

**Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A.  
y sociedades dependientes**

Informe de verificación independiente  
Estado de Información No Financiera Consolidado  
31 diciembre 2022



## Informe de verificación independiente

A los accionistas de Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante CAPSA o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado de CAPSA.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "ANEXO I. Tabla de referencia a los requisitos de la Ley 11/2018" incluida en el EINF adjunto.

### Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de CAPSA, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "ANEXO I. Tabla de referencia a los requisitos de la Ley 11/2018" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

---

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L., C/ Fray Ceferino, 2, 33001 Oviedo, España  
Tel.: +34 985 208 550 / +34 902 021 111, Fax: +34 985 272 547, [www.pwc.es](http://www.pwc.es)



## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de CAPSA que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de CAPSA para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por CAPSA, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de la Sociedad dominante.

## Fundamento de la conclusión con salvedades

El Grupo no ha incluido en el EINF 2022 la información requerida por el artículo 49 del Código de Comercio en relación con la remuneración media y su evolución desagregada por sexo y edad para la categoría profesional Alta Dirección ni, por tanto, la brecha salarial para esta misma categoría profesional, ni la remuneración media de los consejeros desagregada por sexo. Nuestra conclusión en nuestro informe de verificación sobre el EINF correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021 contenía una salvedad al respecto.



### Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en la sección "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "ANEXO I. Tabla de referencia a los requisitos de la Ley 11/2018" del citado Estado.

### Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Margarita de Rosselló Carril

28 de abril de 2023

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

PricewaterhouseCoopers  
Auditores, S.L.

2023 Núm. 20/23/03247

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



El presente estado de información no financiera (EINF), que forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2022 del Grupo CAPSA, se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad 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). En la elaboración del EINF, se ha tomado como referencia los estándares del Global Reporting Initiative (Estándares GRI), los cuales se relacionan en el Anexo I del presente EINF.

En este contexto, a través del EINF CAPSA tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, sobre el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, y sobre la sociedad, relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

### Alcance del informe

El EINF posee carácter anual y hace referencia a datos consolidados procedentes del conjunto del Grupo para el ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2022. Queda excluida del alcance del presente EINF la sociedad multigrupo Lácteas Flor de Burgos, S.L., dado que CAPSA no posee en su totalidad el control de la gestión operativa de la misma y no se considera significativa para reflejar la información no financiera del Grupo.

A los efectos de la obligación establecida en el artículo 35.6 del Código de Comercio, y a los efectos derivados del requisito de comparabilidad, en el presente estado de información no financiera, se expresan tanto los datos del ejercicio actual como las correspondientes al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2021.

### Análisis de materialidad

Para diseñar los contenidos de este informe, CAPSA 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.

## 1. MODELO DE NEGOCIO

### 1.1. Situación de la entidad

#### **Estructura societaria y accionarial**

El Grupo Corporación Alimentaria Peñasanta (CAPSA) nació en 1997 de la suma de fuerzas entre tres marcas del mismo sector, líderes en sus mercados y complementarias entre sí (Central Lechera Asturiana, Larsa y ATO) para convertirse en el primer grupo lácteo español, y con ello asumir el liderazgo en el mercado.

La estructura accionarial del Grupo CAPSA es la siguiente al cierre de los ejercicios 2022 y 2021:

Central Lechera Asturiana, S.A.T.	81,53%
Unicaja Banco, S.A. (anteriormente Liberbank, S.A.)	10,90%
Caja Rural, S.A.	6,87%
Otros minoritarios	0,7%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Las principales instalaciones industriales del Grupo se encuentran en el polígono de Granda, Siero, Asturias. El Grupo está controlado por Central Lechera Asturiana, S.A.T. constituida el 15 de junio de 1982, que posee el 81,53% de las acciones de CAPSA al 31 de diciembre de 2022 y 2021.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



El Grupo Capsa posee centros de producción y/o filiales que se dedican a la producción láctea para Capsa, en Asturias, Galicia, Madrid y Baleares. El detalle de las filiales del Grupo a 31 de diciembre de 2022 es el siguiente:

Cueva el Molín, S.L.	100%
Deinasvel, S.L.	100%
Menorca, S.L.	68,69%
Deinasvel México, S.A. de C. V	100%
Gestión y Optimización de Flujos de Mercancía, S.L.	100%
Instituto Español de Nutrición Personalizada, S.A.	100%

Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A, sociedad dominante del Grupo, es la compañía líder del mercado lácteo español que cuenta con los siguientes centros de producción distribuidos por toda la geografía española; Granda (Principado de Asturias), Cueva del Molín (Principado de Asturias), Outeiro de Rei (Galicia), Villagarcía de Arosa (Galicia), Menorca, y Zarzalejo (Madrid), proporcionando empleo directo a más de 3.000 personas incluyendo ganaderos y empleados de la compañía, y generando de forma indirecta 16.500 empleos.

Se ofrece a los consumidores una amplia gama de productos lácteos (leche, yogures, batidos, mantequillas, quesos, salsas, postres e ingredientes lácteos) de gran calidad imprescindibles para llevar una alimentación sana y equilibrada. Por otro lado, se pone a disposición del profesional hostelero soluciones que aportan calidad y diferenciación a su establecimiento: diversas gamas de leche, nata, mantequilla, confitura, leche condensada y quesos, con las cualidades que requieren y con formatos que satisfagan las expectativas del canal. Los productos comercializados por el Grupo son vendidos en el mercado nacional.

Los productos comercializados son vendidos en su mayoría a las grandes cadenas de distribución para hacerlos llegar al consumidor final. Aunque el cliente más importante para la compañía es el consumidor final, sus principales clientes son las grandes cadenas de distribución, tales como Carrefour, Lidl, DIA, El Corte Inglés, etc. La compañía mantiene acuerdos comerciales con dichas compañías para su distribución. La función del distribuidor es clave, por lo que la compañía lleva a cabo acciones de trade marketing en el punto de venta.

Las marcas del Grupo son: Central Lechera Asturiana, Central Lechera Asturiana – Flor de Burgos, Central Lechera Asturiana – Larsa, ATO, Larsa y Asana.

El beneficio obtenido en España ha ascendido en el ejercicio 2022 a 5.145 miles de euros (2021: 19.044 miles de euros). El impuesto sobre beneficios pagados asciende a 988 miles de euros (2021: 2.214 miles de euros).

El total de subvenciones recibidas en el ejercicio asciende 6.688 a miles de euros (2021: 8.249 miles de euros).

El proceso de desarrollo y despliegue de la estrategia es utilizado para que el equipo directivo establezca la visión de la compañía y convierta sistemáticamente el conjunto de información existente sobre cada uno de los grupos de interés en requisitos, necesidades y expectativas claros y equilibrados.

El marco estratégico que el Grupo ha definido consta de cuatro ejes fundamentales:

- Apoyar al sector primario y al mundo rural.
- Promover la salud a través de la nutrición y los hábitos de vida saludables.
- Proteger nuestro entorno natural y respetar el medio ambiente.
- Seguir siendo el empleador ejemplar.

Además de fijar estos ejes estratégicos, este proceso ha servido para reforzar organizativamente la gestión de la responsabilidad social dentro de la compañía desde el Comité de Dirección, que es el órgano responsable del despliegue del plan estratégico de responsabilidad social en el que participan los máximos responsables de todas las áreas funcionales de la empresa.

Los órganos de gobierno del Grupo son los siguientes:

### Consejo de Administración

El Consejo de Administración se halla investido de las más amplias facultades para todo lo referente a la administración, representación y gestión del Grupo, así como para la administración y disposición de su patrimonio, correspondiéndoles todas las facultades no atribuidas por la Ley o por estos Estatutos a la Junta General de Accionistas.

### Comité de Dirección

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



El Comité de Dirección es el órgano superior de dirección, comunicación y coordinación a nivel de Grupo CAPSA, y sus funciones son la potenciación, coordinación y aprovechamiento de las estrategias y sinergias empresariales, así como la discusión de temas estructurales y organizativos generales y de índole estatutaria, y el tratamiento de temas de carácter general relativos a recursos humanos y política de personal.

### Comités especiales

Adicionalmente, existen otros comités transversales para orquestar el desarrollo operativo en temas de especial relevancia para la estrategia de la compañía, así como de diferentes Comités Departamentales (Planificación, Exportación, Seguridad de la Información, ...)

### Entorno de Mercado

El año 2022 da continuidad al "cisne negro" del coronavirus con otro evento inesperado con enormes consecuencias geopolíticas y económicas: la invasión de Ucrania por Rusia.

Siendo ambos países grandes productores de cereales y fertilizantes, además de energías, el impacto de la guerra se trasladó de forma contundente a los ya de por sí elevados niveles de inflación que veníamos arrastrando desde el verano de 2021.

En otras condiciones habríamos destacado la evolución del PIB, que cerró un +5.5% sobre el año anterior, y la del empleo, con la ocupación de máximos de 15 años superando los 20,4 millones de personas y récord de empleados indefinidos tras la aprobación de la reforma laboral con 14,2 millones.

Pero sin embargo el dato más destacable ha sido el impacto de la inflación en los precios, que en el caso de la industria de alimentación ha llegado al 20,5%.

El impacto del precio de los cereales en la alimentación del ganado, así como los altos precios energéticos, pusieron mucha presión sobre el sector primario que ante la ausencia de rentabilidad comenzó a enviar animales al matadero provocando fuertes tensiones entre oferta y demanda que provocaron un alza de precios histórica en los precios de la leche de vaca, que pasaron de € 0,342 a € 0,464 en media anual, y de € 0,364 en diciembre 2021 a € 0,597 en diciembre de 2022. Y pese a ello la producción de leche de vaca disminuyó en 2022 en un -1,97%.

Esta alza de precios de la leche en origen se trasladó a los precios de venta, provocando a su vez una caída del consumo y un fuerte crecimiento de las marcas del distribuidor en detrimento de las marcas de fabricante en un contexto de menor renta disponible para el consumo por la coincidencia temporal de subidas del Euribor, precios energéticos y cesta de la compra que castigan al consumidor.

En el año 2022 todos los mercados lácteos de venta en gran consumo cierran en negativo en volumen, destacando las caídas de la leche líquida del -2,2%, yogures y quesos del -0,6% y otros lácteos del -4,3% (-6,4% las natas y +0,2% las mantequillas).

Pero esta caída es mucho mayor entre las marcas, que caen un -5,6% en leche líquida, un -11,1% en yogures, un -10,4% en quesos y un -7% en otros lácteos, mientras que las marcas del distribuidor crecen en todas las categorías salvo en nata (+0,5% leche, +4,1% yogur, +4,4% queso y +6,3% mantequilla).

Aún con esta caída los mercados alcanzaron récord de facturación debido a la inflación alimentaria, que se está convirtiendo en un serio problema para las familias españolas y que dio lugar a finales de diciembre a que el Gobierno tomara una medida excepcional como la supresión temporal del IVA para leche y quesos.

La otra cara de la moneda es el consumo fuera del hogar, que alcanzó un total de € 37,600 millones y que supone un incremento del 30% en el presupuesto dedicado a bares y restaurantes. Se trata de los mejores resultados en una década.

Adicionalmente a lo anterior -subida histórica de los precios de la leche en el campo-, los costes de producción industrial se encarecieron aún más por el impacto de los suministros energéticos -gas y luz-, transporte y los mayores precios de cartones y plásticos, que no pudieron trasladarse en su totalidad a los precios provocando una merma de los márgenes de operación.

