo de la Fábrica de Araña, y el otro para los colectivos de Oficina de Valencia, Ventas y Distribución. De este modo, Froneri lograba minimizar el impacto tan reseñable que la pandemia ha tenido sobre su actividad en 2020, adecuando así temporalmente sus equipos, apoyándose de manera responsable en dicha figura legal.

6.2 Plantilla

A cierre de ejercicio 2020, la plantilla de la Compañía está formada por 542 profesionales (615 en el 2019), de los cuales 367 son hombres y 175 mujeres (415 y 200 hombres y mujeres respectivamente en el 2019).

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 2020:

PKG

22

	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	-	-	-	11	-	11	-	-	-	1	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	2	-	3	-	1	-	9	-	5
Logística / Distribución / Cámaras	-	1	1	20	1	22	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	1	-	1	49	-	68	-	-	-	73	-	5
Trade Marketing	-	-	-	1	-	5	-	-	-	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	-	-	-	9	-	8	-	-	-	3	-	-
Personal de Fabricación	-	1	-	33	-	50	-	-	1	4	-	51
Personal Logístico / Expediciones	2	-	-	4	1	4	-	-	-	-	-	-
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	9	-	8	-	-	-	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	-	-	-	8	-	5	-	-	-	8	-	7
Especialistas y Personal Administración	-	1	-	15	-	12	-	7	1	36	1	15

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 2020:

	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	-	-	-	-	-	-	-	11	-	-	-	11
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	3
Logística / Distribución / Cámaras	-	1,50	-	1,42	0,17	17,08	-	25,75	0,08	7,67	-	29,92
Personal Comercial	-	0,83	-	-	-	2,92	-	34,83	-	0,17	2,33	71,58
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	1,83	-	-	-	5

P/da
22

	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	-	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	1	-	-	-	9,08	-	-	-	7
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	-	-	-	0,67	0,08	5,5	-	28,17	-	-	-	5,92
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

	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	-	-	-	-	-	-	-	9	-	-	-	8
Personal de Fabricación	0,08	0,75	-	1,83	-	4,75	-	41,42	-	1,25	-	60,42
Personal Logístico / Expediciones	0,08	1,50	-	-	-	1	-	7,41	-	0,50	-	4,92
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	-	9,83	-	-	-	8

	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	-	-	-	-	-	-	-	3,75	-	-	-	-
Personal de Fabricación	-	0,50	-	-	-	3,67	-	14,67	0,08	1,08	-	111,50
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	-	-	0,17	-	-	-	-	-	0,17
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

	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	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	5
Especialistas y Personal Administración	-	-	-	1	-	0,67	-	17,75	-	-	2,42	11,67

PKG
22

	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	-	-	-	-	-	-	0,25	7	-	-	-	7
Especialistas y Personal Administración	-	-	-	7,17	-	2,75	1,25	34,50	-	1,92	-	14,58

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

A cierre del ejercicio 2019 la plantilla de la Compañía estaba formada por 615 profesionales, 415 hombres y 200 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 2019:

	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	-	-	-	11	-	11	-	-	-	1	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	3	-	3	-	1	-	10	-	6
Logística / Distribución / Cámaras	3	-	18	23	8	30	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	-	-	3	57	-	60	-	1	6	28	-	5
Trade Marketing	-	-	-	2	-	4	-	-	-	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	-	5	-	-	-	4	-	-
Personal de Fabricación	1	3	3	40	-	57	-	-	1	4	1	58
Personal Logístico / Expediciones	1	-	-	4	-	5	-	-	-	-	-	1
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	7	-	5	-	-	-	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	-	-	-	7	-	6	-	-	-	8	-	4
Especialistas y Personal Administración	-	2	-	14	-	11	-	4	2	37	2	14

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 2019:

Plus


	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	-	-	-	-	-	-	-	11	-	-	-	11,3
Admon. Delegaciones	0,3	-	-	-	-	-	-	3,8	-	-	-	3
Logística / Distribución / Cámaras	1,1	4,3	-	-	1,5	37,5	0,4	30,2	0,6	15,3	0,3	39,7
Personal Comercial	-	0,9	-	0,5	0,8	2,7	0,3	64,8	-	0,3	-	67,6
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	4,0

	Mujeres											
	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	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	0,3	1,1	0,6	-	0,8	3,8	9,6	-	0,4	0,2	6,8
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	-	-	0,1	1,3	3,6	6,4	3,8	23,9	-	-	-	5
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

	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	-	-	-	-	-	-	-	9,5	-	-	-	5
Personal de Fabricación	1,3	7,8	-	3,9	1,3	11,8	9,2	56,3	0,3	1,8	1	69,1
Personal Logístico / Expediciones	-	4,7	-	0,9	0,4	7,9	1	7,8	0,2	3,2	-	11,6
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	0,7	6,5	-	-	-	5

	Mujeres											
	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	-	-	-	-	-	-	-	4,8	-	-	-	-
Personal de Fabricación	1,6	6,6	-	-	3,7	22	1,5	22,4	2,4	2,9	6,3	119,9
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	-	0,1	3,4	-	-	-	0,4	-	1,7
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

PMR
RN

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	-	-	-	-	-	-	7	-	-	-	6,5
Especialistas y Personal Administración	-	1,6	-	1,8	-	0,6	-	15,8	-	-	15,8

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	-	-	-	-	-	-	8,8	-	-	-	4,8
Especialistas y Personal Administración	-	1,6	-	4	-	3,1	12	34,2	0,3	1,4	16,2

La Compañía está comprometida con la integración laboral de las personas con discapacidad, por ello, ha contado con 5,10 personas con algún tipo de discapacidad de media en el ejercicio, todos ellos en fábrica, que se corresponde un 0,9% de su plantilla. Durante el ejercicio 2019 la Compañía contaba con 5,88 personas con algún tipo de discapacidad de media, al igual que este año todos ellos en fábrica, que se correspondía un 0,9% de su plantilla.

A continuación, se muestra una tabla con los despidos producidos en el 2020 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	-	-	-	-	3	
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	3	-	-	
Personal Comercial	-	1	4	-	7	1
Trade Marketing	-	-	1	-	-	-

Fábrica						
Hombres			Mujeres			
<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años	
Line Managers	-	-	-	-	-	
Personal de Fabricación	-	1	7	-	7	
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	-	1	
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	-	-	2	-	1	

En las tablas posteriores se muestran los datos de los despidos producidos en el ejercicio 2019, clasificados por sexo, edad y clasificación profesional:

PKK
RN

	Ventas					
	Hombres			Mujeres		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Line Managers	-	-	2	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	2	1
Logística / Distribución / Cámaras	1	5	6	-	-	-
Personal Comercial	1	2	8	-	3	-
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	3	-	-	8
Personal Logístico / Expediciones	-	-	5	-	-	-
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	-	1	1	-	1	1

6.3 Remuneración

Froneri Iberia establece sus remuneraciones en función de los tres Convenios Colectivos vigentes. 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 2020, la remuneración media de los profesionales de Froneri Iberia ha sido de 44.206 euros en el caso de los hombres y 38.253 para el colectivo de las mujeres. Dichas remuneraciones durante el ejercicio anterior ascendieron a 38.516 euros en el caso de los hombres y 31.859 para el colectivo de las mujeres.

La brecha salarial de Froneri Iberia se sitúa para 2020 en el 15,56%, entendida como la diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres respecto al de los hombres. En 2019 esta diferencia se situaba en 17,28%.

A continuación, se desglosan las remuneraciones medias en base a las categorías profesionales, rango de edad y sexo del ejercicio 2020:

Mujeres	<30	30-50	>50	Total Mujeres	Hombres	<30	30-50	>50	Total Hombres
Fábrica	30.734	38.708	30.944	32.588	Fábrica	32.784	37.605	38.141	37.605
Oficinas	27.634	49.129	56.214	50.556	Oficinas	27.060	62.985	76.980	68.385
Ventas	23.772	26.522	31.792	27.521	Ventas	32.748	42.857	45.895	44.086
Total	27.482	38.853	38.179	38.253	Total	32.410	43.340	45.901	44.206

Handwritten signature

Categorías	Mujer	Hombre	Total
Admon. Deleg.	31.609	31.068	31.454
Especialistas y Pers. Admon.	41.019	54.670	45.363
Fabricación	31.169	34.013	32.916
Line Managers	81.355	78.218	79.057
Logístico / Distribución / Cámaras	-	33.301	33.301
Personal Comercial	24.129	45.578	41.011
Personal Logístico / Expediciones	37.405	33.012	33.640
Personal Técnico / Engineering	28.645	39.093	38.543
Trade Marketing	48.255	52.256	51.684
Total	38.253	44.206	42.384

En las tablas expuestas a continuación se muestran las remuneraciones medias del ejercicio 2019 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	29.984	30.908	29.726	30.153	Fabrica	30.296	34.854	33.733	33.811
Oficinas	20.502	46.166	53.663	46.927	Oficinas	24.729	58.127	71.504	60.662
Ventas	19.171	23.622	28.509	24.270	Ventas	32.388	37.833	41.171	39.080
Total	27.495	32.203	32.204	31.859	Total	30.465	38.132	40.562	38.516

Categorías	Mujer	Hombre	Total
Admon. Deleg.	25.553	27.668	26.015
Especialistas y Pers. Admon.	37.458	49.274	41.651
Fabricación	29.929	32.110	30.817
Line Managers	80.762	77.577	78.410
Logístico / Distribución / Cámaras	0	30.804	30.804
Personal Comercial	23.312	43.157	37.872
Personal Logístico / Expediciones	28.735	33.108	32.530
Personal Técnico / Engineering	25.572	30.350	35.723
Trade Marketing	18.648	48.201	43.979
Total	31.859	38.516	35.904

Durante los ejercicios 2020 y 2019, los miembros del Consejo de Administración no han percibido retribución alguna en concepto de sueldos.

A 31 de diciembre de 2020 la Compañía no tenía contraídos anticipos o créditos a los Administradores, ni existían obligaciones en materia de compromisos para pensiones correspondientes a antiguos y actuales Administradores.

No se han producido otras remuneraciones a los Administradores por ningún concepto, tampoco se han satisfecho primas de seguro de responsabilidad civil a favor de los administradores de la Compañía.

PMG
22

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: 1.720 horas anuales.
- Oficina de Valencia: 1.728 horas anuales.

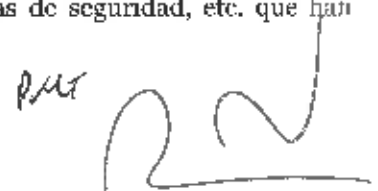
La Empresa valora el equilibrio de la vida profesional y personal y busca facilitarlo con la aplicación de diferentes recomendaciones para fomentar la flexibilidad y la conciliación, adaptadas a cada actividad, entre otras:

- Tener en cuenta la diferencia horaria a la hora de agendar reuniones con las Sociedades situadas en otros países
- Fomentar el disfrute de la totalidad de los días de vacaciones, no permitiendo la compensación por los días no disfrutados, incluso en aquellos países en los que se permite la compensación económica de 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 2020 la Compañía ha tenido un total de 103.865 horas estimadas de ausencia, lo que supone un 9,89% de absentismo para el citado año. Durante el ejercicio 2019 la Compañía tuvo un 5,52% de absentismo lo que supuso un total de 84.602 horas estimadas. Este aumento se debe al incremento del número de bajas de larga duración.

Consecuencia de la situación de movilidad derivada de la pandemia del Covid-19, Froncri adoptó el teletrabajo al comienzo del confinamiento de modo que los empleados que no eran personal crítico o personal de planta que necesariamente deben acudir al centro de trabajo, pudieran desarrollar su labor profesional desde sus casas de manera remota y segura. Para garantizar la seguridad de las personas que han acudido al puesto de trabajo, desde el primer momento durante el confinamiento y posteriormente en la desescalada se definieron equipos de trabajo rotativos, pautas de limpieza, aforos limitados, distancias de seguridad, etc. que han servido para mantener la afectación en un nivel reducido.



