



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

fktr 

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 AN

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 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 Nuú, 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.

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.

22

PICG

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 "employer branding" en los foros de empleo, universidades, escuelas de formación profesional y escuelas de negocios más relevantes.
Plásticos/Medioambiente	Plan de acción para la eliminación de plásticos ante la necesidad de minimizar el impacto que tiene el plástico en el medio ambiente y afrontar así el reto de la sostenibilidad.
Tendencias "Sin"/Nueva legislación Nutricional	Existe una tendencia creciente a lanzar productos más saludables, sin azúcar, bio y ecológicos y posibles nuevas regulaciones en el ámbito nutricional.
Entrada de nuevos 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.

 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.

AN 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

RN *PKG*

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

Kg / ton	Residuos Generados		Residuos Valorizados	
	No Peligroso	Peligroso	No Peligroso	Peligroso
	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 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 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.

RN 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.

RN *PICG*

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.

AN PKE

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										
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										
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										
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	-	-	-	1,0

	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	23,0	-	-	-	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	-	1,7	-	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	
Line Managers	-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	-	6,5
Especialistas y Personal Administración	-	1,6	-	1,8	-	0,6	-	15,8	-	-	-	15,8

	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	-	-	-	-	-	-	-	8,8	-	-	-	4,8
Especialistas y Personal Administración	-	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										
Line Managers	-	-	-	11	-	11	-	-	-	1	-	1
Admon. Delegaciones	-	-	-	3	-	3	-	1	-	13	-	6
Logística / Distribución / Cámaras	1	2	10	29	-	25	-	-	-	-	-	-
Personal Comercial	-	-	3	69	1	75	-	1	4	29	-	4
Trade Marketing	-	-	-	3	-	3	-	-	-	-	-	-

	Fabrica											
	Hombres						Mujeres					
	<30 años		30-50 años		>50 años		<30 años		30-50 años		>50 años	
	Contrato Temporal	Contrato Fijo										
Line Managers	-	-	-	8	-	3	-	-	-	1	-	-
Personal de Fabricación	3	1	1	19	1	28	-	-	7	9	1	96
Personal Logístico / Expediciones	1	-	-	5	3	10	-	-	-	-	-	2
Personal Técnico / Engineering	-	3	-	51	-	47	-	-	-	7	-	6

RN
PKGT

	Oficinas											
	Hombres						Mujeres					
	<30 años		30-50 años		>50 años		<30 años		30-50 años		>50 años	
	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											
	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	7,2	22,3	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	-	4,1
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

Handwritten initials/signature

	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											
	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	-	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	-	-	-	-	-	-

PKG

	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	34.864	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	32.293	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	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	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 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 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 periodo.

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

Handwritten signature and initials

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, defendiendo 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 tabloneros 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:

	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.

RN RKG

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
<ul style="list-style-type: none">• Azúcar• Aromas• Aceites• Cacao• Leche y nata• Frutos secos• Papel y cartón• Galleta• Palillos	<ul style="list-style-type: none">• 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.

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 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 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:

- 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: <ul style="list-style-type: none"> - 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 previsible 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 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
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 Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 103: Enfoque de Gestión de biodiversidad	5.5 Protección de la biodiversidad

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 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
	Promoción 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 responsable 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 Respeto a la diversidad e igualdad de condiciones

RN PK5

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 (uso 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
Subcontratación y proveedores	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
	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	8.2 Subcontratación y proveedores
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		8.2 Subcontratación y proveedores
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 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

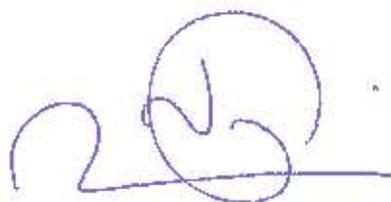
RN

PKC

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL EJERCICIO 2019

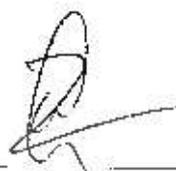
Reunidos los Administradores de la sociedad Froneri Iberia, S.L. (Sociedad Unipersonal), con fecha 1 de mayo de 2020, y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 37 del Código de Comercio, proceden a formular 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)