En este contexto inflacionario y con orientación hacia la marca del distribuidor, CAPSA FOOD (Grupo CAPSA) puso todo el empeño en retribuir adecuadamente al ganadero para cumplir con el propósito corporativo de darle futuro garantizando su rentabilidad, mientras que buscamos el mejor equilibrio entre volumen y precio para proteger nuestra cuota de mercado y distribución en hogares sin perjudicar en exceso la ya dañada cuenta de explotación por los mayores costes de leche y suministros, siempre con una visión de largo plazo.

El año 2023 seguiremos comprometidos con nuestros socios ganaderos y abastecedores mientras trabajamos para recuperar la rentabilidad perdida sin menoscabo de nuestra posición de mercado.

**1.2. Estrategia de negocio**

Para hacer frente a los cambios que el entorno mercado en el que opera el Grupo ha experimentado, se ha puesto en marcha el Plan Estratégico 2020-2025. Un Plan que permite crecer con rentabilidad a través de la diversificación de negocios y geográfica, desde la visión de un líder lácteo generalista que gestiona de manera especializada cada uno de los negocios.

**La innovación como motor de crecimiento**

Se ha continuado con el impulso a la excelencia y la innovación, lo que ha representado la puesta en marcha del Plan Estratégico 2020-2025 con el que se pretende conquistar nuevos espacios en el mercado lácteo, ofreciendo productos que cumplan cuatro premisas claras: naturalidad, facilidad de consumo y eficacia en sus propiedades nutricionales, partiendo siempre desde el mejor sabor.

Los últimos lanzamientos han tenido una gran acogida en el mercado, han recibido múltiples reconocimientos y ofrecen una excelente evolución.

**Plan triple impacto Capsa Food – Empresa B Corp**

Estamos comprometidos con el cumplimiento de nuestro propósito y con ello, con el cumplimiento de los ODS. Día a día trabajamos para “Dar futuro al ganadero ofreciendo productos y servicios que mejoren la calidad de vida de las personas en un entorno sostenible”.

Además, y como empresa B CORP, nos avala el poder transformador de nuestra forma de trabajar, que apoyada en nuestro Plan de Triple Impacto (social, económico y ambiental), permite que cumplamos nuestro propósito generando un impacto positivo a través del desarrollo de nuestra actividad teniendo en cuenta en la toma de decisiones a las comunidades que forman parte de nuestra cadena de valor.

AREA DE IMPACTO	ACCIÓN
Gobernanza	Gobierno basado en la ética y el cumplimiento
Comunidad	Compromiso con el sector primario
Clientes y comunidad	Alimentación natural y salud
Medioambiente	Protección y cuidado del entorno natural
Trabajadores	Cuidamos a nuestros empleados

Con impacto en 13 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

- 2. Hambre cero.
- 3. Salud y bienestar
- 4. Educación de calidad
- 5. Igualdad de género
- 6. Agua limpia y Saneamiento.
- 7. Energía asequible y no contaminante
- 8. Trabajo docente y crecimiento económico.
- 9. Industria, innovación e infraestructura.
- 12. Producción y consumo responsables.
- 13. Acción por el clima
- 14. Vida submarina
- 15. Vida de ecosistemas terrestres.
- 17. Alianzas para lograr los objetivos.

**Apuesta por las personas**

Invertir en las personas del Grupo es afianzar su porvenir y, por ello, se realizan acciones dirigidas a fomentar el crecimiento personal, la creatividad, el trabajo en equipo, la conciliación y la igualdad de oportunidades.

Conscientes del valor diferencial que supone contar con un equipo de personas capacitadas, motivadas y comprometidas, se trabaja de forma continua en el desarrollo de políticas para la creación de un entorno motivador que permita gestionar el talento de todas y cada una de las personas de la Compañía.



Aunque el futuro se presenta más complicado, la buena actuación durante los últimos años (CAPSA FOOD es líder nacional en leches básicas, nata y mantequilla) sitúa al Grupo en una posición favorable para afrontarlo. Y para ello, se ha desarrollado la gestión como la manera de crear valor también para las personas que viven en el entorno en el que operan, es decir: los clientes, los aliados, los proveedores, los ganaderos, los empleados, los consumidores, las comunidades en las que se trabaja y otras empresas colaboradoras.

La estrategia de futuro está focalizada en:

- Ser la mejor compañía del sector lácteo de España
- Controlar la cadena de suministro
- Diferenciación en productos y servicios innovadores
- Profesionales desarrollados

El reflejo por esta apuesta por las personas se materializa con las certificaciones ISO 45001, EFR y Top Employer.

### **Aplicación y desarrollo de las Políticas corporativas**

El proceso de desarrollo y despliegue de la estrategia es utilizado para que el equipo directivo establezca la visión del Grupo y convierta el conjunto de información existente sobre cada uno de los grupos de interés en requisitos, necesidades y expectativas claros y equilibrados. Asimismo, utiliza esta información para establecer los elementos clave (factores de éxito), los objetivos estratégicos y su despliegue en objetivos anuales (planes, proyectos y procesos), y para realizar su seguimiento periódico. Este proceso se ha revisado y mejorado en varias ocasiones (2009-2012-2014-2017-2020).

El Grupo está en comunicación continua y directa con los accionistas, a través de la Dirección General y el Consejo de Administración, en relación con sus expectativas, requisitos y necesidades, que se concretan anualmente en objetivos de crecimiento, rentabilidad y participación de mercado, tanto a corto como a medio y largo plazo.

### **Gestión de riesgos**

El Grupo tiene establecida una política de gestión riesgos que tiene por objeto asegurar que los riesgos que pudieran afectar a las estrategias y objetivos sean identificados, evaluados, valorados y gestionados de forma adecuada, con la finalidad de facilitar el cumplimiento de las estrategias y objetivos del Grupo. La política de gestión de riesgos es de aplicación para todo el Grupo y su correcta aplicación requiere la implicación de todo el personal de la organización.

El sistema de gestión de riesgos se engloba en tres líneas de defensa para la gestión integral de riesgos:

- Primera línea - Operativa: en esta primera fase se identifican los riesgos vinculados al proceso y se desarrolla un plan de acción que puede ser predictivo, preventivo o correctivo.
- Segunda línea - Supervisión: la segunda línea es de supervisión mediante los comités de riesgos que se celebran de manera mensual, bimestral o trimestral. Los comités de riesgos están formados por 12 responsables de todas las categorías.
- Tercera línea - Auditoría: esta fase consiste en la evaluación independiente del sistema para garantizar que cumple su objetivo. Preparación para eventuales auditorías externas.

El Grupo ha realizado un análisis de los riesgos a los que se encuentra expuestos. Los principales riesgos a los que está expuesto el Grupo son los riesgos económicos y financieros, los cuales se detallan en la nota 4 de la memoria de las cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2022 así como los riesgos operativos, medioambientales, de mercado y producto, legales, cuestiones laborales y de recursos humanos que incluye salud y seguridad en el trabajo, tecnológicos y sistemas de la información, fraude, así como los reputacionales.

Los riesgos identificados han sido incluidos en una base de datos interna en la que se incluyen los riesgos identificados en una matriz de riesgos/procesos con el análisis de cada uno de los riesgos sobre la base de los siguientes criterios de evaluación:

- Categorización del riesgo
- Potencial impacto considerando la materialización de la amenaza
- Probabilidad de ocurrencia de la amenaza
- Necesidad de medidas de protección en base a las que actualmente están implantadas y revisadas

El Grupo cuenta además con las certificaciones ISO 9001, ISO 14001, RESIDUO CERO, NEUTRALIDAD EN CARBONO (ALCANCE 1+2), ESTRATEGIA DE ECONOMÍA CIRCULAR, BRC, IFS, FSSC 22000, HALAL, KOSHER, ISO 45001, EFR, SAE, UNE 166001, LECHE DE PASTOREO, GARANTÍA GANADERA, EMPRESA SALUDABLE,

UNE 19601, EMPRESA PRODUCTO ECOLÓGICO CERTIFICADO ASANA Y ATO, ISO 45001, TOP EMPLOYERS, BIENESTAR ANIMAL (WELFAIR), GALICIA CALIDADE, DOP y B-CORP.

Durante los ejercicios 2022 y 2021 no se han producido materializaciones significativas de riesgos no financieros.

## 2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

### 2.1. Gestion Ambiental

La política del sistema de gestión ambiental se apoya en la visión, misión y valores que ha definido la organización dentro del plan de triple impacto, social, económico y ambiental.

- Gobierno basado en la ética y el cumplimiento
- Comprometidos con el sector primario
- Apostando por la alimentación natural y la salud
- Protegiendo y cuidando del entorno natural
- Cuidando a sus empleados

CAPSA FOOD incorpora la sostenibilidad a lo largo de toda la cadena de suministro como uno de los pilares básicos de futuro en su desarrollo empresarial, comprometiéndose a optimizar su productividad minimizando los impactos sobre el entorno y las personas y dando respuesta a las necesidades de todos nuestros grupos de interés.

La Política de Sostenibilidad de CAPSA FOOD resalta este compromiso, concretándose en las siguientes directrices:

- 1) Conocer y cumplir en todo momento la legislación y reglamentación, así como, todos los requisitos suscritos por la Organización en materia de protección ambiental y Energética.
- 2) Desarrollar, a través de la formación, la sensibilización y la comunicación interna, la cultura corporativa que permita que todos los empleados ejerzan sus actividades, dentro y fuera de la empresa, con el máximo respeto por el medio ambiente.
- 3) Implantar un modelo energético y ambiental basado en la prevención de la contaminación y la optimización de consumos de recursos integrados en la gestión general, que permita establecer y revisar continuamente los objetivos de mejora, anticipándonos a los retos futuros.
- 4) Fomentar la Innovación desde el diseño de productos y procesos que minimicen el impacto sobre el medio ambiente partiendo del consumo eficiente de energía y de recursos renovables y cuyos efluentes ambientales serán reutilizados, reciclados o eliminados con la mínima afección al entorno.
- 5) Definir un plan de comunicación y colaboración con nuestros grupos de interés que permita dar respuesta a sus necesidades, promoviendo la adopción de políticas de sostenibilidad similares a la expuesta.
- 6) Proporcionar a los grupos de interés la información disponible sobre los aspectos e impactos ambientales y energéticos de los procesos, difundiendo la política del Grupo y su cumplimiento y poniéndola a disposición del público.

Todas las fábricas de CAPSA FOOD se rigen por un sistema de gestión ambiental certificado según la norma ISO 14001, en el que se basa la optimización de sus procesos para desarrollar su actividad protegiendo y cuidando el medio ambiente. Por tanto, los niveles de ruido y de contaminación lumínica derivados de la actividad cumplen con los límites expuestos en la legislación aplicable.

En el año 2022, se han invertido 3 millones de euros en instalaciones y equipos para optimizar la eficiencia energética y proteger el medio ambiente. (4,4 millones de euros en el ejercicio 2021). Adicionalmente, la compañía dispone de un seguro de responsabilidad ambiental.

El Grupo dispone de un procedimiento de homologación de proveedores. Entre los criterios de evaluación existe un cuestionario de RSE que los proveedores cumplimentan obteniendo una puntuación en función de la cual se da un valor que se considera en la fórmula final.