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:

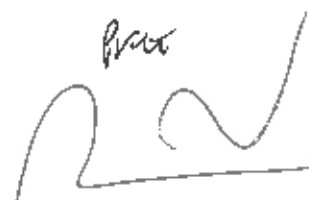
- Asegurar la coherencia de la gestión preventiva entre los distintos centros de trabajo amparados por el Servicio de prevención.
- Actuar como interlocutor del Servicio de prevención con las Autoridades.
- Informar periódicamente a la Dirección del desempeño del Servicio de prevención en materia de 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 dispone de dos comités de seguridad y salud en los dos centros de trabajo con mayor número de trabajadores. Durante el año 2020, 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. Durante el año 2019, 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 2020 la Compañía no ha sufrido un accidente mortal, tampoco en el ejercicio precedente. En España, se han producido 22 accidentes leves y solo 2 han sido considerados como accidentes in itinere. Tampoco se tiene constancia de ninguna enfermedad profesional en este período.

En el ejercicio anterior no se sufrieron accidentes mortales en la Compañía. A su vez, en España se produjeron 42 accidentes leves y solo 4 fue considerado como accidente grave in itinere. Tampoco se tuvo constancia de ninguna enfermedad profesional durante 2019.

A continuación, se muestran los principales índices relacionados con la accidentabilidad de la Compañía incurridos en el 2020 y 2019:



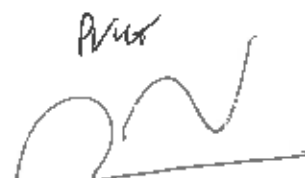
	Año 2020			Año 2019		
	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL
Tasa de frecuencia de accidentes	21	19,9	20,3	30,09	33,2	32,4
Índice de Gravedad accidentes	0,4	0,3	0,3	0,2	0,5	0,4
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0
Número de Accidentes	8	14	22	16	30	46

Medidas adoptadas en relación con el Covid-19

En relación al Covid-19 y en lo que se refiere a medidas de prevención adoptadas, además de la utilización del modelo de teletrabajo, las medidas más relevantes que se han venido implantando desde finales de febrero, son las siguientes:

- Prohibición de los viajes profesionales como medida para paliar la propagación del Covid-19.
- Implantación del modelo de autodeclaración para visitas y contratas que deban acceder a la Planta, como medida para tener un mayor control de los accesos de personal externo que supongan un potencial riesgo.
- Implantación de medidas de higiene y de equipos de protección específicas para la Planta, véase adicionar más dispensadores de gel hidroalcohólico de los que se encuentran habitualmente, reforzando todos los puntos de la Fábrica; uso de guantes de vinilo/alimentarios; espray con desinfectante alcohólico y disolución de hipoclorito y bayetas para que se puedan higienizar y desinfectar la zona y los equipos de trabajo; refuerzo, por parte del personal de limpieza de dependencias, de la limpieza de elementos y zonas sensibles (pomos/manillas, asideros, barandillas, vestuarios...); retirada de sillas del comedor que asegure la distancia de seguridad y evite la concentración de colectivos numerosos.
- Iniciación de un proceso de seguimiento periódico por parte del Servicio Médico para los colectivos especialmente sensibles o que manifiesten síntomas propios del Covid-19, de manera que se haga un seguimiento por parte de los expertos más cercano y constante.
- Análisis de puestos de trabajo y ubicaciones para asegurar la distancia mínima y de exposición sostenida en el tiempo recomendada, e implantación de medidas en caso de que no se pueda cumplir, véase la instalación de una cortina en el galletero de la FFT3.
- Se habilitan en zonas comunes pañuelos desechables, junto a contenedores específicos y cerrados para que se depositen los mismos.
- Implantación de un protocolo específico a seguir para el colectivo de transportistas externos, de forma que se asegure la protección de la seguridad y salud del entorno del área de Expediciones y las personas que trabajan en dicha zona.
- Desinfección profesional por parte de una empresa externa, de determinadas zonas concurridas en la Planta.
- Implantación de la medición diaria de temperatura corporal a todo el colectivo de la Planta mediante termómetro laser.
- Implantación de las mascarillas para toda la Planta, con la publicación de las normas de uso.

No obstante, lo anterior, dado que la evolución y los efectos de la pandemia es constante, se ha realizado una supervisión constante de la evolución de la situación y se han seguido adoptando todas las medidas que se requieran para seguir con el firme compromiso de proteger la seguridad y la salud de todos los colaboradores.



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 a 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 tableros 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.

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.

Adicionalmente, la Compañía realiza encuestas de clima laboral, las cuales permiten tomar acciones que favorezcan y fomenten las buenas relaciones sociales.

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 2020 se han impartido 1.838 horas de formación en la Compañía a 542 empleados. Mientras que durante el ejercicio anterior se impartieron 4.635 horas de formación a 615 empleados.

El promedio de horas de formación por empleado en el 2020 ha sido de 3,39 horas, mientras que en el año 2019 fue 7,53 horas.

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

PRR
22

	Horas de formación por categoría profesional recibidas en el 2020	Horas de formación por categoría profesional recibidas en el 2019
Fábrica	1.668	2.973
Fabricación	557	1.203*
Line Manager	1.106	625
Personal Logístico/Expediciones	4	416
Personal Técnico/Engineering	-	729
Oficinas	161	397
Especialistas y Pers. Admon.	2	330
Line Manager	159	66
Ventas	8	1.265
Admon. Deleg.	1	71
Line Manager		105
Logística / Distribución / Camaras	3	384
Personal Comercial	5	668
Trade Marketing		37
Total	1.838	4.635

* Se ha actualizado la cifra de 2019 para hacerla comparable con el ejercicio 2020.

Las horas de formación han disminuido de forma general como consecuencia de la situación motivada por Covid-19 y la crisis sanitaria y concretamente en el colectivo de fábrica se han visto disminuidas como consecuencia del esfuerzo formativo realizado en 2019 para la implementación de las políticas asociadas a las certificaciones de calidad obtenidas por la compañía.

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, tableros de anuncios, correo electrónico, bolcines, 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)

pk

- 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 reunirán 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.

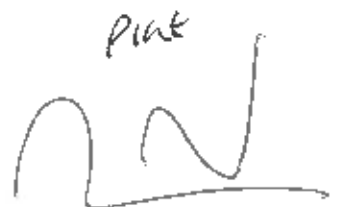
En el caso de producirse alguna situación de acoso y/o discriminación, Froneri Iberia dispone de canales específicos para comunicar tales situaciones, véase la Integrity Call, con las garantías precisas para fomentar su uso y garantizar la confidencialidad de cualquier usuario que haga uso de ello.

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.

Pink


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 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.

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.

PKL
RN

- 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 sus proveedores 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.

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.

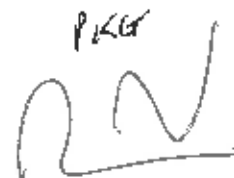
Código de Conducta Empresarial, Política Antisoborno y Anticorrupción y Política de regalos y atenciones

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 en su día a día, Froneri Iberia dispone de un Comité de Compliance Ibérico (CCI), como responsable de la difusión, conocimiento y cumplimiento del mismo.

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 la misma.

PKG


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 habrá 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.

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 2020, 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 2019.

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 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 2020, la Compañía ha realizado aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro y realiza donaciones de productos al Banco de Alimentos por valor total de 99k€. En el ejercicio anterior la Compañía

para


realizó aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro, así como donaciones de productos al Banco de Alimentos por valor de 76 k€.

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.

Adicionalmente en el marco de la crisis generada por el Covid-19 se han realizado diversas acciones sociales entre las que destaca el suministro gratuito de helados a centros sanitarios.

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 2019 Froneri Iberia participó en foros de Empleo y Emprendimiento de universidades tales como en Universidad de Valencia y en la UPV. Debido a las circunstancias del año 2020 no ha sido posible llevar a cabo ninguna participación presencial.

En cuanto a la comunicación de la marca Pirulo, desde 2018, por primera vez, se dejó de comunicar directamente a los niños y se empezó a dirigir a padres.

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.

La Compañía patrocina a 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:

FLC


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 y Distribución • 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:

- Proveedores de materias primas, envases y embalajes
- Proveedores de servicios
- Proveedores de lubricantes y productos químicos
- 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 no cuenta con una Política de Compras formalizada, pero 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 apegar 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.

Y
RN

- 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 mandatorios 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 trabajan 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 Araña 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 utilizado por Froneri dispone de la certificación UTZ

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 2020 7.933 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 2019 los análisis realizados en sus propios laboratorios ascendieron a 11.883.

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

- Degustación producto terminado
- Control contenido Neto

PLU
DN

- Control de Producto en Línea
- Control PPC
- Análisis microbiológico de producto terminado

Durante los ejercicios 2020 y el 2019, 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.
- 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 "created for kids" o "nuestros helados infantiles..."

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:

116
22

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

Durante el ejercicio 2020, la Compañía ha recibido un total de 623 reclamaciones (923 en el 2019). 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 2019 ni durante el 2020 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 2020 ha ascendido a 16.424 miles de euros de pérdidas y se han pagado impuestos durante el 2020 por importe de 1.800 miles de euros correspondientes al ejercicio 2019.

El resultado antes de impuestos obtenido por Froneri Iberia a lo largo del ejercicio 2019 ascendió a 12.426 miles de euros de beneficio y se pagaron impuestos durante el 2019 por importe de 944 miles de euros correspondientes al ejercicio 2018 y 262 en concepto de pago a cuenta del ejercicio 2019. Asimismo, se recibieron devoluciones por importe de 1.732 miles de euros.

La Compañía no ha recibido subvenciones en el 2020. No obstante, durante el ejercicio 2019, la compañía recibió subvenciones por valor de 75 miles de euros que se correspondió principalmente con la inversión realizada por Froneri para la mejora de la eficiencia energética en relación con el cambio de luminarias LED en Araia.

PKK
RN

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

1146
R2

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 de 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
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
Protección de la biodiversidad	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 103: Enfoque de Gestión de Emisiones	5.4 Contaminación y Cambio climático
	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	6.2 plantilla
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	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 de 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 de empleo	6.3 Remuneración
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 103: Enfoque de Gestión de 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 de 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 Doleencias 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
	Balances 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
	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 Respeto a la diversidad e igualdad de condiciones
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres		6.8 Respeto 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	GRI 103: Enfoque de Gestión de diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación	6.8 Respeto a la diversidad e igualdad de condiciones
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		6.8 Respeto 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

FILE
RN

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	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	8.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible
	Las acciones de asociación o patrocinio.	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	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	8.2 Subcontratación y proveedores
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	8.3 Consumidores
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	8.3 Consumidores

22 PKG

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.

PKK


FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2020

Reunidos los Administradores de la sociedad Froneri Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal), con fecha 31 de marzo de 2021, 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 2020, 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. Ibrahim Mahmood Ibrahim Najafi
(Administrador solidario)



D. Philip Karl Griffin
(Administrador solidario)



Estado de Información No Financiera 2021

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.- Respeto 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 de materialidad 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.

Rita

22

2. MODELO DE NEGOCIO

Principales datos de la Compañía

Denominación	Froneri Iberia S.L. (Sociedad Unipersonal)
	Calle Intxerdui (zona Industrial de Araia), 5
Sede principal	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 14 delegaciones comerciales en toda España
	562 empleados a cierre del 2021
	542 empleados a cierre del 2020
Facturación	162.146 miles de euros en 2021
	133.516 miles de euros en 2020

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.

La Compañía tiene una fábrica situada en Araia, (Álava) y dos oficinas centrales situadas en Araia (Álava) y Valencia, así como diferentes delegaciones comerciales en toda España.

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 14 delegaciones propias (las mismas que el año anterior).

Mercados en los que opera

La facturación en 2021 de la Compañía se sitúa en torno a los 162.146 miles de euros, mientras que en el año anterior se situó cerca de los 133.516 miles de euros.

Los principales mercados internacionales en los que opera directamente son principalmente Reino Unido, Francia y Portugal, cuyas ventas suponen un 22% sobre el total. En el año 2020 dichas ventas supusieron un 19% sobre el total.

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 2021, en el canal Retail se lanzaron 14 novedades (26 novedades en 2020), y 4 en el canal Impulso (4 en 2020), 2 en Food Service (0 en 2020) y otros 2 nuevos productos en La Lechera (0 en 2020).