La economía circular es un pilar estratégico dentro del Plan de Sostenibilidad Integral de CAPSA FOOD, siendo la primera en empresa española en certificar su "Estrategia de Economía Circular" con AENOR, modelo en el que basa su gestión empresarial en toda la cadena de valor.

CAPSA FOOD tiene como objetivo minimizar el impacto en el entorno, para ello a lo largo de los años se han realizado múltiples proyectos para reducir el consumo de los recursos y sus impactos ambientales asociados y para que las emisiones y residuos se conviertan en nuevos recursos, bien incorporándolos al propio proceso, o bien como nuevas

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



materias para otros procesos. Contribuyendo a través de la estrategia de RSC a la consecución de algunos de los ODS adoptados por Naciones Unidas y, en concreto:

- ODS 6.- Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7.- Energía asequible y no contaminante.
- ODS 12.-Producción y consumo responsable.
- ODS 13.- Acción por el clima.
- ODS 14.- Vida submarina.
- ODS 15.- Vida de ecosistemas.
- ODS 17.-Alianzas para lograr los objetivos

Prueba de este compromiso con el medioambiente y el cuidado del entorno, es que ha sido la primera empresa española en conseguir la certificación de Neutralidad en Carbono (alcance 1 y 2) y la primera empresa láctea en obtener la certificación Residuo Cero de AENOR en todas sus fábricas en el año 2020.

### - Ganaderías sostenibles

A través de Central Lechera Asturiana SAT (CLAS SAT), accionista mayoritario, los ganaderos disponen de servicios de asesoría y colaboración para la mejora ambiental de sus explotaciones, encaminados a la reducción del consumo energético en las ganaderías y sus costes derivados (programa CLAS Energía), la reducción de combustibles en las rutas de recogida de leche a través de la optimización de las mismas y se destaca la incorporación de dos cisternas de GNL; así como programas de formación y sensibilización en mejoras prácticas agrarias.

En el año 2022, nuestras ganaderías adheridas al programa CLAS Energía han evitado la emisión más de 2.500 tn de CO2 a través de la compra de energía eléctrica con garantías de origen renovable. Además, CLAS SAT mantiene un acuerdo con EDP Solar para poner a disposición de sus ganaderías familiares soluciones fotovoltaicas innovadoras, con el objetivo de favorecer la sostenibilidad integral y el ahorro energético. En 2022, la potencia total instalada de fotovoltaica ha sido de 135,5 MWp, aumentando un 61% respecto al año anterior (2021: 84 MWp), con previsión de seguir aumentando la instalación de paneles fotovoltaicos en más explotaciones.

A mayores, Central Asturiana SAT establecen alianzas estratégicas para contribuir a mitigar el cambio climático y a proteger la biodiversidad cuidando el patrimonio natural. En este sentido, en 2021 se había realizado un primer análisis de las huellas de carbono e hídrica de una muestra representativa de las ganaderías de CLAS SAT en colaboración con el Centro de excelencia BC3 (Basque Center for Climate Change) para estudiar las posibles medidas de reducción en el corto, medio y largo plazo. Para continuar con este proyecto en 2022, se realizó un estudio de caracterización detallada de todas las ganaderías según tipología de sistema de producción. Posteriormente, se eligió una muestra representativa del total, en concreto 75 ganaderías, para realizar un Inventario de Ciclo de Vida (ICV) con el apoyo de Neiker (Instituto vasco de investigación y desarrollo agrario), con el objetivo de analizar los resultados en una herramienta de análisis de ciclo de vida según lo descrito en las "Reglas de Categoría de Producto" (PCR – Product Category Rules).

Dado que la alimentación del ganado es uno de los factores que más impactan en Huella de Carbono (HC), la filial del grupo CLAS SAT, ASA (sociedad asturiana de servicios agropecuarios), junto a Trouw nutrition, se encuentra desarrollando una herramienta que permita el cálculo de la HC de todos los concentrados que se producen en su fábrica de piensos. En 2022, se ha finalizado la herramienta para calcular la fase 1: huella ambiental en la producción y transporte de materias primas desde el origen hasta la fábrica de ASA y fase 2. Cálculo de la huella ambiental de la fabricación de piensos.

La siguiente fase de ese proyecto será determinar cómo contribuye la alimentación a la HC de las ganaderías a las que ASA abastece para lo que se realizará un piloto en varias explotaciones del grupo.

Otro de los factores con mayor impacto en la huella de carbono es la gestión de los purines. En este ámbito se está trabajando con dos estrategias:

- Mejorar la salud de los suelos

Durante el año 2021 se desarrolló un proyecto en colaboración con el grupo de investigación "Producción agrícola sostenible" del Departamento de Biología de Organismos y Sistemas de la Universidad de Oviedo para evaluar la salud del suelo en prados y en la rotación anual de cultivos forrajeros invernales-maíz forrajero, con el fin de evaluar el efecto del manejo en los mismos sobre la salud del suelo.

- La gestión de los excedentes de purín a través de Biogastur

A través de Biogastur, planta de producción de biogás a partir de residuos orgánicos, CLAS SAT gestiona parte de sus purines transformándolos en biogás y en biofertilizantes. De cara a analizar como esta gestión puede contribuir a la lucha contra el cambio climático se realizó junto a BC3 un estudio de la reducción de emisiones en 9 ganaderías. El resultado fue que la HC promedio puede reducirse gestionando los purines a través de Biogastur en una media de un 14%, llegando incluso hasta un 18% en alguna ganadería.

Como parte de su estrategia de descarbonización, Central Lechera Asturiana SAT (CLAS SAT), firmó en 2021 un convenio con el Banco de Tierras de la Consejería de Medio Rural del Principado de Asturias y el Centro tecnológico de los bosques y la madera CETEMAS, para poner en valor la importante labor de sus ganaderos, como gestores de sumideros de carbono.

A través de un inventario de la superficie agrícola y forestal que mantienen los socios de CLAS SAT, se analizará el cálculo del stock de CO<sub>2</sub> de los pastos y montes, además de determinar que superficies forestales son susceptibles de formar parte del Registro Nacional como mitigadoras de emisiones. En 2022 se realizó un piloto con 20 ganaderías para posteriormente continuar con todos los socios activos.

CAPSA FOOD contribuye a impulsar el modelo de ganadería sostenible del futuro a través de la LaGranja Lab, un proyecto de innovación abierta, desarrollado en colaboración con diferentes entidades con el objetivo de adecuar los modelos convencionales de ganadería a los cambios tecnológicos, culturales y regulatorios en el contexto europeo. Este proyecto cuenta con tres líneas de actividad: desarrollo de investigaciones directas para la reducción de emisiones y residuos en ganadería, desarrollo de acciones de monitorización y trazabilidad incorporando sensórica, herramientas digitales y sistemas de verificación de información y desarrollo de acciones de responsabilidad, incorporando mejoras en las partes interesadas como son la biodiversidad del entorno, la comunidad rural o el medio natural.

CAPSA FOOD, junto con matriz CLAS SAT, forman parte del Consorcio Agroalimentación Cero Emisiones: Misiones Científicas de Asturias, cuyo objetivo es la coordinación y orientación de las capacidades de I+D+i agroalimentaria hacia la circularidad y la sostenibilidad. A través de este Consorcio se persiguen tres grandes objetivos:

- Reducir la huella ambiental en la cadena de valor,
- Mejorar el equilibrio ecosistémico y la sostenibilidad de la producción agroalimentaria
- Aplicar las tecnologías digitales que permitan ser más eficientes y avanzar en la lucha contra el cambio climático.

Ambas entidades, junto con el SERIDA, Neoalgae, y otras organizaciones en el ámbito del principado de Asturias, participarán en el desarrollo de una agenda científica (Fase I) para definir las líneas de actividad que lleven al sector a la neutralidad en carbono, reduciendo las emisiones de metano mediante la suplementación en la dieta de los animales y avanzar hacia residuo cero empleando insectos para la transformación de residuos agrícolas.

Además, formando parte de este consorcio, en colaboración con ASINCAR, participan también en el proyecto Circular Innovate Technologies For Transformation and Resilience For Agrifood Sector (CERES), a través del cual se lleva a

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



cabo el desarrollo de rutas biotecnológicas para lograr el máximo aprovechamiento de residuos y subproductos lácteos derivados de la transformación de la leche (lactosuero y permeados).

Recientemente, CAPSA FOOD y CLAS SAT han entrado a formar parte proyecto Horizon 2020 GUARDIANS, cuyo objetivo es proponer soluciones tecnológicas e innovadoras a los problemas existentes en las granjas de pequeño y mediano tamaño. Para ello, junto con el SERIDA, se desarrollarán y probarán tecnologías en cultivos herbáceos, cultivos leñosos, pastoreo de ganado y agricultura regenerativa.

En el proyecto de investigación industrial "Productos Lácteos Bajos en Carbono", CAPSA FOOD, en colaboración con SERIDA, desarrolla investigaciones para la reducción del metano entérico con nuevos aditivos alimenticios basados en microorganismos, así como la sustitución de fertilización química por biofertilización con el objetivo de mejorar la estructura y salud de los suelos agroganaderos.

A través de un convenio establecido con el LIGAL (Laboratorio Interprofesional Gallego de Análisis de Leche), CAPSA FOOD forma parte del proyecto LEME con el objetivo de tratar de desarrollar una tecnología de análisis de emisiones de metano para poder tomar las mejores soluciones en el futuro.

También participa mediante una colaboración con AGACAL (Agencia Gallega de Calidad Alimentaria) en el proyecto Horizon 2020 Clienfarms - Climate Neutral Farms, que tiene como objetivo desarrollar e implementar soluciones para lograr la neutralidad de emisiones en las producciones agrarias europeas, combinando técnicas que reduzcan las emisiones junto con otras que incrementen el secuestro de carbono que serán clave para alcanzar los objetivos de la Agenda Europea 2030 de desarrollo sostenible.

### 2.2. Residuos

En el ejercicio 2022 se han generado 13.868 toneladas de residuos (2021: 17.550 toneladas de residuos), habiéndose reducido un 21% respecto al año anterior, resultado de varios proyectos de mejora con el objetivo de reducir el desperdicio alimentario y la generación de residuos en origen. Además, de los residuos que no se han podido evitar, al 96% se han destinado a reciclaje dándoles así una nueva vida, de modo que han servido de materia prima para otros productos.

A continuación, se indican los usos que se le han dado a los residuos, tanto en kg como en %.

	Kg	
	2022	2021
Generación de Biogás	6.199.701	8.321.374
Nuevos fertilizantes (Compostaje)	5.773.879	6.985.740
Reciclado destinado a nuevos materiales	1.322.252	1.608.513
RNPs No reciclado	501.790	525.961
RPs	70.387	107.936
<b>Total</b>	<b>13.868.009</b>	<b>17.549.524</b>

	%	
	2022	2021
Generación de Biogás	44,7%	47,40%
Nuevos fertilizantes (Compostaje)	41,7%	39,80%
Reciclado destinado a nuevos materiales	9,5%	9,20%
RNPs No reciclado	3,6%	3,00%
RPs	0,5%	0,60%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Los residuos peligrosos sólo representan el 0,5% de total (0,6% en 2021), habiéndose reducido su generación respecto al año anterior.

Además, CAPSA FOOD impulsa y fomenta la economía circular del futuro a través de alianzas estratégicas y proyectos de innovación, se destacan los proyectos:

- Waste4Value

CAPSA FOOD, entre 2020 y 2022 participó en un proyecto de investigación para desarrollar nuevos procesos avanzados de valorización de biorresiduos de la industria láctea empleando tecnologías sostenibles y de bajo impacto medioambiental, fomentando así la economía circular, detectando nuevos procesos de pretratamiento y acondicionamiento de los residuos para su valorización, para lograr utilizarlos como films comestibles, recubrimientos en aplicaciones alimentarias y/o crear envases biodegradables.

Como continuación del proyecto Waste4Value, participa en el proyecto Circular Innovate Technologies For Transformation and Resilience For Agrifood Sector (CERES), a través del cual se lleva a cabo el desarrollo de rutas biotecnológicas, a escala demostrador, para lograr el máximo aprovechamiento de residuos y subproductos lácteos derivados de la transformación de la leche (lactosueros y permeados), en colaboración con el centro tecnológico ASINCAR.

- Proyecto Milk4Agro

CAPSA FOOD lleva a cabo una investigación industrial de un modelo integrado de biorrefinería para la obtención de materias primas sostenibles, a partir de subproductos y biorresiduos de la industria láctea con tecnologías basada en la bioconversión con insectos, en colaboración con Entomo Agroindustrial e ITENE.

**2.3. Uso sostenible de los recursos y cambio climático**

Han sido múltiples los proyectos realizados durante los últimos años para reducir y optimizar el consumo de agua, el consumo de combustible, el consumo de energía eléctrica, y también, reducir sus impactos ambientales en todas nuestras fábricas.

- **Agua**

El ratio de consumo de agua en 2022 se ha mantenido en la misma línea que en el año 2021, habiendo sido de 2,59 m3 agua/ton de producto versus 2,48 m3 en 2021. Es importante destacar que los años anteriores ya se había reducido mucho el consumo de agua, en torno a un 20%, pasando de un ratio 3,05 en 2018 al actual de 2,59.

En cuanto a la procedencia de nuestras aguas se indica en las siguientes tablas, tanto en m<sup>3</sup> como en porcentaje.

	m <sup>3</sup>	
	2022	2021
Rio	368.288	387.640
Pozos	341.737	343.784
Red	1.414.152	1.419.411
<b>Total</b>	<b>2.124.177</b>	<b>2.150.835</b>

	%	
	2022	2021
Rio	17,3%	18,0%
Pozos	16,1%	16,0%
Red	66,6%	66,0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

A lo largo de los años, se ha ido trabajando también en la economía circular de los recursos hídricos para alargar su ciclo de vida de modo que estén el mayor tiempo posible en la cadena de suministro; no solo disminuyendo su consumo sino también optimizando los procesos de depuración de modo que se consiga devolver un agua de mayor calidad al entorno.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



El objetivo es mejorar la calidad del vertido, reducir los consumos de productos químicos, la generación de residuos y disminuir riesgos potenciales de vertidos incontrolados maximizando la seguridad de los procesos de depuración, consiguiendo que los vertidos tengan una calidad superior a la autorizada emitiendo únicamente el 25,6% de la contaminación autorizada en el año 2022 (22,4% en el ejercicio 2021) (expresado en kg DQO vertida/kg DQO autorizada).

### - **Materias primas**

Dentro de la Responsabilidad Social Corporativa, el Grupo continúa apoyando al sector primario y mundo rural, primero de los ejes de su estrategia. El aprovisionamiento de leche durante el ejercicio 2022 se han recogido 840 millones de litros de leche (877 millones de litros en el ejercicio 2021).

Se trabaja en el desarrollo de los envases de los productos para que sean más sostenibles, reduciendo el consumo de recursos, introduciendo materiales más respetuosos con el medio ambiente y ecodiseñando los mismos para que sean 100% reciclables.

Por ejemplo, los briks de leche contienen materiales de origen vegetal, lo que implica que el plástico del tapón y el de parte de las capas plásticas del brik, necesarias para asegurar la adecuada conservación del producto, se elaboran a partir de la caña de azúcar avalada con el certificado Bonsucro, demostrando su compromiso con la sostenibilidad ambiental y social de la caña de azúcar. Además, el 100% del cartón de los briks procede de fuentes sostenibles y están acreditados por FSC, lo que implica que proceden de bosques sostenibles, gestionados para garantizar la biodiversidad, la rentabilidad y el bienestar de las comunidades locales implicadas en su producción y mantenimiento.

Todos los films para agrupar los productos cuentan con un 50% de plásticos reciclados y el 95% del cartón de los embalajes de sus productos procede de material reciclado, incorporando así materiales reciclados siempre que la seguridad alimentaria lo permita.

Dentro de la estrategia de Economía Circular, los tapones de los briks Central Lechera Asturiana se encuentran ya unidos al envase, adelantándose así a la nueva Ley de Residuos que entrará en vigor en julio de 2024. Con esta medida se evita que los tapones se pierdan en la cadena de reciclaje, facilitando así el reciclaje de los envases de un solo uso, y además, reduciendo, en este caso, el 13% la cantidad de plástico utilizado respecto al anterior minimizando así su impacto.

### - **Consumo de combustible**

A raíz de la crisis energética consecuencia de la guerra de Ucrania, en Europa, se hizo necesario reducir los consumos de gas natural. Como consecuencia de esto se disminuyó el consumo de gas natural para generar energía eléctrica en el proceso de trigeneración y se consumió gasóleo de manera puntual para generar la energía térmica requerida para los procesos industriales.

Esto ha implicado una reducción de consumo total de combustibles industriales en un 27%, consumiéndose en 2022 307.736 MWh de combustible (2021: 420.264 MWh). De ese total, el mix utilizado se compuso de 10% de gasóleo y un 90% gas natural.

En el año 2022, se sigue optimizado el proceso de esterilización de leche en la fábrica de Lugo y Zarzalejo reduciendo el consumo de vapor y en consecuencia el consumo de energía térmica empleada para la generación de este. Además, en la fábrica de Granda se finalizó la segunda fase del proyecto de economía circular "NO ENERGY WASTE" que está basado en la mejora del modelo energético, la prevención de la contaminación y la optimización de recursos, y consiste en la implementación de un sistema de recuperación y aprovechamiento de la energía térmica residual.

Como resultado de estos proyectos de eficiencia energética el ratio de consumo de combustible para producir energía térmica se redujo un 3% respecto al año anterior. Los ratios de consumo de combustible destinado a producir energía térmica para el proceso de productivo son los siguientes:

	MWh combustible para energía térmica/ton producto	
	2022	2021
Combustible para energía térmica	0,297	0,306
<b>Total</b>	<b>0,297</b>	<b>0,306</b>

### - **Energía eléctrica**

El total de megavatios consumidos en el ejercicio 2022 ha sido de 77.053 (2021: 77.723). El 100% del consumo de energía eléctrica tiene certificado de origen renovable; evitando las emisiones a la atmósfera de 19.956,45 tn de CO<sub>2</sub> y contribuyendo así a luchar contra el cambio climático.

El ratio de consumo de energía eléctrica de 2022 sigue en la línea del del año anterior, en 2022 ha sido de 0,094 MWh energía eléctrica/ton de producto final vs 0,092 MWh energía eléctrica/tn producto final en 2021

Además, CAPSA FOOD en su apuesta por impulsar las energías renovables ha finalizado la primera instalación de paneles fotovoltaicos en cubierta para la autogeneración de energía eléctrica en su fábrica de Villagarcía y extiende este compromiso al resto de fábricas, con un nuevo proyecto que una vez en funcionamiento se estima que se podrán generar más de 4.000 MWh/año de energía eléctrica de origen renovable.

### - **Huella de carbono (alcance 1 y 2)**

En cuanto a la lucha contra el cambio climático, CAPSA sigue avanzando en su objetivo de ser neutral en carbono. En este sentido, en 2022 CAPSA vuelve a ser neutra en sus emisiones directas (alcance 1 y 2) en todas sus plantas, habiendo calculado y verificado su Huella de Carbono (alcance 1 y 2) en base al GHG Protocol y desarrollado programas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero así como compensación de aquellas emisiones (GEI) que no se han podido reducir respaldando proyectos de descarbonización que impulsan el uso de energías renovables. Por todo ello ha obtenido la certificación "Neutros en Carbono" de AENOR, según la norma PAS 2060.

En sus plantas, son múltiples los proyectos de eficiencia energética desarrollados que contribuyen a reducir las emisiones directas (optimización de consumos energéticos en procesos, apostando por las energías renovables...). Estos proyectos, unido a la necesidad de parar la cogeneración durante el segundo semestre de 2022 ha implicado la reducción en valor absoluto de sus emisiones de CO<sub>2</sub>eq en un 23,4 % respecto al año anterior lo que ha supuesto que se han evitado las emisiones de 18.250 t CO<sub>2</sub>e a la atmósfera. El total de emisiones en 2022 asciende a 59.614 t CO<sub>2</sub>e (2021: 77.864 t CO<sub>2</sub>e). El ratio de emisiones de CO<sub>2</sub>e asociadas a la producción de productos lácteos en 2022 es de 0,0589 tCO<sub>2</sub>e/tn producto (2021: 0,0600 tCO<sub>2</sub>e/tn producto).

CAPSA FOOD en su apuesta por el cuidado y respeto por el medio ambiente ha extendido en 2022 la neutralidad en carbono también a sus envases, lanzando al mercado la primera botella Cero Emisiones Netas con el certificado de AENOR Envase Carbono Neutro y los briks Central Lechera Asturiana Cero Emisiones Netas. Para ello, se ha calculado la huella de carbono del envase siguiendo las directrices del GHG Protocol, incluyendo todos sus elementos (primario, secundario y terciario) con un alcance de "cuna a la puerta", implantando medidas para reducir el impacto del envase y asumiendo el compromiso de compensar las emisiones que no se han podido evitar.

Además, se trabaja en mejoras de movilidad sostenible para reducir las emisiones asociadas al transporte por lo que en la política de Logística del Grupo se potencia que sus proveedores utilicen combustibles menos contaminantes. A lo largo de 2022 se mantienen los 23 camiones de gas natural licuado en sus rutas de transporte. Este combustible permite reducir la emisión de partículas sólidas en su totalidad y disminuir las emisiones de CO<sub>2</sub> y NOX hasta un 20% y 60% respectivamente, contribuyendo a mantener un aire más limpio para todos. También, trabaja en la creación de alianzas y colaboraciones para optimizar las rutas de transporte y compartir flujos de carga en mega camiones haciendo el transporte más eficiente, eliminando kilómetros en vacío.

### **2.4. Protección de la biodiversidad**

La fábrica de Zarzalejo, de acuerdo a la Declaración de Impacto Ambiental, está en una finca clasificada como "suelo no urbanizable especialmente protegido por interés agropecuario". Sin embargo, no está dentro de ningún espacio protegido, y se encuentra a 400 metros de la ZEPA "encinares del río Alberche y río Cofio".