COVID-19

Durante el año 2021 las operaciones de la Sociedad se han visto impactadas por los efectos de la pandemia mundial generada por el Covid-19 como consecuencia de las limitaciones internacionales a la movilidad y las limitaciones a la apertura de la hostelería tras las sucesivas olas. Esta situación ha supuesto una reducción del turismo y del consumo en los mercados en los que la Sociedad opera, si bien se ha producido una mejora de las ventas respecto al ejercicio 2020 gracias al proceso de vacunación global. Para afrontar dicha situación la Sociedad ha establecido grupos de trabajo y procedimientos específicos destinados a monitorizar y gestionar en todo momento la evolución de sus operaciones.

A tal efecto, tal y como se recoge en las Cuentas Anuales, los Administradores y la Dirección de la Sociedad están realizando una evaluación continua de la situación actual conforme a la mejor información disponible y adoptando las medidas necesarias para mitigar eventuales impactos identificados, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse. Los administradores consideran que dichos impactos no afectarán a la continuidad del negocio.

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.

- **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 Integrity Call**, cuyo objeto es proporcionar los detalles sobre su política y establecer los estándares para que los trabajadores puedan 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 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 íntegra 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 al entorno, y la preservación de los recursos naturales. Los principios implantados como parte del compromiso de protección al medioambiente son:
 - o Cumplir con la normativa vigente y con los requisitos internos aplicables.
 - o Proporcionar información y formación que aseguren la protección del medio ambiente,
 - o Tomar las medidas necesarias para reducir el riesgo,
 - o Fomentar que los proveedores adopten la misma actitud y principios,
 - o Medir, evaluar y controlar sistemáticamente el proceso que se sigue en la implantación de los principios ambientales
 - o Comunicar la naturaleza de la actividad y el progreso que se realiza en la protección del medio ambiente,
 - o 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 de Sanciones**, 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.

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.

Estas políticas son objeto de revisión periódica y alineamiento a las definidas a nivel corporativo. De hecho, las políticas contra la Corrupción y Soborno y la política de Sanciones han sido actualizadas en septiembre de 2021. Adicionalmente, en septiembre de 2021, se han formulado por primera vez las siguientes políticas: política de Lucha contra la Evasión Fiscal política contra la Esclavitud Moderna. Para el adecuado conocimiento y aplicación de estas políticas por todos los colaboradores se hacen formaciones periódicas 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, como consecuencia de la pandemia Covid – 19, adquiere una especial relevancia para la compañía.
- Disponibilidad de materias primas y de determinados suministros.

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 “ <i>employer branding</i> ” 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 players en el mercado	En un entorno en constante cambio, la posibilidad de que nuevas empresas entren en el negocio de helados es alta.
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.

Como consecuencia del Covid-19 y el incremento de teletrabajo se ha incrementado el riesgo de ciberataques, habiéndose reforzado todas las medidas de seguridad en esta área.

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 de la Compañía realizan un curso de formación a través del cual 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 2021 y al igual que durante el 2020, no se han realizado inversiones en materia medioambiental. No obstante, la compañía sigue realizando gastos corrientes para mitigar el impacto medioambiental lo que unido a todas las inversiones realizadas en ejercicios anteriores continúan contribuyendo a la eficiencia energética de la compañía.

Durante los ejercicios 2021 y 2020, la Compañía no ha registrado multas significativas por infracciones de normativas en materia medioambiental ni ha dotado provisiones para riesgos ambientales. No obstante, Froneri Iberia, aplica el principio de precaución y cuenta con un seguro de responsabilidad civil y ambiental 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. 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.

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 2021:

	Residuos Generados		Residuos Valorizados	
	No Peligroso	Peligroso	No Peligroso	Peligroso
Ton	9.312,68 Ton	7,45 Ton	3.243,66 Ton	5,20 Ton

La siguiente tabla muestra los residuos generados por la Compañía en 2020:

	Residuos Generados		Residuos Valorizados	
	No Peligroso	Peligroso	No Peligroso	Peligroso
Ton	6.289,57 Ton	7,82 Ton	2.444,52 Ton	5,42 Ton

Froneri Iberia genera muy pocos residuos peligrosos, alrededor de 8 toneladas al año.

Adicionalmente, la Compañía ha generado 545 toneladas de materia prima y producto terminado para destruir por no ser apto para el consumo en el 2021 (245 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 han colocado 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.

5.3. Uso Sostenible de los recursos

La Compañía promueve el uso responsable de todos los recursos materiales que se consumen.

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 2021 ha ascendido a 179.110 m3. Dicho consumo fue de 149.617 m3 en el ejercicio 2020.

Adicionalmente, se llevan a cabo tareas de concienciación del uso responsable de agua entre los empleados.

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 2021:

Materias Primas (ton)	Materias primas (*)	Plástico	Papel / Cartón	Madera
	217.216	159.427	395.083	186.186

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

La siguiente tabla muestra el consumo de materias primas durante el ejercicio 2020.

Materias Primas (ton)	Materias primas (*)	Plástico	Papel / Cartón	Madera
	112.497	241.036	258.358	78.129

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

La variación entre ambos ejercicios se debe en su mayor parte a las reducciones del volumen de producción derivado de la situación sanitaria - crisis económica derivada del Covid-19, que afectó directamente a la reducción de la producción en el ejercicio 2020.

Actualmente la Compañía no dispone de unas medidas formalizadas para la mejora de la eficiencia de materias primas. No obstante, Froneri Iberia aplica el principio de mejora continua en el consumo de materias primas para hacer un uso responsable de ellas.

La compañía está inmersa en un proceso de sustitución de algunos de estos materiales por cartón o madera cuando resulta posible y en el caso de que no resulte posible intentarlo reemplazarlos por materiales más reciclables.

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.

Por otro lado, nuestra búsqueda del máximo reciclaje de nuestros residuos generados promueve la generación de materias primas recicladas para los envases.

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 2021 con más de 378 miles de euros para esta acción (328 miles de euros en 2020).

Energía

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

- Electricidad:

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:

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

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 2021:

	Consumo indirecto	Consumo directo		Total
	Electricidad	Gas Natural	Diésel	
Energía consumida KwH	21.229.147	8.759.299	7.408.982	37.397.428

En la tabla posterior se muestran los consumos de energía de la Compañía durante el ejercicio 2020:

	Consumo indirecto	Consumo directo		Total
	Electricidad	Gas Natural	Diésel	
Energía consumida kWh	18.045.634	7.318.393	6.602.425	31.966.452

La variación entre ambos ejercicios se debe en su mayor parte a reducciones, ocasionados en el 2020, del volumen de producción derivado de la situación sanitaria - crisis económica derivada del Covid-19, que afectó directamente a la reducción de la producción, así como a la reducción en los desplazamientos por parte de la fuerza de ventas y distribución como consecuencia de las reducciones en la movilidad y la consecuente reducción de la actividad.

Para Froneri Iberia la eficiencia en la gestión de los recursos energéticos es una prioridad y en este sentido se han venido realizando diversas actuaciones. Entre los proyectos más relevantes cabe mencionar algunos de los proyectos llevados a cabo en ejercicios anteriores, que actualmente se encuentran operativos:

- Sustitución de compresor y recuperación de calor, que se incluyó en el “Programa de Ayudas a Inversiones en Eficiencia energética y energías renovables en la industria” del EVE y por el que la Compañía recibió una subvención.
- Sustitución de luminarias en la fábrica de Araia por otras más eficientes tipo LED.
- Optimización del consumo de energía mediante la implantación de un nuevo secador de aire por adsorción o el ajustado de la frecuencia de inmersión de la bomba de circulación.

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.

5.4. 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 2021 y 2020, tanto de alcance 1 como de alcance 2:

	Año 2021	Año 2020
	Ton CO _{2eq}	Ton CO _{2eq}
Emisiones directas-Alcance 1		
Gas Natural	1.560	1.332
Diesel	1.806	1.609
Emisiones indirectas-Alcance 2		
Electricidad	435	371
Emisiones Alcance 1 + Alcance 2	3.801	3.312

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. La variación en las emisiones derivadas de la electricidad se debe a una actualización del factor de emisión de la distribuidora contratada (99% de la energía eléctrica).

PRC

22

Froneri Iberia no ha llevado a cabo ninguna medida durante el 2021 para prevenir, reducir o reparar la contaminación atmosférica específica relacionada con el ruido y la contaminación lumínica, tampoco lo hizo en el 2020.

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.

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.

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 el 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.

En el ejercicio 2021, la Compañía ha prescindido de las medidas temporales adoptadas para adecuarse a la coyuntura causada por la pandemia del COVID-19. En el ejercicio 2020, debido al impacto que los efectos de la pandemia tuvieron en la actividad de Froneri, se presentaron dos Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), uno para su aplicación en una parte del colectivo de la Fábrica de Araia, y el otro para los colectivos de Oficina de Valencia, Ventas y Distribución. De este modo, Froneri logró minimizar el impacto tan reseñable que la pandemia tuvo sobre su actividad en 2020, adecuando así temporalmente sus equipos, apoyándose de manera responsable en dicha figura legal.

6.2. *Plantilla*

A cierre de ejercicio 2021, la plantilla de la Compañía está formada por 562 profesionales (542 en el 2020), de los cuales 384 son hombres y 178 mujeres (367 y 175 hombres y mujeres respectivamente en el 2020).

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 2021:

	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	-	-	-	10	-	13	-	-	-	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	1	-	3	-	-	-	7	-	5
Logística / Distribución / Cámaras	-	2	7	25	5	31	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	-	1	2	50	-	63	-	-	4	23	-	7
Trade Marketing	-	-	1	1	-	2	-	-	-	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	-	1	-	11	-	6	-	-	-	3	-	-
Personal de Fabricación	1	-	2	42	-	48	-	-	1	4	1	51
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	3	-	5	-	-	-	-	-	-
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	7	-	6	-	-	-	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	-	-	-	8	-	4	-	-	-	9	-	7
Especialistas y Personal Administración	-	1	-	11	-	11	-	4	1	33	1	15

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 2021:

	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	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-	-	12,67
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-	-	1,42	-	-	-	3
Logística / Distribución / Cámaras	1,17	0,25	-	1,83	2,58	9	-	25,92	2,33	5,58	-	32,08
Personal Comercial	-	0,17	-	0,67	0,17	3,83	0,17	51,33	-	0,17	1,42	68,58
Trade Marketing	-	-	-	-	-	0,33	-	1	-	-	-	2,83

	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	0,25	-	-	-	7,33	-	-	-	5
Logística / Distribución / Cámaras/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	0,5	0,58	-	-	1,25	3,17	-	24,17	-	-	1	6
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

	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	-	-	-	1	-	-	-	10,83	-	-	-	7
Personal de Fabricación	1,75	4,92	-	0,75	1,83	13,08	-	46,25	0,5	2,25	-	59
Personal Logístico / Expediciones	0,08	1,25	-	-	0,08	1,92	-	5,75	-	1,17	-	5,08
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	-	7,25	-	-	-	6

	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	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-
Personal de Fabricación	0,92	4,42	-	-	3,33	17,17	-	12,58	0,75	2,5	-	115,25
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

	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	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	4,33
Especialistas y Personal Administración	-	-	-	1	-	-	-	11	-	-	1	10,58

PK4

22

	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	-	-	-	-	-	-	1	8	-	-	-	7
Especialistas y Personal Administración	-	1,08	-	2,75	-	1,25	0,25	32,67	0,67	0,5	-	15,08

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

A cierre del ejercicio 2020 la plantilla de la Compañía estaba formada por 542 profesionales, 367 hombres y 175 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 2020:

	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	-	-	-	11	-	11	-	-	-	1	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	2	-	3	-	1	-	9	-	5
Logística / Distribución / Cámaras	-	1	1	20	1	22	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	1	-	1	49	-	68	-	-	-	23	-	5
Trade Marketing	-	-	-	1	-	5	-	-	-	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	-	-	-	9	-	8	-	-	-	3	-	-
Personal de Fabricación	-	1	-	33	-	50	-	-	1	4	-	51
Personal Logístico / Expediciones	2	-	-	4	1	4	-	-	-	-	-	-
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	9	-	8	-	-	-	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	-	-	-	8	-	5	-	-	-	8	-	7
Especialistas y Personal Administración	-	1	-	15	-	12	-	2	1	36	1	15