La fábrica está certificada ISO 14001 y se realiza un control de sus aspectos ambientales para minimizar su impacto en el entorno. Además, a lo largo de los años, se han llevado a cabo inversiones importantes para mejorar la calidad de sus vertidos y minimizar el impacto acústico y odorífero en el entorno

### 2.5. Innovación Ambiental

CAPSA VIDA es el vehículo de inversión de la compañía para contribuir al desarrollo de la alimentación del futuro. A través de este nuevo proyecto, se cuenta con la colaboración de grupos de investigación, centros tecnológicos, inversores especializados y fundamentalmente start ups, con quienes se inicia un camino de búsqueda a través de la ciencia y la tecnología, constituyendo un portafolio de soluciones que ayude a la compañía a construir una mejor alimentación para todas las personas a la vez que se optimizan los recursos empleados para reducir el impacto ambiental.

Uno de los proyectos llevados a cabo en materia de innovación ambiental, es el desarrollado junto a Entomo Agroindustrial. Se trata de un proyecto tecnológico e industrial comenzado en 2020, único en el sector lácteo español, que le permitirá transformar sus residuos orgánicos en productos de alto valor añadido. De esta forma vuelven a ser integrados en la economía, revalorizándose y contribuyendo a la economía circular.

Este año 2022, destacamos, el proyecto de innovación social y economía circular que CAPSA VIDA ha materializado con la plataforma NARIA (Nadie Sin Su Ración Diaria). Este proyecto permitirá frenar el desperdicio alimentario, y transformar este potencial desperdicio en un recurso alimentario para quienes más lo necesitan.

NARIA es una plataforma que ofrece una solución polivalente, ágil y transparente que, mediante un sistema de digitalización de los productos cortos de fecha, permite gestionarlos como donaciones de alimentos, favoreciendo la inclusión social de las personas que sufren la necesidad de recibir la ayuda alimentaria. Es importante destacar, que actualmente en España el 21,7% de la población está en riesgo de pobreza o exclusión social y cada persona de media desperdiciamos 163 Kg de alimentos/año.

### 2.6. Alianzas para lograr los ODS

#### - Alianza StepBywater

CAPSA FOOD se une a la primera alianza española entorno al Decenio de Naciones Unidas, agua para el desarrollo sostenible, que le ayudará a seguir avanzando para afrontar las metas y desafíos que plantea relativa a los recursos hídricos. Esta alianza tiene como compromiso, desarrollar acciones encaminadas a preservar el agua como derecho humano, a impulsar acciones para hacer óptima su gestión, a mejorar su calidad reduciendo la contaminación, a impulsar el apoyo y la cooperación.

Las entidades se comprometen a:

1. Impulsar y promover los principios y objetivos del Decenio del Agua para la Acción como adalid del progreso y del desarrollo sostenible.
2. Impulsar, concienciar, formar y educar acerca de la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y en particular, del ODS 6 como objetivo transversal para la consecución del resto de objetivos.
3. Favorecer espacios de cooperación y diálogo para promover la búsqueda de soluciones globales a los retos del agua y la crisis climática, en un entorno de sinergias y alianzas con todos los agentes implicados.
4. Interpelar a las Administraciones Públicas, entes supranacionales, empresas, asociaciones y sociedad civil en general a unirse a la "Revolución Cultural del Agua" y pasar a la acción por el clima con actividades de difusión, comunicación y divulgación.
5. Apoyar a los gobiernos municipales y provinciales en la consolidación de planes tendentes a la consecución de los objetivos y metas de la Agenda 2030.
6. Actuar con una perspectiva global sobre lo local.
7. Proveer de espacios de reflexión y transferencia de conocimiento e investigación sobre el ODS6 y la óptima gestión del agua como elemento vital en el desarrollo sostenible, facilitando el intercambio de buenas prácticas.
8. Apoyar procesos de innovación tendentes al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y especialmente los relacionados con el agua y la acción por el clima.
9. Promover en su cadena de valor el conocimiento del Decenio del Agua para la Acción, los principios de este Manifiesto y su adhesión, así como el impulso de las acciones que puedan desarrollarse.

10. Trabajar para que los objetivos propuestos por Naciones Unidas se conviertan en una auténtica realidad, paso a paso, incluso más allá del horizonte temporal fijado por la ONU.

### - **Forética**

CAPSA FOOD forma parte de los más de 200 socios que componen Forética, siendo esta la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España. Su misión es integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. Actualmente está formada por más de 200 socios.

### - **Marca Waste Warrior**

CAPSA FOOD se ha unido a 'Marcas Waste Warrior' de Too Good To Go, una comunidad de grandes marcas reunidas bajo el compromiso de dar un paso más en la lucha contra el desperdicio alimentario, creando conciencia en la sociedad, tomando acciones y buscando soluciones para evitarlo.

Cuyos objetivos principales son:

1. Inspirar y sensibilizar sobre el problema del desperdicio alimentario
2. Formar y empoderar para lograr un cambio
3. Tomar acción para evitar el desperdicio de forma directa
4. Sumar esfuerzos para multiplicar el impacto

### - **Participación en la “Semana Europea de Prevención de Residuos”**

En este ejercicio, CAPSA FOOD ha vuelto a participar en la Semana Europea de Prevención de Residuos, cuya temática principal era “Textiles circulares y sostenibles”. Para ello, desde el grupo se ha llevado a cabo el proyecto “Movilizándonos por la economía circular” buscando concienciar y sensibilizar sobre un consumo responsable a los trabajadores y consumidores con el objetivo de impulsar la minimización, reutilización y reciclaje de los residuos.

Este año 2022, destacamos nuestro compromiso en acciones de voluntariado ambiental, con el objetivo de promover y concienciar tanto interna como de forma externa:

- Alianza con Mar de Niebla. Se realizó una campaña de recogida de ropa para darle una segunda vida, en total se donaron 340 kg de ropa. A través de su nuevo proyecto de inserción social que consiste en la apertura de una tienda de venta de ropa de segunda mano en enero de 2023. Además, dispondrán de un taller de costura para reparar los imperfectos de prendas y que estas puedan ser reutilizadas. Además, también se realizó con ellos la habitual donación de juguetes, recolectando 250 kg.
- Alianza con el Banco de alimentos. A través del acuerdo suscrito hace más de diez años con el Banco de Alimentos, se continúa aportando productos mensualmente a esta organización para que puedan alimentar a las familias más desfavorecidas. CAPSA FOOD en la lucha contra el desperdicio alimentario, además realizó un nuevo modelo para poder realizar una mejor gestión de los productos cortos de fecha.

### - **Participación en el proyecto “La hora del Planeta”**

Un año más el Grupo ha participado en la iniciativa la hora del planeta promovida por WWF, iniciativa simbólica para la concienciación social sobre el problema del cambio climático.

### - **Alianza Comunidad #PorElClima**

CAPSA FOOD forma parte de la alianza de empresas líderes, innovadoras e inspiradoras que actúan “Por el clima”. La alianza ha sido impulsada por Organizaciones líderes en la lucha contra el cambio climático de la talla del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Fundación Biodiversidad, FORÉTICA, ECODES o el propio Ministerio de transición ecológica y cuenta con la colaboración de empresas comprometidas. Nuestro objetivo es contribuir decisivamente a la implementación ambiciosa del Acuerdo de París en España, contribuyendo con sus acciones al proceso de transición hacia una economía baja en carbono y lucha contra el Cambio Climático.

A través de su perfil climático, comunican las acciones y proyectos que realizan en línea con su compromiso y contribución a la consecución del ODS 13, promoviendo la difusión de la Agenda 2030 y liderando la transformación de su sector empresarial.

### - Alianza con SEO/BirdLife apoyando el proyecto Libera “Unidos contra la basuraleza”.

Con el objetivo de promover la limpieza de un entorno natural entre sus empleados y consumidores. Este año 2022, CAPSA FOOD ha sido empresa organizadora de 3 jornadas de limpieza de entornos naturales, en el mes de junio, septiembre y noviembre; logrando recoger 165 kg de basura de los entornos elegidos para cada una de las jornadas de limpieza.

### - Extendiendo nuestro compromiso a otras industrias y organizaciones

Durante el ejercicio 2022, el Grupo ha participado en varios foros, entre ellos a destacar:

- Desarrollo legislativo en materia de envases en el ámbito de la economía circular – CLUSAGA.
- Sostenibilidad como oportunidad - Mañana Empieza Hoy – IFEMA-BARRABES
- Objetivo 2050: retos y oportunidades de la industria alimentaria - FTI CONSULTING; FORO IBERIA
- La transformación sostenible del sector agroalimentario - KPMG Woman Action Sustainability (WAS) – FOOD 4 FUTURE
- Circularidad de los envases Hacia un cambio de paradigma – ECOEMBES C84
- Liderando en Renovables - La transición energética en clave de oportunidad – NORTE RENOVABLES
- Líneas de sostenibilidad en mercados exteriores – FIAB
- Sostenibilidad de Envases CAPSA FOOD - Comisión de Medio Ambiente de Parlamentarios Asturianos + ECOEMBES

### 🏆 Premios

En 2022, como reconocimiento a su compromiso con el cuidado del medio ambiente, CAPSA FOOD ha sido galardonada con los siguientes premios:

- El proyecto “No Energy Waste”, premiado en los Reconocimientos “go!ODS”, convocados por el Pacto Mundial de Naciones Unidas de España y la Fundación Rafael del Pino, por la contribución a la consecución del ODS 13: Acción por el clima.
- Premios “Buenas Prácticas en Gestión 2022” del Club de Excelencia en Gestión, ganadores en la Categoría “Gran Organización”.

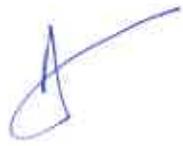
## 3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

### 3.1. Recursos Humanos

Grupo Capsa cuenta con una plantilla media de 1.058 empleados en el ejercicio 2022 (1.076 empleados en 2021), distribuidos en su totalidad en España.

A través de la Estrategia de Recursos Humanos, la Dirección de la compañía manifiesta de forma explícita su compromiso con los colaboradores, consciente de que las personas excelentes son la base para asegurar el éxito. Por ello, se fomenta el compromiso y la diversidad como fuente de talento, creatividad y experiencia, y se integra el compromiso con el desarrollo sostenible en los sistemas de selección, integración, desarrollo, comunicación, participación, promoción y retribución de los colaboradores. El respeto a los derechos humanos y a la dignidad de la persona, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como un entorno de trabajo adecuado son principios esenciales en su actividad.