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 2020:

	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	-	-	-	-	-	-	-	11	-	-	-	11
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-	-	3
Logística / Distribución / Cámaras	-	1,50	-	1,42	0,17	17,08	-	25,75	0,08	7,67	-	29,92
Personal Comercial	-	0,83	-	-	-	2,92	-	54,83	-	0,17	2,33	71,58
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	1,83	-	-	-	5

	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
	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	-	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	1	-	-	-	9,08	-	-	-	7
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	-	-	-	0,67	0,08	5,5	-	28,17	-	-	-	5,92
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

	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	-	-	-	-	-	-	-	9	-	-	-	8
Personal de Fabricación	0,08	0,75	-	1,83	-	4,75	-	41,42	-	1,25	-	60,42
Personal Logístico / Expediciones	0,08	1,50	-	-	-	1	-	7,42	-	0,50	-	4,92
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	-	9,83	-	-	-	8

	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
	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	-	-	-	-	-	-	-	3,75	-	-	-	-
Personal de Fabricación	-	0,50	-	-	-	3,67	-	14,67	0,08	1,08	-	111,50
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	-	-	0,17	-	-	-	-	-	0,17
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

PK9

22

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	Jornada Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	-	5
Especialistas y Personal Administración	-	-	1	-	0,67	-	12,75	-	-	2,42	-	11,67

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	Jornada Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	0,25	7	-	-	-	-	7
Especialistas y Personal Administración	-	-	2,17	-	2,75	1,25	34,50	-	1,92	-	-	14,58

La Compañía está comprometida con la integración laboral de las personas con discapacidad, por ello, ha contado con 5,88 personas con algún tipo de discapacidad de media en el ejercicio, que se corresponde un 1,05% de su plantilla. Durante el ejercicio 2020 la Compañía contaba con 5,10 personas con algún tipo de discapacidad de media, al igual que este año todos ellos en fábrica, que se correspondía un 0,9% de su plantilla.

A continuación, se muestra una tabla con los despidos producidos en el 2021 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	-	2	-	1	1	
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	3	-	-	
Personal Comercial	-	1	9	-	1	
Trade Marketing	-	-	-	-	-	

Fábrica						
Hombres			Mujeres			
<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años	
Line Managers	-	-	1	-	-	
Personal de Fabricación	-	3	5	-	-	5
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	-	-	1	-	-	
Especialistas y Personal Administración	-	-	2	-	1	1

En las tablas posteriores se muestran los datos de los despidos producidos en el ejercicio 2020, 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	-	-	-	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	3
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	3	-	-	-
Personal Comercial	-	1	4	-	7	1
Trade Marketing	-	-	1	-	-	-

Fábrica						
	Hombres			Mujeres		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Line Managers	-	-	-	-	-	-
Personal de fabricación	-	1	7	-	-	7
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	-	-	1
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	-	-	2	-	-	1

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 2021, la remuneración media de los profesionales de Froneri Iberia ha sido de 38.931 euros en el caso de los hombres y 34.255 euros para el colectivo de las mujeres. Dichas remuneraciones durante el ejercicio anterior ascendieron a 44.206 euros en el caso de los hombres y 38.253 para el colectivo de las mujeres.

La brecha salarial de Froneri Iberia se sitúa para 2021 en el 12,01%, entendida como la diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres respecto al de los hombres. En 2020 esta diferencia se situaba en 13,47%.

A continuación, se desglosan las remuneraciones medias en base a las categorías profesionales, rango de edad y sexo del ejercicio 2021:

Mujeres	<30	30-50	>50	Total Mujeres	Hombres	<30	30-50	>50	Total Hombres
Fabrica	30.863	32.812	32.614	32.582	Fabrica	32.589	36.213	36.332	35.867
Oficinas	30.242	45.439	51.600	46.632	Oficinas	29.417	57.424	60.832	58.233
Ventas	25.473	24.621	27.977	25.400	Ventas	27.402	37.634	40.681	38.909
Total	29.975	34.244	34.742	34.255	Total	31.275	38.405	40.492	38.931

Categorías	Mujer	Hombre	Total
Admon. Deleg.	31.136	29.502	30.655
Especialistas y Pers. Admon.	38.597	44.533	40.356
Fabricación	32.311	34.031	33.028
Line Managers	71.625	68.203	69.081
Logístico / Distribución / Cámaras	-	30.764	30.764
Personal Comercial	23.477	41.096	37.007
Personal Logístico / Expediciones	35.194	33.642	33.821
Personal Técnico / Engineering	31.279	39.262	38.792
Trade Marketing	37.315	38.063	37.956
Total	34.255	38.931	37.063

En las tablas expuestas a continuación se muestran las remuneraciones medias del ejercicio 2020 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	30.734	38.708	30.944	32.588	Fabrica	32.784	37.605	38.141	37.605
Oficinas	27.634	49.129	56.214	50.556	Oficinas	27.060	62.985	76.980	68.385
Ventas	23.772	26.522	31.792	27.521	Ventas	32.748	42.857	45.895	44.086
Total	27.482	38.853	38.179	38.253	Total	32.410	43.340	45.901	44.206

Categorías	Mujer	Hombre	Total
Admon. Deleg.	31.609	31.068	31.454
Especialistas y Pers. Admon.	41.019	54.670	45.363
Fabricación	31.169	34.013	32.916
Line Managers	81.355	78.218	79.057
Logístico / Distribución / Cámaras	-	33.301	33.301
Personal Comercial	24.129	45.578	41.011
Personal Logístico / Expediciones	37.405	33.012	33.640
Personal Técnico / Engineering	28.645	39.093	38.543
Trade Marketing	48.255	52.256	51.684
Total	38.253	44.206	42.384

Durante los ejercicios 2021 y 2020, los miembros del Consejo de Administración no han percibido retribución alguna en concepto de sueldos.

A 31 de diciembre de 2021 la Compañía no tenía contraídos anticipos o créditos a los Administradores, ni existían obligaciones en materia de compromisos para pensiones correspondientes a antiguos y actuales Administradores.

No se han producido otras remuneraciones a los Administradores por ningún concepto, tampoco se han satisfecho primas de seguro de responsabilidad civil a favor de los administradores de la Compañía.

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: 1.720 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:

- Tener en cuenta la diferencia horaria a la hora de agendar reuniones con las Sociedades situadas en otros países
- Fomentar el disfrute de la totalidad de los días de vacaciones, no permitiendo la compensación por los días no disfrutados, incluso en aquellos países en los que se permite la compensación económica de 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 2021 la Compañía ha tenido un total de 101.450 horas estimadas de ausencia, lo que supone un 7,96 % de absentismo para el citado año. Durante el ejercicio 2020, la Compañía tuvo un 9,89% de absentismo lo que supuso un total de 103.865 horas estimadas. El descenso se debe al menor número de bajas de larga duración del ejercicio.

Consecuencia de la situación de movilidad derivada de la pandemia del Covid-19, Froneri adoptó el teletrabajo al comienzo del confinamiento de modo que los empleados que no eran personal crítico o personal de planta que necesariamente deben acudir al centro de trabajo, pudieran desarrollar su labor profesional desde sus casas de manera remota y segura. Para garantizar la seguridad de las personas que han acudido al puesto de

trabajo, desde el primer momento durante el confinamiento y posteriormente en la desescalada se definieron equipos de trabajo rotativos, pautas de limpieza, aforos limitados, distancias de seguridad, etc. que han servido para mantener la afectación en un nivel reducido. Durante el 2021, Froneri ha mantenido el teletrabajo adoptado durante el 2020 como forma de desarrollar su labor profesional.

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 dispone de dos comités de seguridad y salud en los dos centros de trabajo con mayor número de trabajadores. Durante el año 2021, 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. Durante el año 2020, 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 2021 la Compañía no ha sufrido un accidente mortal, tampoco en el ejercicio precedente. En España, se han producido 36 accidentes leves y solo 4 han sido considerados como accidentes in itinere. Tampoco se tiene constancia de ninguna enfermedad profesional en este periodo.

En el ejercicio anterior no se sufrieron accidentes mortales en la Compañía. A su vez, en España se produjeron 22 accidentes leves y solo 2 fue considerado como accidente in itinere. Tampoco se tuvo constancia de ninguna enfermedad profesional durante 2020.

A continuación, se muestran los principales índices relacionados con la accidentabilidad de la Compañía incurridos en el 2021 y 2020:

	Año 2021			Año 2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	TOTAL
Tasa de frecuencia de accidentes	27,1	28,9	28,2	21	19,9	20,3
Índice de Gravedad accidentes	0,1	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3
Enfermedades profesionales	-	-	-	-	-	-
Número de Accidentes	13	23	36	8	14	22

Medidas adoptadas en relación con el Covid-19

En relación al Covid-19 y en lo que se refiere a medidas de prevención adoptadas, además de la utilización del modelo de teletrabajo, las medidas más relevantes que se han venido implantando desde finales de febrero, son las siguientes:

- Limitación de los viajes profesionales como medida para paliar la propagación del Covid-19 de acuerdo con la situación sanitaria en cada momento.
- Implantación del modelo de autodeclaración para visitas y contratas que deban acceder a la Planta, como medida para tener un mayor control de los accesos de personal externo que supongo un potencial riesgo.
- Implantación de medidas de higiene y de equipos de protección específicas para la Planta, véase adicionar más dispensadores de gel hidroalcohólico de los que se encuentran habitualmente, reforzando todos los puntos de la Fábrica; uso de guantes de vinilo/alimentarios; espray con desinfectante alcohólico y disolución de hipoclorito y bayetas para que se puedan higienizar y desinfectar la zona y los equipos de trabajo; refuerzo, por parte del personal de limpieza de dependencias, de la limpieza de elementos y zonas sensibles (pomos/manillas, asideros, barandillas, vestuarios...); retirada de sillas del comedor que asegure la distancia de seguridad y evite la concentración de colectivos numerosos.
- Iniciación de un proceso de seguimiento periódico por parte del Servicio Médico para los colectivos especialmente sensibles o que manifiesten síntomas propios del Covid-19, de manera que se haga un seguimiento por parte de los expertos más cercano y constante.
- Análisis de puestos de trabajo y ubicaciones para asegurar la distancia mínima y de exposición sostenida en el tiempo recomendada, e implantación de medidas en caso de que no se pueda cumplir, véase la instalación de una cortina en el galletero de la FFT3.
- Se habilitan en zonas comunes pañuelos desechables, junto a contenedores específicos y cerrados para que se depositen los mismos.
- Implantación de un protocolo específico a seguir para el colectivo de transportistas externos, de forma que se asegure la protección de la seguridad y salud del entorno del área de Expediciones y las personas que trabajan en dicha zona.
- Desinfección profesional por parte de una empresa externa, de determinadas zonas concurridas en la Planta.
- Implantación de la medición diaria de temperatura corporal a todo el colectivo de la Planta mediante termómetro laser.
- Implantación de las mascarillas para toda la Planta, con la publicación de las normas de uso.

PLG
RN

No obstante, lo anterior, dado que la evolución y los efectos de la pandemia es constante, se ha realizado una supervisión constante de la evolución de la situación y se han seguido adoptando todas las medidas que se requieran para seguir con el firme compromiso de proteger la seguridad y la salud de todos los colaboradores.

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 a 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 tableros 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.

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.

Adicionalmente, la Compañía realiza encuestas de clima laboral, las cuales permiten tomar acciones que favorezcan y fomenten las buenas relaciones sociales.

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 2021 se han impartido 3.435 horas de formación en la Compañía a 562 empleados. Mientras que durante el ejercicio anterior se impartieron 1.838 horas de formación a 542 empleados.

El promedio de horas de formación por empleado en el 2021 ha sido de 6,11 horas, mientras que en el año 2020 fue 3,39 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 2021	Horas de formación por categoría profesional recibidas en el 2020
Fábrica	1.995	1.667
Especialistas y Pers. Admon.	5	
Fabricación	1561	557
Line Manager	179	1.106
Personal Logístico/Expediciones	101	4
Personal Técnico/Engineering	149	-
Oficinas	763	161
Especialistas y Pers. Admon.	486	2
Line Manager	277	159
Ventas	677	9
Admon. Deleg.	68	1
Line Manager	113	
Logística / Distribución / Cámaras	76	3
Personal Comercial	411	5
Trade Marketing	9	
Total	3.435	1.837

Durante el ejercicio 2021 se ha recuperado el ritmo habitual pre-pandemia, ya que durante el ejercicio 2020, las horas de formación disminuyeron de forma general como consecuencia de la situación motivada por Covid-19 y la crisis sanitaria.