Se han definido el propósito y los valores corporativos, y se ha construido un negocio sobre pilares estratégicos que permiten no solo generar crecimiento rentable sino también crear valor para todos. Estos principios se utilizan como marco para el desarrollo de las personas en la organización a través del Sistema de Gestión de Personas.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



Las políticas, procesos y sistemas que desarrolla capital humano provienen de un intenso dialogo interno y del interés del equipo directivo por incorporar continuamente mejoras. En estas políticas se contempla:

- ✓ La creación de empleo directo e indirecto
- ✓ Las medidas formativas para asegurar la adaptación al puesto
- ✓ El mantenimiento de un alto porcentaje de contratación indefinida
- ✓ La opinión de los empleados
- ✓ El fomento de la igualdad de oportunidades
- ✓ El desarrollo de la formación como mejor inversión
- ✓ La formación específica para la incorporación de nuevas personas o cambio de actividad
- ✓ Una comunicación ágil, abierta y cercana a lo largo de toda la línea jerárquica
- ✓ El mantenimiento de un alto nivel de convenios de cooperación educativa
- ✓ El desarrollo de mecanismos para la implicación en las actividades de mejora
- ✓ El fomento del empleo juvenil
- ✓ La integración de nuevas incorporaciones
- ✓ La promoción de la "Cultura emprendedora"
- ✓ El desarrollo del talent
- ✓ El establecimiento de objetivos y la evaluación continua del desempeño
- ✓ La promoción de beneficios sociales
- ✓ La conciliación de la vida laboral y familiar
- ✓ La promoción de la salud y bienestar entre los empleados
- ✓ Una política de compensación basada en criterios de equidad interna y de competitividad externa, en línea con las mejores prácticas retributivas del mercado

### 3.2 Plantilla y contratos de trabajo

#### - *Número medio de empleados del ejercicio*

	Número de empleados	
	2022	2021
Alta Dirección	9	9
Administración y otros servicios centrales	247	245
Comerciales	78	82
Producción, logística, almacenes y delegaciones	724	740
<b>Total</b>	<b>1.058</b>	<b>1.076</b>

#### - *Número de plantilla a cierre*

	Número de empleados			
	Hombres		Mujeres	
	2022	2021	2022	2021
Alta Dirección	7	7	2	2
Administración y otros servicios centrales	122	126	118	117
Comerciales	66	70	9	9
Producción, logística, almacenes y delegaciones	568	580	145	154
<b>Total</b>	<b>763</b>	<b>783</b>	<b>274</b>	<b>282</b>

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



- *Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a cierre*

2022:

	Número	%
Eventuales	49	5%
Indefinidos más jubilaciones parciales	986	95%
Contrato a tiempo parcial	2	0%
<b>Total</b>	<b>1.037</b>	<b>100%</b>

2021:

	Número	%
Eventuales	104	10%
Indefinidos más jubilaciones parciales	959	90%
Contrato a tiempo parcial	2	0%
<b>Total</b>	<b>1.065</b>	<b>100%</b>

2022:

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		tiempo parcial		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< o igual a 30 años	14	19	16	5	-	-	1	-	31	24
31 a 45 años	319	131	16	10	-	-	1	-	336	141
46 a 60 años	335	88	2	-	-	-	-	-	337	88
> 60 años	20	4	-	-	39	17	-	-	59	21
<b>Total</b>	<b>688</b>	<b>242</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>763</b>	<b>274</b>

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Tiempo parcial		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta dirección	7	2	-	-	-	-	-	-	7	2
Administración y servicios centrales	115	109	3	8	4	1	-	-	122	118
Comerciales	60	9	3	-	3	-	-	-	66	9
Producción/logística/almacenes y delegaciones	506	122	28	7	32	16	2	-	568	145
<b>Total</b>	<b>688</b>	<b>242</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>763</b>	<b>274</b>

2021:

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Tiempo parcial		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< o igual a 30 años	13	11	23	18	-	-	1	-	37	29
31 a 45 años	318	132	39	18	-	-	1	-	358	150
46 a 60 años	311	78	6	2	-	-	-	-	317	80
> 60 años	34	5	-	-	37	18	-	-	71	23
<b>Total</b>	<b>676</b>	<b>226</b>	<b>68</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>783</b>	<b>282</b>

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Tiempo parcial		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



Alta dirección	7	2	-	-	-	-	-	-	7	2
Administración y servicios centrales	121	114	1	2	-	-	-	-	126	117
Comerciales	59	8	6	1	4	1	-	-	70	9
Producción/logística/almacenes delegaciones	489	102	61	35	5	-	2	-	580	154
<b>Total</b>	<b>676</b>	<b>226</b>	<b>68</b>	<b>38</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>783</b>	<b>282</b>

### ••• Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

2022:

	Alta dirección (CODI)		Administración y servicios centrales		Comerciales		Producción/ Logística/ Almacenes/Delegaciones		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< o igual a 30 años	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
31 a 45 años	-	-	1	-	-	-	3	2	4	2
46 a 60 años	-	-	-	-	3	-	6	-	9	-
> 60 años	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-
<b>Total</b>	-	-	<b>1</b>	-	<b>3</b>	-	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>3</b>

2021:

	Alta dirección (CODI)		Administración y servicios centrales		Comerciales		Producción/ Logística/ Almacenes/Delegaciones		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< o igual a 30 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
31 a 45 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
46 a 60 años	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-
> 60 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	-	-	-	-	-	-	<b>1</b>	-	<b>1</b>	-

### 3.3. Remuneraciones

#### Remuneración media y brecha salarial

Remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional

2022:

	Administración y servicios centrales		Comerciales		Producción/ Logística/ Almacenes/Delegaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< o igual a 30 años	19.477	20.202	6.763	35.337	19.396	25.254
31 a 45 años	37.207	33.645	40.498	34.036	33.769	30.968
46 a 60 años	57.622	47.994	47.945	-	39.425	34.887
>60 años	28.901	32.917	58.832	-	27.263	13.999
<b>Brecha Salarial</b>	<b>19%</b>		<b>37%</b>		<b>18%</b>	

2021:

	Administración y servicios centrales		Comerciales		Producción/ Logística/ Almacenes/Delegaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< o igual a 30 años	24.411	23.646	-	32.115	22.915	22.623
31 a 45 años	38.795	33.682	42.557	26.276	33.643	28.958
46 a 60 años	62.421	48.422	44.641	34.460	39.200	34.315
>60 años	46.110	46.804	26.195	-	25.008	13.952
<b>Brecha Salarial</b>	<b>30%</b>		<b>42%</b>		<b>26%</b>	

La brecha salarial se ha obtenido realizando una ponderación de la remuneración media en función del número de trabajadores de cada categoría. Aunque haya diferencias salariales siguiendo el criterio de la Norma, la política retributiva de CAPSA no establece diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a remuneraciones, por lo que no existiría brecha salarial, si realmente comparamos datos homogéneos, es decir puestos iguales, en centros iguales, bien afectados por Convenio Colectivo o respecto del personal de Servicios Centrales.

No obstante, de acuerdo con la Norma establecida, la brecha salarial que aparece en el cuadro superior resulta al aplicar un criterio de comparación dispar, es decir, no se comparan los mismos puestos, ni las mismas categorías, ni los mismos convenios, etc.

Al hacer así la comparativa entre hombres y mujeres agregando los colectivos por tramos de edad e incluyendo en una misma clasificación profesional a jefes de área, de sección, técnicos y administrativos de distintos centros de trabajo, que son afectados por diferentes pluses y antigüedades; la horquilla de porcentaje de la brecha salarial que resulte puede tener una gran amplitud, como así ocurre y el dato acaba estando muy distorsionado.

Por otra parte, el salario total de las personas de Producción/Logística/Almacenes/Delegaciones, varía en función del régimen de turnos al que estén sujetos que puede ser diferente según la sección donde presten servicios, así hay personas que trabajan a 1,2,3 turnos, de lunes a viernes, lunes a sábado o lunes a domingo, percibiendo los pluses correspondientes.

En Capsa se aplica a cada centro de trabajo su convenio colectivo propio pactado con la representación social. Las personas están clasificadas en grupos/categorías profesionales percibiendo el salario y resto de complementos previstos en tabla salarial para cada categoría y en función del calendario de trabajo que realicen (que puede ser diferente según la sección donde presten servicios).

Hay que tener asimismo en cuenta que la empresa ha apostado en los últimos años por la incorporación de mujeres y que, en base a la política retributiva definida, el personal técnico pasa por un plan de desarrollo formativo y retributivo que explicaría en su caso diferencias salariales en el mismo puesto.

Capsa ha firmado en diciembre de 2021 el plan de igualdad para las sociedades radicadas en Asturias y con este alcance territorial, habiendo realizado el diagnóstico y auditoría retributiva con ayuda de una consultora externa especializada y que evidencian que no se aprecian elementos discriminatorios en la medida en que, mayoritariamente, el ámbito de aplicación es toda la plantilla y, para los que determinan algún tipo de distinción, ésta se hace en función del puesto del trabajo, responsabilidad exigida y no en función del género o de la persona que lo ocupe.

Los porcentajes de diferencia salarial del registro retributivo desarrollado, tanto por categorías como por niveles, se encuentran dentro de lo razonable y de las dispersiones típicas del mercado, no presentando en ningún caso diferencias porcentuales superiores a las estipuladas en el R.D. 902/2020, que requieran de una explicación.

La construcción del registro retributivo en su doble vertiente, tanto por categorías de convenio con el PLD en dos líneas de agrupación en función de la naturaleza de los puestos (técnicos/mandos intermedios y Equipo Directivo), como en la desagregación por niveles de responsabilidad, ha mostrado una fuerte equidad interna con diferencias del 14,6 % en media en el primer caso y del -5,8% en el segundo caso, siendo estos umbrales más que razonables y en cualquier caso inferiores al 25%.

Por otra parte, las políticas retributivas de la compañía se aplican de forma indistinta al género, estando basadas en cuestiones objetivas relativas al propio puesto de trabajo.

#### 3.4. Empleados con discapacidad

Durante 2022, Grupo Capsa tiene en su plantilla un total de 14 empleados que habían comunicado su discapacidad (13 empleados en el ejercicio 2021).

La Empresa dispone de certificado de excepcionalidad y acredita ante el SPE de forma anual, la facturación con Empresas de Integración Social.

**3.5. Organización del trabajo y políticas de flexibilidad**

La organización del trabajo está estipulada en cada convenio colectivo, donde se regula el tiempo de trabajo, la distribución de la jornada y las vacaciones entre otros. Por otro lado, el Grupo respeta el derecho de todas las personas a sindicarse libremente.

En lo que respecta a la desconexión laboral el Grupo no tiene regulado nada al respecto, puesto que el planteamiento choca frontalmente con el enfoque en materia de conciliación. No obstante, se menciona este aspecto (al objeto de potenciar el tiempo de descanso), dentro del documento que recoge las condiciones de trabajo flexible (presencial-trabajo en remoto), modalidad que ha sido adoptada como medida de contención sanitaria por la pandemia generada por la COVID-19, y que se mantiene en la actualidad con un ratio del 20% de la jornada.

Se mantiene la flexibilidad de horario de entrada y salida como medida adicional para favorecer la conciliación familiar/personal.

El Grupo basa su relación con los empleados en una cuestión de confianza y responsabilidad, dando libertad al empleado para la gestión de sus tareas y funciones. Medidas como la flexibilidad temporal (flexibilidad en el horario de entrada o salida) o espacial (trabajo en remoto) hacen que sea el empleado el que gestione su tiempo. Por este motivo, encorsetar a un horario determinado resulta difícil de comprender y se considera que va en contra de la flexibilidad y conciliación y que es más efectivo que sea el empleado el que dentro de sus responsabilidades se pueda organizar en el marco establecido.

En lo que se refiere a las medidas implantadas para contribuir a una mayor flexibilidad laboral del empleado y a un mayor bienestar destacan las siguientes:

- posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo, horario de trabajo, jornada intensiva en verano, disposición de días de reducción de jornada, reducción de jornada, días sin cole, consultas nutricionales, fomento del cuidado medioambiental mediante la puesta a disposición de parking para bicicletas y para vehículos eléctricos, campañas de salud y bienestar, cesta de navidad...

Se pone a disposición de los empleados diferentes canales para solicitar medidas, así como mecanismos formales para canalizar quejas, reclamaciones o incidencias, tanto a nivel interno, como elevadas a la Fundación Más Familia cuando se dan los requisitos para utilizar este cauce.