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, tableros 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 reunirán 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 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.

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 sus proveedores 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.

PKT


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

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 la misma.

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 habrá 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.

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 2021, 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 2020.

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 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 2021, la Compañía ha realizado aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro y realiza donaciones de productos al Banco de Alimentos por valor total de 72 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 99 miles de euros.

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 2021 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. La selección de dicha participación se hizo priorizando por aquellos foros que posibilitan la participación *on line*, evitando así el riesgo de contagio por Covid-19. De esta forma, Froneri Iberia pudo estar presente en:

- Empleo Gune de Vitoria/Gasteiz
- BACK TO ARABA TALENT FORUM de la Sociedad de Empresarios Alaveses (SEA)
- GaragErasmus Talents Match (Foro Internacional, a nivel europeo)

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.

La Compañía patrocina a 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 y Distribución • 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.

En relación con las circunstancias acontecidas en 2021 y explicadas en la nota 18.e) de la memoria de las cuentas anuales 2021 se han procedido a reforzar los controles y procedimientos sobre proveedores para garantizar la seguridad alimentaria de los consumidores.

La Compañía no cuenta con una Política de Compras formalizada, pero 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 mandatorios 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 2021 10.785 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.

En relación con las circunstancias acontecidas en 2021 y explicadas en la nota 18.e) de la memoria de las cuentas anuales 2021 es importante resaltar que, debido a los bajísimos niveles de estabilizante empleados en la producción de helados y dado que las evaluaciones científicas demuestran que el óxido de etileno se descompone en el proceso de calentamiento en la fabricación de helados, no debe quedar ningún residuo detectable de esa sustancia en el producto terminado y, por lo tanto, se considera muy poco probable que se produzca ningún riesgo para la salud de los consumidores

Durante 2020 los análisis realizados en sus propios laboratorios ascendieron a 7.933.

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 2021 y el 2020, 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.
- 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 "created for kids" o "nuestros helados infantiles..."

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 2021, la Compañía ha recibido un total de 582 reclamaciones (623 en el 2020). 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 2021 ni durante el 2020 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 2021 ha ascendido a 16.569 miles de euros de pérdidas y se han cobrado impuestos de sociedades durante el 2021 por importe de 5 miles de euros correspondientes al ejercicio 2020.

El resultado antes de impuestos obtenido por Froneri Iberia a lo largo del ejercicio 2020 ascendió a 16.424 miles de euros de beneficio y se pagaron impuestos de sociedades durante el 2020 por importe de 1.800 miles de euros correspondientes al ejercicio 2019.

La Compañía no ha recibido subvenciones en el 2021. En el ejercicio 2020, la Compañía no recibió subvenciones.

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 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales Aplicación del principio de precaución Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 103 Enfoque de Gestión de medioambiente GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	5.1 Enfoque de gestión
		5.1 Enfoque de gestión
		5.1 Enfoque de gestión
		5.1 Enfoque de gestión
		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 de 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
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

	Ambitos	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	6.2 plantilla
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	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 de 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 de empleo	6.3 Remuneración
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 103: Enfoque de Gestión de 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
	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 Respeto 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 Respeto 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 Respeto a la diversidad e igualdad de condiciones
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		6.8 Respeto a la diversidad e igualdad de condiciones

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ambitos	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

Ambitos	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 del impacto y programas de desarrollo	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		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	8.2 Subcontratación y proveedores

	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	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
	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 efluentes' en su versión de 2018. Para el resto de los indicadores se ha utilizado la versión de 2016.

PKK .

22

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2021

Reunidos los Administradores de la sociedad Froneri Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal), con fecha 25 de marzo de 2021, 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 2021, 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. Ibrahim Mahmood Ibrahim Najafi
(Administrador solidario)



D. Philip Karl Griffin
(Administrador solidario)



Estado de Información No Financiera 2022

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.- Respeto 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 de materialidad 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 14 delegaciones comerciales en toda España 578 empleados a cierre del 2022 562 empleados a cierre del 2021
Facturación	225.940 miles de euros en 2022 162.146 miles de euros en 2021

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.

La Compañía tiene una fábrica situada en Araia, (Álava) y dos oficinas centrales situadas en Araia (Álava) y Valencia, así como diferentes delegaciones comerciales en toda España.

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 14 delegaciones propias (las mismas que el año anterior).

Mercados en los que opera.

La facturación en 2022 de la Compañía se sitúa en torno a los 225.940 miles de euros, mientras que en el año anterior se situó cerca de los 162.146 miles de euros.

Los principales mercados internacionales en los que opera son principalmente Reino Unido, Francia, Estados Unidos, Alemania, Portugal e Italia, cuyas ventas suponen un 20% sobre el total. En el año 2021, los principales mercados en los que operó fueron Reino Unido, Francia y Portugal donde dichas ventas supusieron un 22% sobre el total.

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 2022, en el canal Retail se lanzaron 14 novedades (14 novedades en 2021), y 5 en el canal Impulso (4 en 2021), 2 en Food Service (2 en 2021) y otros 2 nuevos productos en La Lechera (2 en 2021).

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 Integrity Call**, cuyo objeto es proporcionar los detalles sobre su política y establecer los estándares para que los trabajadores puedan 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 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 íntegra 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 al entorno, y la preservación de los recursos naturales. Los principios implantados como parte del compromiso de protección al medioambiente son:
 - o Cumplir con la normativa vigente y con los requisitos internos aplicables.
 - o Proporcionar información y formación que aseguren la protección del medio ambiente,
 - o Tomar las medidas necesarias para reducir el riesgo,
 - o Fomentar que los proveedores adopten la misma actitud y principios,
 - o Medir, evaluar y controlar sistemáticamente el proceso que se sigue en la implantación de los principios ambientales
 - o Comunicar la naturaleza de la actividad y el progreso que se realiza en la protección del medio ambiente,
 - o 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**, a 31 de diciembre de 2022 la compañía se encuentra en proceso de aprobación de esta política la cual 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.

Estas políticas son objeto de revisión periódica y alineamiento a las definidas a nivel corporativo. Para el adecuado conocimiento y aplicación de estas políticas por todos 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.

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 " <i>employer branding</i> " 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.

Como consecuencia del Covid-19 y el incremento de teletrabajo se ha incrementado el riesgo de ciberataques, habiéndose reforzado todas las medidas de seguridad en esta área.

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 2022 la Sociedad está realizando inversiones en materia medioambiental que explicamos posteriormente. En 2021 no se realizaron inversiones en materia medioambiental, si bien la compañía sigue realizando gastos corrientes para mitigar el impacto medioambiental lo que unido a todas las inversiones realizadas en ejercicios anteriores y las que se encuentran en curso continúan contribuyendo a la eficiencia energética y a la reducción del impacto medioambiental de la compañía.

Durante los ejercicios 2022 y 2021, 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. En cualquier caso, los Administradores de la Sociedad consideran que los posibles pasivos, en caso de producirse, no afectarían significativamente a las cuentas anuales. Asimismo, la Sociedad se encuentra realizando inversiones para adaptar dicha planta a los posibles nuevos requerimientos normativos y a las necesidades de producción futuras.

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.

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 2022:

	Residuos Generados		Residuos Valorizados	
	No Peligroso	Peligroso	No Peligroso	Peligroso
Ton	11.877,68 Ton	9,43 Ton	1.704,64 Ton	5,525 Ton

La siguiente tabla muestra los residuos generados por la Compañía en 2021:

	Residuos Generados		Residuos Valorizados	
	No Peligroso	Peligroso	No Peligroso	Peligroso
Ton	9.312,68 Ton	7,45 Ton	3.243,66 Ton	5,20 Ton

Froneri Iberia genera muy pocos residuos peligrosos, alrededor de 9 toneladas al año.

Adicionalmente, la Compañía ha generado 528 toneladas de materia prima y producto terminado para destruir por no ser apto para el consumo en el 2022 (545 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 han colocado 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 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 2022 en 90 miles de euros (72 miles de euros en 2021).

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 2022 ha ascendido a 189.763 m3. Dicho consumo fue de 179.110 m3 en el ejercicio 2021, debido a la diferente tipología de productos fabricados entre ejercicios.

Adicionalmente, se llevan a cabo tareas de concienciación del uso responsable de agua entre los empleados.

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 2022:

Materias Primas (ton)	Materias primas (*)	Plástico	Papel / Cartón	Madera
	160.402	189.580	311.387	208.628

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

La siguiente tabla muestra el consumo de materias primas durante el ejercicio 2021.

Materias Primas (ton)	Materias primas (*)	Plástico	Papel / Cartón	Madera
	217.216	159.427	395.083	186.186

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

El descenso de materias primas se corresponde a una menor producción en el ejercicio 2022, si bien respecto a las variaciones del consumo de plástico y papel/cartón se deben a cambios en el mix de productos fabricados.

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 compañía está inmersa en un proceso de sustitución de algunos de estos materiales por cartón o madera cuando resulta posible y en el caso de que no resulte posible intentarlo reemplazarlos por materiales más reciclables.

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.

La Sociedad reutiliza el exceso de materias primas en posteriores procesos productivos, minimizando los desperdicios del proceso.

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 2022 con 425 miles de euros para esta acción (378 miles de euros en 2021).

Energía

La Compañía 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 (m³):

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 2022:

	Consumo indirecto	Consumo directo		Total
	Electricidad	Gas Natural*	Diésel*	
Energía consumida KwH	20.634.826	6.143.328	9.573.491	36.638.324

En la tabla posterior se muestran los consumos de energía de la Compañía durante el ejercicio 2021:

	Consumo indirecto	Consumo directo		Total
	Electricidad	Gas Natural*	Diésel*	
Energía consumida KwH	21.229.147	7.696.204	7.703.939	36.988.434

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

- Gas Natural: El m³ corresponde a 10,28 kWh.
- Diésel: El litro se corresponde a 10,63 kWh.

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 2022 y 2021, tanto de alcance 1 como de alcance 2:

	Año 2022	Año 2021
	Ton CO _{2eq}	Ton CO _{2eq}
Emisiones directas-Alcance 1		
Gas Natural (*)	1.094	1.370
Diesel (*)	2.244	1.806
Emisiones indirectas-Alcance 2		
Electricidad (*)	423	435
Emisiones Alcance 1 + Alcance 2	3.912	3.801

(*) 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 0,178kg CO_{2eq}.
- Diesel: El litro se corresponde con 2,493kg 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. La variación en las emisiones derivadas de la electricidad se debe a una actualización del factor de emisión de la distribuidora contratada (99% de la energía eléctrica).

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:

- Renovación de la flota de camiones de reparto por otros más eficientes y con un nivel menor de emisiones.
- Proyectos fotovoltaicos de sustitución del mix de energía eléctrica consumida.
- Implementación de motores de alta eficiencia
- Cambios de calderas por bombas de calor
- Adaptación y mejora de la planta de tratamiento de aguas residuales

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 el 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 2022, la plantilla de la Compañía está formada por 578 profesionales (562 en el 2021), de los cuales 401 son hombres y 177 mujeres (384 y 178 hombres y mujeres respectivamente en el 2021).

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 2022:

	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	-	-	-	11	-	13	-	-	-	2	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	1	-	3	-	-	-	7	-	5
Logística / Distribución / Camareros	-	2	12	28	6	35	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	-	1	1	37	-	73	-	-	1	22	-	7
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	-	-	-	9	-	7	-	-	-	4	-	1
Especialistas y Personal de Administración	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Personal de Fabricación	1	1	5	36	-	49	-	-	-	5	1	52
Personal Logístico / Expediciones	-	-	1	4	-	5	-	-	-	-	-	-
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	13	-	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	-	-	-	5	-	6	-	-	-	6	-	7
Especialistas y Personal de Administración	2	3	-	11	-	10	1	1	-	35	1	15

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 2022:

	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	-	-	-	-	-	-	-	11,00	-	-	-	13,00
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	-	3,00
Logística / Distribución / Cámaras	1,75	2,50	-	1,83	2,33	13,17	-	33,42	1,08	4,25	-	39,08
Personal Comercial	-	-	-	0,83	-	2,58	0,58	42,92	-	-	0,67	75,17
Trade Marketing	-	-	-	-	-	0,42	-	1,67	-	-	-	1,17

	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	-	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-	-	7,00	-	-	-	5,00
Logística / Distribución / Cámaras	-	0,08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	0,17	1,17	-	-	0,42	1,42	-	20,83	-	-	1,00	5,92
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	1,83	-	-	-	-

	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	-	-	-	-	-	-	-	9,83	-	-	-	-
Especialistas y Personal Administración	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal de Fabricación	0,83	7,92	-	1,08	1,75	13,50	-	46,08	0,25	2,58	0,08	55,08
Personal Logístico / Expediciones	-	0,83	-	-	0,25	0,75	-	6,75	-	1,00	-	6,83
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	-	12,00	-	-	-	6,83

	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	-	-	-	-	-	0,50	-	3,50	-	-	-	0,17
Especialistas y Personal Administración	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-
Personal de Fabricación	0,83	4,83	-	-	3,25	20,42	-	12,58	0,58	5,25	-	131,08
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	-	0,08	0,92	-	-	-	-	-	-
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	-	-	-	-	-	-	-	5,83	-	-	-	6,00
Especialistas y Personal Administración	-	1,25	-	1,50	-	0,50	-	10,17	-	-	1,00	9,33

	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	-	-	-	7,00
Especialistas y Personal Administración	-	0,25	-	1,50	-	0,42	1,00	34,92	0,33	1,00	0,25	15,75

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

A cierre del ejercicio 2021 la plantilla de la Compañía estaba formada por 562 profesionales, 384 hombres y 178 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 2021:

	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	-	-	-	10	-	13	-	-	-	-	-	-
Admin. Delegaciones	-	-	-	1	-	3	-	-	-	7	-	5
Logística / Distribución / Cámaras	-	2	7	25	5	31	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	-	1	2	50	-	63	-	-	4	23	-	7
Trade Marketing	-	-	1	1	-	2	-	-	-	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	-	1	-	11	-	6	-	-	-	3	-	-
Personal de Fabricación	1	-	2	42	-	48	-	-	1	4	1	51
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	3	-	5	-	-	-	-	-	-
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	7	-	6	-	-	-	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	-	-	-	8	-	4	-	-	-	9	-	7
Especialistas y Personal Administración	-	1	-	11	-	11	-	4	1	33	1	15

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 2021:

	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	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-	-	12,67
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-	-	1,42	-	-	-	3
Logística / Distribución / Cámaras	1,17	0,25	-	1,83	2,58	9	-	25,92	2,33	5,58	-	32,08
Personal Comercial	-	0,17	-	0,67	0,17	3,83	0,17	51,33	-	0,17	1,42	68,58
Trade Marketing	-	-	-	-	-	0,33	-	1	-	-	-	2,83

	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
	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	0,25	-	-	-	7,33	-	-	-	5
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	0,5	0,58	-	-	1,25	3,17	-	24,17	-	-	1	6
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

	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	-	-	-	1	-	-	-	10,83	-	-	-	7
Personal de Fabricación	1,75	4,92	-	0,75	1,83	13,08	-	46,25	0,5	2,25	-	59
Personal Logístico / Expediciones	0,08	1,25	-	-	0,08	1,92	-	5,75	-	1,17	-	5,08
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	-	7,25	-	-	-	6

	Mujeres											
	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	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-
Personal de Fabricación	0,92	4,42	-	-	3,33	17,17	-	12,58	0,75	2,5	-	115,25
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

	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	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	4,33
Especialistas y Personal Administración	-	-	-	1	-	-	-	11	-	-	1	10,58

	Mujeres											
	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	-	-	-	-	-	-	1	8	-	-	-	7
Especialistas y Personal Administración	-	1,08	-	2,75	-	1,25	0,25	32,67	0,67	0,5	-	15,08

La Compañía está comprometida con la integración laboral de las personas con discapacidad, por ello, ha contado con 6 personas con algún tipo de discapacidad de media en el ejercicio, que se corresponde un 1,04% de su plantilla. Durante el ejercicio 2021 la Compañía contaba con 5,88 personas con algún tipo de discapacidad de media, al igual que este año todos ellos en fábrica, que se correspondía un 1,05% de su plantilla.

A continuación, se muestra una tabla con los despidos producidos en el 2022 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	-	-	-	-	-	-
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	1	-	-	-
Personal Comercial	-	-	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	-	-	6
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	-	-	-	-	-	-

En las tablas posteriores se muestran los datos de los despidos producidos en el ejercicio 2021, 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	-	-	-	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	2	-	1	1	1
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	3	-	-	-
Personal Comercial	-	1	9	-	1	-
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-

	Fábrica					
	Hombres			Mujeres		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Line Managers	-	-	1	-	-	-
Personal de Fabricación	-	3	5	-	-	5
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	-	-	1	-	-	-
Especialistas y Personal Administración	-	-	2	-	1	1

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 2022, la remuneración media de los profesionales de Froneri Iberia ha sido de 43.460 euros en el caso de los hombres y 36.223 euros para el colectivo de las mujeres. Dichas remuneraciones durante el ejercicio anterior ascendieron a 38.931 euros en el caso de los hombres y 34.255 para el colectivo de las mujeres.

La brecha salarial de Froneri Iberia se sitúa para 2022 en el 16,65%, entendida como la diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres respecto al de los hombres. En 2021 esta diferencia se situaba en 12,01%.

A continuación, se desglosan las remuneraciones medias en base a las categorías profesionales, rango de edad y sexo del ejercicio 2022:

Mujeres	<30	30-50	>50	Total Mujeres	Hombres	<30	30-50	>50	Total Hombres
Fabrica	29.570	32.548	34.063	33.225	Fabrica	31.444	37.622	39.582	37.656
Oficinas	27.906	49.643	60.452	52.772	Oficinas	25.803	59.038	101.070	73.469
Ventas	24.391	29.320	32.835	29.941	Ventas	35.402	42.488	46.588	44.239
Total	28.948	35.988	37.268	36.223	Total	31.972	41.243	47.893	43.460

Categorías	Mujer	Hombre	Total
Admon. Deleg.	33.958	33.469	33.836
Especialistas y Pers. Admon.	42.902	61.980	49.187
Fabricación	32.744	35.333	33.793
Line Managers	79.189	78.628	78.786
Logístico / Distribución / Cámaras	0	34.175	34.175
Personal Comercial	27.937	47.990	43.534
Personal Logístico / Expediciones	34.561	36.298	36.211
Personal Técnico / Engineering	32.695	41.185	40.780
Trade Marketing	40.719	43.125	42.162
Total	36.223	43.460	40.475

En las tablas expuestas a continuación se muestran las remuneraciones medias del ejercicio 2021 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	30.863	32.812	32.614	32.582	Fabrica	32.589	36.213	36.332	35.867
Oficinas	30.242	45.439	51.600	46.632	Oficinas	29.417	57.424	60.832	58.233
Ventas	25.473	24.621	27.977	25.400	Ventas	27.402	37.634	40.681	38.909
Total	29.975	34.244	34.742	34.255	Total	31.275	38.405	40.492	38.931

Categorías	Mujer	Hombre	Total
Admon. Deleg.	31.136	29.502	30.655
Especialistas y Pers. Admon.	38.597	44.533	40.356
Fabricación	32.311	34.031	33.028
Line Managers	71.625	68.203	69.081
Logístico / Distribución / Cámaras	-	30.764	30.764
Personal Comercial	23.477	41.096	37.007
Personal Logístico / Expediciones	35.194	33.642	33.821
Personal Técnico / Engineering	31.279	39.262	38.792
Trade Marketing	37.315	38.063	37.956
Total	34.255	38.931	37.063

Durante el mes de noviembre del 2022 se ha producido una modificación de la composición del Consejo de Administración, que incluye a tres nuevos miembros que a su vez formaban parte de la alta dirección de la Sociedad. Su remuneración a partir de dicho nombramiento ha sido de 24 miles de euros (2021: 0 miles de euros).

A 31 de diciembre de 2022 la Compañía no tenía contraídos anticipos o créditos a los Administradores, ni existían obligaciones en materia de compromisos para pensiones correspondientes a antiguos y actuales Administradores.

No se han producido otras remuneraciones a los Administradores por ningún concepto, tampoco se han satisfecho primas de seguro de responsabilidad civil a favor de los administradores de la Compañía.

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:

- Tener en cuenta la diferencia horaria a la hora de agendar reuniones con las Sociedades situadas en otros países
- Fomentar el disfrute de la totalidad de los días de vacaciones, no permitiendo la compensación por los días no disfrutados, incluso en aquellos países en los que se permite la compensación económica de 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 2022 la Compañía ha tenido un total de 107.312 horas estimadas de ausencia, lo que supone un 7,86% de absentismo para el citado año. Durante el ejercicio 2021, la Compañía tuvo un 7,96% de absentismo lo que supuso un total de 101.450 horas estimadas.

Consecuencia de la situación de movilidad derivada de la pandemia del Covid-19, Froneri adoptó el teletrabajo al comienzo del confinamiento de modo que los empleados que no eran personal crítico o personal de planta que necesariamente deben acudir al centro de trabajo, pudieran desarrollar su labor profesional desde sus casas de manera remota y segura. Durante el 2022, Froneri ha mantenido el teletrabajo adoptado durante el 2020 como forma de desarrollar su labor profesional.

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 dispone de dos comités de seguridad y salud en los dos centros de trabajo con mayor número de trabajadores. Durante el año 2022, 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. Durante el año 2021, 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 2022 la Compañía no ha sufrido un accidente mortal, tampoco en el ejercicio precedente. En España, se han producido 43 accidentes leves y solo 2 han sido considerados como accidentes in itinere. Se tiene constancia de 1 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 36 accidentes leves y solo 4 fueron considerados como accidente in itinere. Tampoco se tuvo constancia de ninguna enfermedad profesional durante 2021.

A continuación, se muestran los principales índices relacionados con la accidentabilidad de la Compañía incurridos en el 2022 y 2021:

	Año 2022			Año 2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	TOTAL
Tasa de frecuencia de accidentes	16	18,7	17,6	27,1	28,9	28,2
Índice de Gravedad accidentes	0,3	0,6	0,4	0,4	0,4	0,3
Enfermedades profesionales	-	1	1	-	-	-
Número de Accidentes	11	32	43	13	23	36

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 a 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 tableros 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 2022 se han impartido 4.200 horas de formación en la Compañía a 772 empleados (plantilla media). Mientras que durante el ejercicio anterior se impartieron 3.435 horas de formación a 734 empleados (plantilla media).

El promedio de horas de formación por empleado en el 2022 ha sido de 7,27 horas, mientras que en el año 2021 fue 6,11 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 2022	Horas de formación por categoría profesional recibidas en el 2021
Fábrica	2.496	1.995
Especialistas y Pers. Admon.	5	5
Fabricación	1.808	1.561
Line Manager	615	179
Personal Logístico/Expediciones	26	101
Personal Técnico/Engineering	42	149
Oficinas	545	763
Especialistas y Pers. Admon.	425	486
Line Manager	120	277
Ventas	1.159	677
Admon. Deleg.	93	68
Line Manager	146	113
Logística / Distribución / Cámaras	165	76
Personal Comercial	724	411
Trade Marketing	31	9
Total	4.200	3.435

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, tabloneros 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 reunirán 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 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 del mismo.

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 la misma.

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 2022, 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 2021.

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 2022, la Compañía ha realizado aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro y realiza donaciones de productos al Banco de Alimentos por valor total de 90 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 72 miles de euros. Además, este año la Compañía cuenta con una nueva colaboración durante el año 2022 con una asociación para la prevención del acoso escolar (AEPAE) por valor de 31 miles de euros.