**2022:**

	<b>Horas absentismo</b>	<b>% Absentismo</b>
<b>Total causa</b>	<b>149.962</b>	<b>9,42%</b>

	<b>Horas absentismo</b>	<b>% Absentismo</b>
<b>Enfermedad</b>	<b>73.067</b>	<b>4,75%</b>
<b>Accidente laboral</b>	<b>11.635</b>	<b>0,73%</b>

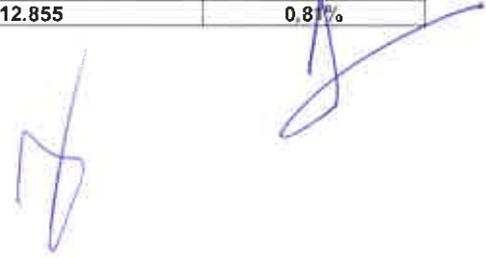
**2021:**

	<b>Horas absentismo</b>	<b>% Absentismo</b>
<b>Total causa</b>	<b>148.681</b>	<b>9,4%</b>

	<b>Horas absentismo</b>	<b>% Absentismo</b>
<b>Enfermedad</b>	<b>91.762</b>	<b>5,8%</b>
<b>Accidente laboral</b>	<b>12.855</b>	<b>0,81%</b>

**3.6. Seguridad y Salud Laboral**

Se dispone de:



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



- Servicio de prevención mancomunado
- Sistema de Gestión certificado y auditado en ISO 45001 (auditado por TÜV)
- Sistema de gestión EMPRESA SALUDABLE (modelo auditado AENOR)

El Servicio de Prevención Propio se constituye como una unidad organizativa específica, y sus componentes en el seno de la Empresa, estarán dedicados exclusivamente a la realización de actividades preventivas. Proporcionará el asesoramiento y la asistencia necesaria a las distintas direcciones de la empresa, a los trabajadores, a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.

El Servicio de Prevención, asume las actividades preventivas correspondientes a las especialidades o disciplinas de: Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología aplicada y contrata los Servicios de CUALTIS, sociedad acreditada como Servicio de Prevención Ajeno para el desempeño del concierto en las especialidades de medicina en el trabajo.

CAPSA FOOD con el objeto de alcanzar los niveles más altos de Seguridad y Salud declara los siguientes principios básicos de su política:

- Está al servicio de nuestros clientes, comprometida con la sociedad, el medio ambiente y la salud de sus trabajadores, respetando el marco legal y normativo establecido en cada caso.
- Asume la necesidad de una mejora continua en la calidad de sus servicios, procesos y condiciones de trabajo, asegurando que ninguna tarea sea realizada sin las medidas de seguridad.
- Los accidentes de trabajo o cualquier lesión generada en el mismo son fundamentalmente fallos de gestión y por lo tanto son evitables mediante una gestión adecuada que permita adoptar las medidas para la identificación, evaluación y control continuo de los posibles peligros.
- Las personas constituyen el valor más importante que garantiza el futuro de CAPSA FOOD. Todas las actividades se realizan sin comprometer los aspectos de Seguridad y Salud por consideraciones económicas o de productividad.

Para llevar a cabo estos principios se asumen los siguientes compromisos:

- Todo el personal con mando asegura unas correctas condiciones de los trabajadores a su cargo. Para ello, muestra interés y da ejemplo como parte de su función.
- CAPSA FOOD promueve y establece los medios necesarios para que la comunicación de deficiencias y/o sugerencias de mejora sean analizadas y, de ser posibles aplicadas. El espíritu de innovación y mejora continua es fundamental para el futuro de la empresa.
- Formar e informar a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Para ello, se dispone de los procedimientos necesarios en el desarrollo de las diferentes acciones preventivas.
- Asesorar al personal para el cumplimiento de la normativa y legislación vigente relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales, siendo referente el estándar ISO 45001.
- Involucrar en la Política de Prevención a empresas externas que desempeñen labores para la Compañía.
- Mantener un permanente control, seguimiento y desarrollo de los objetivos marcados.
- Analizar todos los accidentes con potencial de daño y proceder a su corrección de inmediato.

CAPSA FOOD facilita los medios humanos y materiales necesarios para una adecuada prevención de los riesgos laborales en sus centros de trabajo. Asume lo expuesto anteriormente como garantía de continuidad y crecimiento de la misma. La política y sus principios serán revisados y adaptados a la experiencia de CAPSA y a los nuevos condicionantes en Seguridad y Salud Laboral, para asegurar su continua adecuación y efectividad de acuerdo con el compromiso de Mejora Continua.

### ***Tipos de accidentes y enfermedades profesionales***

El número de accidentes laborales durante el ejercicio 2022 ha sido de 20 (16 hombres y 4 mujeres) En el ejercicio 2021 fue de 29 (21 hombres y 8 mujeres). El 100% de los accidentes han sido calificados como leves y no ha habido ninguna muerte por accidente laboral en 2022 y en 2021. El índice Frecuencia para el ejercicio 2022 ha sido de 11,13 y el índice de Gravedad del 0,33. En el ejercicio 2021, el índice de Frecuencia fue de 15,65 y el Índice Gravedad: 0,43. Durante los ejercicios 2022 y 2021 no se han detectado enfermedades profesionales.

### ***Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo***

Como hito destacado en esta materia durante el ejercicio del 2022 CAPSA continúa con la implementación de una mejora tecnológica aplicada a la SST.

Con la búsqueda de cambios reales de comportamientos y promover las buenas prácticas, creando círculos de mejora continua y mejorando los resultados finales de todos los procesos asociados a la seguridad y salud, se implanta la herramienta ASSEGURATTE.

Esta app de prevención se adapta a nuestros procesos, pudiendo personalizar los checklist o utilizar los que la propia herramienta nos propone, basados en sistemáticas de reconocido prestigio en los diferentes campos de actuación. Facilita la implantación real, escalando los diferentes módulos según nuestras necesidades y en función de los perfiles.

Por otro lado, facilita la conexión de las personas a las nuevas tecnologías y la implantación real de los procesos. A través de un gestor exclusivo de contenidos los gestores de la herramienta podrán realizar cambios de forma sencilla y todo ello con la máxima seguridad en el almacenaje de información y la actualización permanente de las versiones.

Adicionalmente, se inicia el proceso de EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL en varios centros. Esta actividad tiene continuidad durante el ejercicio siguiente (2023).

Durante el ejercicio 2022 se ha continuado en el proceso de certificación ISO 45001:2018 con el objetivo de garantizar la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores y partes interesadas con el más alto estándar internacional de Sistemas de Gestión.

### ***Promoción de la salud***

En CAPSA entendemos la promoción y protección de la seguridad, salud y bienestar de todos los empleados como una prioridad de manera transversal y con atención en los aspectos físicos y psicosociales, en los recursos destinados a la salud de los trabajadores y en la participación de la empresa y sus trabajadores en la comunidad. Disponemos de una política de Empresa Saludable y está basada en el modelo de la Organización Mundial de la Salud.

CAPSA cuenta con el portal CAPSA LIFE, dedicado a la promoción de la salud y los hábitos saludables para los empleados del Grupo, a través de noticias, acciones o retos adaptados a su ámbito laboral, que tiene como objetivo concienciar sobre la importancia de mantener un equilibrio entre cuerpo, mente y emociones. Actualmente, este portal está disponible en todos los centros de la compañía a través del portal del empleado corporativo

### ***Servicios de salud***

El compromiso con el cuidado de la salud de los trabajadores es un principio de la Política de Seguridad y Salud de CAPSA. Así, en parte de los centros de fabricación de mayores dimensiones existe un servicio médico a disposición de los trabajadores que, entre otras funciones, realiza los reconocimientos médicos periódicos y otras pruebas complementarias de control de salud de los trabajadores, así como campañas de promoción de salud entre las que destaca la vacunación de gripe.

### ***Impactos del Covid***

Con el fin de afrontar la grave incidencia de la pandemia y asegurar la continuidad del negocio, CAPSA puso en marcha en el mes de marzo de 2020 un Plan General de actuación en Capsa Food frente al Covid-19 de Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. para sus centros de trabajo.

Durante el año 2022 y dada la mejora en la situación de crisis pandémica general, CAPSA relaja parte de las medidas adoptadas en años anteriores pero continua con un protocolo para casos de trabajadores contagiados o sospechosos y realiza un control periódico de casos informados a través de sus Servicios Médicos de empresa.

### ***Relaciones sociales***

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



Capsa dispone de convenios colectivos propios para 3 de los centros de trabajo que posee y aplica el convenio sectorial en el resto de centros:

- Granda--> Convenio Colectivo CAPSA, CLAS, ASA y GEOMER, centro de Granda.
- Lugo--> Convenio colectivo CAPSA Lugo.
- Villagarcía--> Convenio Colectivo CAPSA Villagarcía.
- Zarzalejo --> Convenio colectivo estatal de industrias Lácteas.
- Delegaciones Comerciales, Cueva el Molín y Menorca Llet --> convenio colectivo estatal de industrias Lácteas.

Existe una amplia regulación del alcance y funciones y derechos de la representación social en cada convenio. Dentro del Grupo existen secciones sindicales, y comité de empresas con sus funciones asignadas.

Para la resolución de conflictos de trabajo, serán sometidos a los órganos y procedimientos establecidos en convenio.

Del total plantilla Capsa, aproximadamente el 75% están sujetos a convenio colectivo. El personal de libre designación y personal comercial tienen condiciones diferentes y personalizadas (25% restante).

El Grupo dispone en todos sus centros de Comité de Seguridad y Salud. Este órgano es un órgano no paritario de representación en materia de seguridad y salud y realizan reuniones trimestrales. Los convenios colectivos de los centros de trabajo disponen en su articulado de referencias a Seguridad y Salud laboral.

En relación con los mecanismos y procedimientos con los que cuenta el Grupo para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía en términos de información, consulta y participación, éstos están cubiertos con los canales de comunicación definidos por el Grupo actualmente, los cuales se detallan a lo largo de los diversos apartados del presente EINF.

### 3.7. Formación de los trabajadores

En CAPSA FOOD elaboramos un Plan de Formación anual. Para construirlo, tenemos en cuenta aquellas formaciones que son requisito legal, las solicitudes realizadas por los Jefes de Área, las peticiones de la RLT, así como otras formaciones propuestas por la Dirección de RR.HH. y el área de Formación.

En CAPSA FOOD entendemos la formación como una inversión. En 2022 impartimos un total de 30.844 horas de formación (24.745 en el ejercicio 2021), formando al 96,9 % de la plantilla. Seguimos combinando formación presencial, con formación en remoto y formación e-learning, consolidando CAMPUS CAPSA como el espacio de aprendizaje y conocimiento corporativo con más de 200 cursos y diferentes contenidos formativos en formatos variados.

- Alta Dirección: 533 horas (2021: 270 horas).
- Administración y Servicios Generales: 8.005 horas (2021: 8.625 horas).
- Comercial: 1.528 horas (2021: 2.762 horas)
- Producción/logística/almacenes y delegaciones: 20.778 horas (2021: 13.078 horas).