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 2022 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.
- Ponencia en el IMBA de la Universita de Valencia.
- Foro de empleo para el Grado de ADE de la Universidad Católica de Valencia.
- Jornada Quédate Business de la Universitat Politècnica de Valencia.
- Patrocinio Jóvenes Talentos – Festival la Lluna.

Durante el 2021 Froneri Iberia pudo estar presente en:

- Empleo Gune de Vitoria/Gasteiz
- BACK TO ARABA TALENT FORUM de la Sociedad de Empresarios Alaveses (SEA)
- GaragErasmus Talents Match (Foro Internacional, a nivel europeo)

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., entre otras entidades

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.

En relación con las circunstancias acontecidas en 2021 y explicadas en la nota 17.e) de la memoria de las cuentas anuales 2022 se procedió a reforzar los controles y procedimientos sobre proveedores para garantizar la seguridad alimentaria de los consumidores.

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 mandatorios 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 2022 10.616 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 2021 los análisis realizados en sus propios laboratorios ascendieron a 10.785.

En relación con las circunstancias acontecidas en 2021 y explicadas en la nota 17.e) de la memoria de las cuentas anuales 2021 es importante resaltar que, debido a los bajísimos niveles de estabilizante empleados en la producción de helados y dado que las evaluaciones científicas demuestran que el óxido de etileno se descompone en el proceso de calentamiento en la fabricación de helados, no debe quedar ningún residuo detectable de esa sustancia en el producto terminado y, por lo tanto, se considera muy poco probable que se produzca ningún riesgo para la salud de los consumidores

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 2022 y el 2021, 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.
- 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 "created for kids" o "nuestros helados infantiles..."

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 2022, la Compañía ha recibido un total de 911 reclamaciones (582 en el 2021) de las que una parte muy relevante tienen su origen en mercados en los que se ha comenzado a operar en el presente ejercicio. 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 2022 ni durante el 2021 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 2022 ha ascendido a 6.058 miles de euros de beneficio y no se han cobrado/pagado impuestos de sociedades durante el 2022 correspondientes al ejercicio 2021.

El resultado antes de impuestos obtenido por Froneri Iberia a lo largo del ejercicio 2021 ascendió a 16.569 miles de euros de pérdidas y se pagaron impuestos de sociedades durante el 2021 por importe de 5 miles de euros correspondientes al ejercicio 2020.

La Compañía ha recibido subvenciones por 18.000 euros en el 2022. En el ejercicio 2021, la Compañía no recibió subvenciones.

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

Ámbitos		Marco de reporting	Sección
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
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	6.2 plantilla
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	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

Ámbitos		Marco de reporting	Sección
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
	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 Respeto 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 Respeto 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 Respeto a la diversidad e igualdad de condiciones
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		6.8 Respeto 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 del impacto y programas de desarrollo	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		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	8.2 Subcontratación y proveedores

	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	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
	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 2022

Reunidos los Administradores de la sociedad Froneri Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal), con fecha 31 de marzo de 2023, 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 2022, 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).

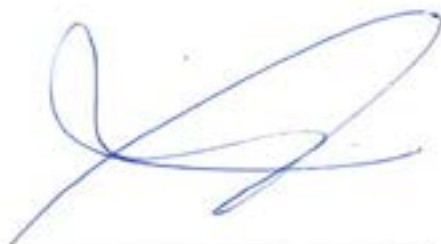
FIRMANTES:



D. Carlos Hidalgo Sanchis
(Administrador Solidario)



D. Juan José Carrión Ruiz
(Administrador Solidario)



Dña. María Pilar Rovira Roig
(Administradora Solidaria)



Estado de Información No Financiera 2023

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.- Respeto 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
Facturación	574 empleados a cierre del 2023 578 empleados a cierre del 2022 259.923 miles de euros en 2023 225.940 miles de euros en 2022

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.

La Compañía tiene una fábrica situada en Araia, (Álava) y dos oficinas centrales situadas en Araia (Álava) y Valencia, así como diferentes delegaciones comerciales en toda España.

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 (14 el año anterior).

Mercados en los que opera.

La facturación en 2023 de la Compañía se sitúa en torno a los 259.923 miles de euros, mientras que en el año anterior se situó cerca de los 225.940 miles de euros.

Los principales mercados internacionales en los que opera son principalmente Reino Unido, Francia, Estados Unidos, Alemania, Portugal e Italia, cuyas ventas suponen un 19% sobre el total, el 3% para los países menores. En el año 2022, los principales mercados en los que operó fueron Reino Unido, Francia, Estados Unidos, Alemania, Italia y Portugal donde dichas ventas supusieron un 20% sobre el total, el 4% para los países menores.

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 2023, en el canal Retail se lanzaron 7 novedades (14 novedades en 2022), y 4 en el canal Impulso (5 en 2022), 3 en Food Service (2 en 2022) y otros 4 nuevos productos en La Lechera (2 en 2022).

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 íntegra 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 al 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**, Durante el primer bimestre se produjo la aprobación y publicación, junto con la implementación de las herramientas necesarias para su aplicación, de esta política la cual 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.

Estas políticas son objeto de revisión periódica y alineamiento a las definidas a nivel corporativo de forma que está previsto que durante el primer cuatrimestre de 2024 se haga una nueva adaptación en función de las directrices del Grupo en estas materias. Para el adecuado conocimiento y aplicación de estas políticas por todos 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 " <i>employer branding</i> " 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.

Como consecuencia del Covid-19 y el incremento de teletrabajo se ha incrementado el riesgo de ciberataques, habiéndose reforzado todas las medidas de seguridad en esta área.

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 2023 la Sociedad realizó inversiones en materia medioambiental que explicamos posteriormente.

Durante los ejercicios 2023 y 2022, 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. En cualquier caso, el importe de este procedimiento es totalmente inmaterial. Asimismo, la Sociedad ha realizado durante el ejercicio 2023 las inversiones necesarias para adaptar dicha planta a los posibles nuevos requerimientos normativos y a las necesidades de producción futuras.

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.
- En el ejercicio 2023 se ha lanzado 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 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

La siguiente tabla muestra los residuos generados por la Compañía en 2022:

	Residuos Generados		Residuos Valorizados	
	No Peligroso	Peligroso	No Peligroso	Peligroso
Ton	11.877,68 Ton	9,43 Ton	1.704,64 Ton	5,525 Ton

Froneri Iberia genera muy pocos residuos peligrosos, alrededor de 7 toneladas al año. De esta manera, ha sido la adaptación y mejora de la planta de tratamiento de aguas residuales el principal propulsor del descenso de residuos generados, junto con el programa lanzado en el ejercicio 2023 "Vertedero cero".

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 amoniaca, el ácido fosfórico y el hipoclorito.

Adicionalmente, la Compañía ha generado 140 toneladas de materia prima y producto terminado para destruir por no ser apto para el consumo en el 2023 (528 toneladas en el ejercicio anterior). La variación se debe a que en el 2022 contaban con producto de años anteriores por destruir, problema que no ha continuado durante el 2023.

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 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 2023 en 122 miles de euros (90 miles de euros en 2022).

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 2023 ha ascendido a 186.773 m3. Dicho consumo fue de 189.763 m3 en el ejercicio 2022, debido a la diferente tipología de productos fabricados entre ejercicios.

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 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.

La siguiente tabla muestra el consumo de materias primas durante el ejercicio 2022.

Materias Primas (ton)	Materias primas (*)	Plástico	Papel / Cartón	Madera
	160.402	214.252	286.715	208.628

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

El descenso de materias primas corresponde a una menor producción en el ejercicio 2023, si bien respecto a las variaciones del consumo de plástico y papel/cartón se deben a cambios en el mix de productos fabricados. Además de esto, en ejercicios anteriores se intentó sustituir los palos de plástico por los de madera en alguno de sus productos pero no fue posible.

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 2023 con 487 miles de euros para esta acción (413 miles de euros en 2022).

Energía

La Compañía 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 (m³):

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 2023:

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

En la tabla posterior se muestran los consumos de energía de la Compañía durante el ejercicio 2022:

	Consumo indirecto	Consumo directo		Total
	Electricidad	Gas Natural*	Diésel*	
Energía consumida KwH	20.634.826	6.143.328	9.573.491	36.638.324

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

- Gas Natural: El m³ 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 durante el 2022 el precio del Gas Natural fue muy elevado en algunos meses del año por lo que 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).

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 2023 y 2022, tanto de alcance 1 como de alcance 2:

	Año 2023	Año 2022
	Ton CO_{2eq}	Ton CO_{2eq}
Emisiones directas-Alcance 1		
Gas Natural (*)	1.192	1.094
Diesel (*)	2.161	2.244
Emisiones indirectas-Alcance 2		
Electricidad (*)	428	423
Emisiones Alcance 1 + Alcance 2	3.783	3.761

(*) 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:

- Renovación de la flota de camiones de reparto por otros más eficientes y con un nivel menor de emisiones.
- Proyectos fotovoltaicos de sustitución del mix de energía eléctrica consumida.
- Implementación de motores de alta eficiencia.
- Instalación de una bomba de calor con aire en circuito cerrado para subir 5º la temperatura del agua del reactor biológico.

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 el 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 2023, la plantilla de la Compañía está formada por 574 profesionales (578 en el 2022), de los cuales 401 son hombres y 173 mujeres (401 y 177 hombres y mujeres respectivamente en el 2022).

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 de Administración		3	1	11	8	2	2		31		17	

La plantilla media de la Compañía está formada por 756 profesionales (772 en el 2022), de los cuales 482 son hombres y 274 mujeres (471 y 301 hombres y mujeres respectivamente en el 2022).

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	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	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	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	Jornada Completa
Line Managers							4,08					2,00
Especialistas 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	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 de Administración	0,25	0,75		1,83			1,00	30,25	1,17	0,08	1,00	16,00

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

A cierre del ejercicio 2022 la plantilla de la Compañía estaba formada por 578 profesionales, 401 hombres y 177 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 2022:

	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	-	-	-	11	-	13	-	-	-	2	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	1	-	3	-	-	-	7	-	5
Logística / Distribución / Cámaras	-	2	12	28	6	35	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	-	1	1	37	-	73	-	-	1	22	-	7
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	-	-	-	9	-	7	-	-	-	4	-	1
Especialistas y Personal de Administración	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Personal de Fabricación	1	1	5	36	-	49	-	-	-	5	1	52
Personal Logístico / Expediciones	-	-	1	4	-	5	-	-	-	-	-	-
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	13	-	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	-	-	-	5	-	6	-	-	-	6	-	7
Especialistas y Personal de Administración	2	3	-	11	-	10	1	1	-	35	1	15

La plantilla media de la Compañía en 2022 estaba formada por 772 profesionales, de los cuales 471 eran hombres y 301 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 2022:

	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	-	-	-	-	-	-	-	11,00	-	-	-	13,00
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	-	3,00
Logística / Distribución / Cámaras	1,75	2,50	-	1,83	2,33	13,17	-	33,42	1,08	4,25	-	39,08
Personal Comercial	-	-	-	0,83	-	2,58	0,58	42,92	-	-	0,67	75,17
Trade Marketing	-	-	-	-	-	0,42	-	1,67	-	-	-	1,17

	Mujeres											
	<30 años				30-50 años				>50 años			
	Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo	
	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada
	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	2,00	-	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-	-	7,00	-	-	-	5,00
Logística / Distribución / Cámaras/	-	0,08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	0,17	1,17	-	-	0,42	1,42	-	20,83	-	-	1,00	5,92
Trade Marketing	-	-	-	-	-	-	-	1,83	-	-	-	-

	Mujeres											
	<30 años				30-50 años				>50 años			
	Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo	
	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada
	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	9,83	-	-	-	7
Especialistas y Personal Administración	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personal de Fabricación	0,83	7,92	-	1,08	1,75	13,50	-	46,08	0,25	2,58	0,08	55,08
Personal Logístico / Expediciones	-	0,83	-	-	0,25	0,75	-	6,75	-	1,00	-	6,83
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	-	12,00	-	-	-	6,83

	Mujeres											
	<30 años				30-50 años				>50 años			
	Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo		Contrato Temporal		Contrato Fijo	
	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada
	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	0,50	-	3,50	-	-	-	0,17
Especialistas y Personal Administración	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-
Personal de Fabricación	0,83	4,83	-	-	3,25	20,42	-	12,58	0,58	5,25	-	111,08
Personal Logístico / Expediciones	-	-	-	-	0,08	0,92	-	-	-	-	-	-
Personal Técnico / Engineering	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	-	-	-

	Hombres											
	<30 años				30-50 años				>50 años			
	Contrato Temporal		Contrato Permanente		Contrato Temporal		Contrato Permanente		Contrato Temporal		Contrato Permanente	
	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada
	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	5,83	-	-	-	6,00
Especialistas y Personal Administración	-	1,25	-	1,50	-	0,50	-	10,17	-	-	1,00	9,33

	Mujeres											
	<30 años				30-50 años				>50 años			
	Contrato Temporal		Contrato Permanente		Contrato Temporal		Contrato Permanente		Contrato Temporal		Contrato Permanente	
	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada	Jornada
	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	6,00	-	-	-	7,00
Especialistas y Personal Administración	-	0,25	-	1,50	-	0,42	1,00	34,92	0,33	1,00	0,25	15,75

La Compañía está comprometida con la integración laboral de las personas con discapacidad, por ello, ha contado con 9 personas con algún tipo de discapacidad de media en el ejercicio, que se corresponde un 1,56% de su plantilla. Durante el ejercicio 2022 la Compañía contaba con 6 personas con algún tipo de discapacidad de media, al igual que este año todos ellos en fábrica, que se correspondía un 1,04% de su plantilla.

A continuación, se muestra una tabla con los despidos producidos en el 2023 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	-	-	-	-	-	-

En las tablas posteriores se muestran los datos de los despidos producidos en el ejercicio 2022, 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	-	-	-	-	-	-
Admon. Delegaciones	-	-	-	-	-	-
Logística / Distribución / Cámaras	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	-	-	-	-	-	1
Trade Marketing	-	-	-	-	-	1
	Fábrica					
	Hombres			Mujeres		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Line Managers	-	-	-	-	-	-
Personal de Fabricación	-	1	1	-	-	6
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 2023, la remuneración media de los profesionales de Froneri Iberia ha sido de 46.310 euros en el caso de los hombres y 40.087 euros para el colectivo de las mujeres. Dichas remuneraciones durante el ejercicio anterior ascendieron a 43.460 euros en el caso de los hombres y 36.223 para el colectivo de las mujeres.

La brecha salarial de Froneri Iberia se sitúa para 2023 en el 13,44%, entendida como la diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres respecto al de los hombres. En 2022 esta diferencia se situaba en 16,65%.

A continuación, se desglosan las remuneraciones medias en base a las categorías profesionales, rango de edad y sexo del ejercicio 2023:

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

En las tablas expuestas a continuación se muestran las remuneraciones medias del ejercicio 2022 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	29.570	32.548	34.063	33.225	Fabrica	31.444	37.621	39.582	37.656
Oficinas	27.906	49.643	60.452	52.772	Oficinas	25.803	59.038	101.070	73.469
Ventas	24.391	29.320	32.835	29.941	Ventas	35.402	42.488	46.588	44.239
Total	28.948	35.988	37.268	36.223	Total	31.972	41.243	47.893	43.460

Categorías	Mujer	Hombre	Total
Admon. Deleg.	33.958	33.469	33.836
Especialistas y Pers. Admon.	42.902	61.980	49.187
Fabricación	32.744	35.333	33.793
Line Managers	79.189	78.628	78.786
Logístico / Distribución / Cámaras	0	34.175	34.175
Personal Comercial	27.937	47.990	43.534
Personal Logístico / Expediciones	34.561	36.298	36.211
Personal Técnico / Engineering	32.695	41.185	40.780
Trade Marketing	40.719	43.125	42.162
Total	36.223	43.460	40.475

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 2023 la Compañía ha tenido un total de 92.885,6 horas estimadas de ausencia, lo que supone un 7,2% de absentismo para el citado año. Durante el ejercicio 2022, la Compañía tuvo un 7,86% de absentismo lo que supuso un total de 107.312 horas estimadas.

Consecuencia de la situación de movilidad derivada de la pandemia del Covid-19, Froneri adoptó el teletrabajo al comienzo del confinamiento de modo que los empleados que no eran personal crítico o personal de planta que necesariamente deben acudir al centro de trabajo, pudieran desarrollar su labor profesional desde sus casas de manera remota y segura. Durante el 2023, Froneri ha mantenido el teletrabajo adoptado durante el 2020 como forma de desarrollar su labor profesional.

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 dispone de dos comités de seguridad y salud en los dos centros de trabajo con mayor número de trabajadores. Durante el año 2023, 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. Durante el año 2022, 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 2023 la Compañía no ha sufrido un accidente mortal, tampoco en el ejercicio precedente. En España, se han producido 31 accidentes leves y solo 2 han sido considerados como accidentes 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 43 accidentes leves y solo 2 fueron considerados como accidente in itinere. Se tuvo constancia de 1 enfermedad profesional con baja en este periodo.

A continuación, se muestran los principales índices relacionados con la accidentabilidad de la Compañía incurridos en el 2023 y 2022:

	Año 2023			Año 2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	TOTAL
Tasa de frecuencia de accidentes	31,7	19,9	23,9	16	18,7	17,6
Índice de Gravedad accidentes	0,2	0,24	0,22	0,3	0,6	0,4
Enfermedades profesionales	-	-	-	-	1	1
Número de Accidentes	14	17	31	11	32	43

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 2023 se han impartido 6.880 horas de formación en la Compañía a 756 empleados (plantilla media). Mientras que durante el ejercicio anterior se impartieron 4.200 horas de formación a 772 empleados (plantilla media).

El promedio de horas de formación por empleado en el 2023 ha sido de 9,1 horas, mientras que en el año 2022 fue 5,44 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 2023	Horas de formación por categoría profesional recibidas en el 2022
Fábrica	5.138	2.496
Especialistas y Pers. Admon.	17	5
Fabricación	4.353	1.808
Line Manager	425	615
Personal Logístico/Expediciones	150	26
Personal Técnico/Engineering	193	42
Oficinas	537	545
Especialistas y Pers. Admon.	336	425
Line Manager	201	120
Ventas	1.206	1.159
Admon. Deleg.	33	93
Line Manager	233	146
Logística / Distribución / Cámaras	274	165
Personal Comercial	616	724
Trade Marketing	51	31
Total	6.880	4.200

El aumento de las horas de formación se debe a la implementación de nuevos cursos en el área de fabricación para los coordinadores de línea con más de 2.000 horas de formación. Además otros cursos como el de Prevención de Riesgos Laborales y Buenas Prácticas de Fabricación han aumentado sus horas formativas.

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, tableros 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 del mismo.

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 la misma.

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 2023 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 2022.

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

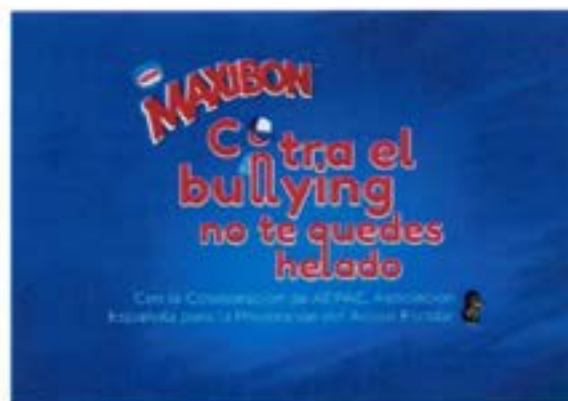
En el 2023, la Compañía ha realizado aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro y realiza donaciones de productos al Banco de Alimentos por valor total de 122 miles de euros. En el ejercicio anterior la Compañía realizó aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro, así como donaciones de productos al Banco de Alimentos por valor de 90 miles de euros. Además, el año 2022 la Compañía contó con una nueva colaboración con una asociación para la prevención del acoso escolar (AEPAE) que se ha mantenido durante el presente ejercicio por valor de 6 miles de euros (31 miles de euros en 2022).

Durante 2023 se han llevado a cabo campañas que han apoyado distintas causas sociales. Una de ellas, la de Maxibon:

Maxibon empezó a colaborar con AEPAE (Asociación Española para la Prevención del Acoso Escolar), en la campaña de prevención y sensibilización ante el acoso escolar, con especial atención al ciberacoso y a la correcta utilización de las redes sociales más comunes y al uso responsable de los videojuegos.

Esta iniciativa se llevó cabo en centros escolares de Madrid, Barcelona, Valencia y Sevilla, mediante charlas formativas, a alumnos de 4º de la ESO. Se realizarán 150 charlas, que llegaron a 3.750 adolescentes.

Además de las sesiones formativas desarrolladas en los centros escolares, **Maxibon** y AEPAE, a través de sus redes sociales dieron a conocer los peligros del ciberacoso y ayudaron a que los jóvenes no colaboren en estas prácticas ni se muestren pasivos, sino que sean partícipes de su prevención, tal y como destaca el lema de la campaña: "Ante el bullying no te quedes helado".



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.

Otras marcas como Nuii y Extreme también han destacado llevando a cabo acciones con Wild Ark, para proteger el hábitat en Australia buscando preservar la vida salvaje nativa, y en particular a los koalas, y con Coral Guardian, con los que colaboran para proteger y repoblar el ecosistema de arrecifes de coral en la costa Mediterránea, en la Punta de la Mona (Granada):



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 2023 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.
- Jornada Quédate Business de la Universitat Politècnica 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.



Durante el 2022 Froneri Iberia pudo estar presente en:

- Empleo Gune de Vitoria/Gasteiz.
- Ponencia en el IMBA de la Universita de Valencia.
- Foro de empleo para el Grado de ADE de la Universidad Católica de Valencia.
- Jornada Quédate Business de la Universitat Politècnica de Valencia.
- Patrocinio Jóvenes Talentos – Festival la Lluna.

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**

- Azúcar
- Aromas
- Aceites
- Cacao
- Leche y nata
- Frutos secos
- Papel y cartón
- Galleta
- Palillos

**PROVEEDORES DE
SERVICIOS**

- 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 2023 8.815 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 2022 los análisis realizados en sus propios laboratorios ascendieron a 10.616.

Adicionalmente, la Compañía tiene establecidos otros controles de calidad adicionales que garantizan 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 2023 y el 2022, 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 2023, la Compañía ha recibido un total de 2.197 reclamaciones (911 en el 2022) de las que una parte muy relevante tienen su origen en el mercado americano en el que se ha comenzado a operar en el presente ejercicio. 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 2023 ni durante el 2022 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 2023 ha ascendido a 11.169 miles de euros de beneficio y se han pagado 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.

El resultado antes de impuestos obtenido por Froneri Iberia a lo largo del ejercicio 2022 ascendió a 6.058 miles de euros de beneficio y no se cobraron/pagaron impuestos de sociedades durante el 2022 correspondientes al ejercicio 2021.

La Compañía no ha recibido subvenciones en el 2023, frente a los 18.000 euros de 2022.

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 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales Aplicación del principio de precaución Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 103 Enfoque de Gestión de medioambiente GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	5.1 Enfoque de gestión 5.1 Enfoque de gestión 5.1 Enfoque de gestión 5.1 Enfoque de gestión 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 Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103: Enfoque de Gestión de efluentes y residuos / economía circular GRI 103: Enfoque de Gestión de efluentes y residuos / economía circular GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación GRI 103: Enfoque de Gestión de efluentes y residuos / economía circular	5.2 Economía circular y prevención de gestión de residuos 5.2 Economía circular y prevención de gestión de residuos 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 Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; Consumo, directo e indirecto, de energía medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	GRI 303-3 Extracción de agua GRI 103: Enfoque de Gestión materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen GRI 103: Enfoque de Gestión de energía GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización	5.3 Uso sostenible de los recursos 5.3 Uso sostenible de los recursos 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	6.2 plantilla
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	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 Respeto 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 Respeto 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 Respeto a la diversidad e igualdad de condiciones
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		6.8 Respeto 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	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	8.2 Subcontratación y proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	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
	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 efluentes” 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 2023

Reunidos los Administradores de la sociedad Froneri Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal), con fecha 26 de marzo de 2024, 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 2023, 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)