Los objetivos de formación de los trabajadores son los siguientes:

- a. Capacitar a las personas para desempeñar su puesto actual en los máximos niveles de eficacia y eficiencia, facilitándoles la adquisición de los conocimientos técnicos y habilidades necesarias.
- b. Desarrollar las habilidades requeridas en aquellas personas con mayor potencial, para que puedan desempeñar puestos de posiciones superiores.
- c. Plena implicación de los mandos en la identificación de necesidades formativas técnicas y directivas, y en el desarrollo de las mismas. Desde la Dirección de Recursos Humanos y Excelencia, les ayudan en la definición de la estrategia de desarrollo de sus colaboradores, y se garantiza su desarrollo profesional y personal, a través del Plan Anual de Formación y de los Planes de Desarrollo Individual.
- d. Calidad e idoneidad de la formación. La Dirección de Recursos Humanos y Excelencia garantizará la calidad de la formación, trabajando con las áreas solicitantes de la misma en la definición de contenidos, diseño de metodologías y elección de los proveedores más adecuados.
- e. Información de la evolución del Plan de formación. Es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos y Excelencia mantener informados a los mandos y a los Representantes Legales de los Trabajadores de la formación planificada y realizada.
- f. Innovación permanente en materia de formación. Desde la Dirección de Recursos Humanos y Excelencia se busca constantemente la forma de innovar en formación garantizando siempre la calidad de la misma, y para ello, se comparten buenas prácticas y proyectos con otras empresas e instituciones. Igualmente se va incorporando nuevas metodologías y tecnologías que permitan la formación en cualquier tiempo y lugar.

- g. Eficacia de la formación. Es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos en colaboración con los mandos evaluar, con carácter anual, la eficacia de la formación impartida, con un objetivo claro de mejora continua.
- h. Respeto al principio de igualdad de oportunidades: el Grupo garantiza el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.

### 3.8. Diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación

En CAPSA FOOD queremos continuar creciendo al tiempo que generamos oportunidades y un mejor nivel de vida de quienes nos rodean. Por ello, hacemos partícipes de nuestro modelo de negocio a los colectivos más vulnerables, de manera directa a través de su contratación y eliminando barreras arquitectónicas en nuestras instalaciones.

Nuestro compromiso con la sociedad nos ha llevado a avanzar en un modelo de negocio sin barreras y accesible. Tanto en las nuevas instalaciones como en las obras de renovación o reforma, se adaptan los espacios de la manera más adecuada a los trabajadores y clientes con capacidades diferentes, asegurando así el acceso a todos ellos. Asimismo, en relación con nuestros empleados con discapacidad, adaptamos los correspondientes puestos de trabajo a sus necesidades especiales.

En CAPSA FOOD promovemos el talento a través de una cultura de desarrollo continuo, en la que generamos entornos de trabajo saludables, orientados a la innovación, mejora y agilidad. Acompañamos a la plantilla en todos los momentos de la trayectoria profesional y vital, favoreciendo una Experiencia de Empleado integral. Trabajamos para crear las mejores condiciones laborales, a través de políticas, procedimientos y planes, que permitan a las personas alcanzar su máximo desarrollo profesional y personal. En definitiva, para que todo contribuyamos a la consecución del Propósito "Dar futuro al socio ganadero, ofreciendo productos naturales y servicios que mejoren la salud y la calidad de vida de las personas en un entorno sostenible".

Nuestras Políticas de Recursos Humanos y las condiciones de trabajo que ofrecemos, refrendan nuestro compromiso como Empleador Ejemplar, y nos han hecho merecedores un año más, del reconocimiento Top Employers que ostentamos desde 2016.

En 2022 realizamos una consulta a la plantilla sobre la experiencia de empleado con una valoración media de 6,7 sobre 10 (0,7 puntos de crecimiento respecto de la consulta anterior) y con un eNPS de 29 frente al 26 de la media de empresas participantes en el estudio.

Desde el Departamento de RR.HH. impulsamos diferentes iniciativas entre la plantilla para contribuir a diferentes fines sociales.

### 3.9. Igualdad

La Igualdad y la conciliación forman parte del ADN de CAPSA FOOD. Así se proclamaba ya en el Marco Ético de 2005, que posteriormente se plasmó en el Código Ético de 2015.

En 2007 constituimos nuestra primera Comisión de Igualdad, que fue la encargada de participar en las diferentes reuniones de diagnóstico inicial en materia de igualdad y conciliación, así como en las posteriores reuniones de negociación, y que nos permitió disponer de Plan de Igualdad refrendado por el Consejo de Administración.

Desde el año 2009 CAPSA FOOD está certificada por AENOR como Empresa Familiarmente Responsable (EFR). Dicho modelo de mejora continua en materia de igualdad y conciliación es cada vez más transversal y afecta a otras áreas como la sostenibilidad, la diversidad... etc. Contamos con un programa de objetivos que es auditado cada año y medio, y que se concreta en planes y acciones con responsables, recursos e indicadores. Dentro del modelo EFR cobran especial relevancia las medidas efr, aquellas que mejoran lo establecido en la ley, y en el convenio sectorial, en distintas temáticas (apoyo a la familia, desarrollo, flexibilidad temporal y espacial). En CAPSA FOOD contamos con más de 100 medidas, algunas aplicables a todos los empleados y otras específicas por centro de trabajo y/o colectivo.



#### 4. ÉTICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

##### 4.1. Ética y derechos humanos

Desde que en 2015 se decidió adaptar los procedimientos de Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. (en adelante CAPSA) a las modificaciones operadas entre los años 2010 y 2015 en la Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal respecto a la nueva determinación de la responsabilidad penal también para las personas jurídicas, el cumplimiento de la norma y el respeto por los más altos estándares de ética en nuestra actividad, ha sido un pilar fundamental, iniciado con la aprobación de nuestro Código Ético el 16 de febrero de ese mismo año por el Comité de Dirección y desde el cual hemos ido avanzando y progresando a la vez que nutríamos al sistema de todas las novedades que los sistemas normativos, así como las interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales, iban incorporando.

Desde nuestro inicial Modelo de Prevención y Detección de Delitos y tras intensas sesiones de trabajo durante el año 2019, en 2020 finalizamos la adaptación del anterior modelo a la sistemática establecida por la Norma UNE 19601:2017, implantando definitivamente, tras la certificación obtenida el 29 de junio de 2020, el Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal (SGCP).

Esta certificación recoge en su estructura todos los riesgos y controles que afectan al cumplimiento penal, una vez llevada a cabo la necesaria revisión tras sus dos primeros años de implantación, a la vez que da continuidad al refrendo público de nuestro compromiso con la ética profesional y el cumplimiento de toda la normativa de aplicación a nuestra actividad.

Tras sus dos primeros años de implantación y con miras a cerrar su primer ciclo, CAPSA procedió a revisar de nuevo, tanto su mapa de procesos, como todos los riesgos penales que afectaban a las actividades desarrolladas en cada uno de los procesos de la compañía, con objeto de reevaluar si los criterios de impacto y probabilidad utilizados en la inicial clasificación para obtener el riesgo inherente, así como los controles que se habían estado aplicando seguían vigentes, habida cuenta de los importantes cambios experimentados en el contexto social, industrial y económico del año 2022 (impacto del aumento de precio de las materias primas, conflictos bélicos, seguridad de la información, aumento de la actividad en materia de innovación...).

Tras esta nueva evaluación se han identificado y evaluado 194 riesgos en 41 procesos y subprocesos de CAPSA. De esos 194 riesgos, un 93% son riesgos residuales categorizados como bajos y el 7% restante se corresponde con riesgos residuales moderados, sobre los cuales se continúa trabajando para implementar planes de acción que procuren la reducción del nivel de riesgo a bajo y eviten así posibles daños económicos, reputacionales y de otra índole, en relación con los objetivos del sistema, implicando que CAPSA dispone de un sistema robusto de controles que ha ido mejorando desde la certificación del sistema en 2020.

Durante los ejercicios 2022 y 2021 no se han recibido denuncia alguna por casos relacionados con la vulnerabilidad de los derechos humanos.

##### 4.2. Medidas para la lucha contra corrupción y soborno

La base del compromiso de CAPSA contra la realización de prácticas empresariales que pudieran dar lugar a alguno de los tipos delictivos relativos a las actividades de corrupción (en todas sus formas) y/o soborno, está, desde su publicación en el Código Ético de la compañía, como base del SGCP, pero tras la certificación de la UNE, todos los procedimientos que se han añadido al sistema están orientados igualmente a este compromiso, destacando entre otras muchas medidas las siguientes:

- Desde el código ético, teniendo en cuenta la capacidad de dichas prácticas para perjudicar a nuestro entorno tanto social como empresarial e incluso laboral, ya se asumía el compromiso de “actuar con lealtad, profesionalidad y transparencia en el mercado, y aspirar a que los demás operadores económicos se comporten de igual manera, con el fin de erradicar la corrupción en la sociedad”, entendiendo este compromiso como el principal control, que se ve reforzado en el SGCP con el procedimiento de Control Operacional y Diligencia Debida cuyo objeto es definir las actividades de control y diligencia debida que contribuyan a la mitigación de los riesgos a niveles aceptables, procurando así el logro de los objetivos establecidos en la política y en el programa de cumplimiento.



Esas actividades de control convenientemente documentadas en el plan de control de riesgos incluido en el Gestor Documental de Riesgos, dejan evidencia de todas las medidas de diligencia debida específicas llevadas a cabo en cuanto a personal, transacciones, proyectos y actividades, organizaciones y socios de negocios, tanto controlados como no controlados, así como, en su caso, comunicación de inquietudes y denuncias, investigaciones y similares según lo establecido en el sistema de gestión de compliance penal.

- Precisamente, otro de los modos de trasladar el compromiso de actuación ética asumido por la compañía a nuestros empleados, es a través de la formación, que en la norma UNE cobra un papel protagonista como vehículo principal que además de formación procura un adecuado crecimiento y desarrollo de la cultura ética de todos sus miembros, adaptando los contenidos en función del tipo de puesto al que se imparte, incluyendo por supuesto el contenido de la norma UNE, para llegar a todos los empleados, y que en 2022 ha puesto el foco en lograr un mayor conocimiento por parte de los integrantes de CAPSA de las conductas recogidas en el Código Ético y de las diferentes formas en las que estas conductas podrían llegar a generar responsabilidad penal para la empresa, aunando formación y comunicación de forma ejemplificativa para un mejor conocimiento y con un carácter de publicación periódica, ilustrativa y amena para sus destinatarios. Se mantienen igualmente las técnicas de formación que han venido demostrando buena eficacia, como la colocación del Código Ético en el acceso principal a las oficinas, así como otro totem exactamente igual que rota por las diferentes fábricas y delegaciones de la compañía; la comunicación cercana y amena, a través de videos explicativos emitidos en las pantallas de las salas de café y la cafetería y en los correos internos del Departamento de Comunicación; así como la facilidad de acceso al texto de nuestra Política y Códigos en cualquier momento a través del Portal del Empleado, y de la página web corporativa, ampliando también a la publicidad de los procedimientos y riesgos de cada proceso a través de las herramientas de trabajo colaborativo permitiendo, tanto a los integrantes de la compañía como a aquellos agentes que se relacionan con ella, el conocimiento de los compromisos asumidos, así como de los riesgos.
- Igualmente, este compromiso con las buenas prácticas empresariales y contra la corrupción y el soborno se traslada también a todos nuestros aliados, incluyendo la necesaria aceptación expresa del Código Ético en todos los contratos mercantiles de la compañía y buscando, a través de nuevas herramientas informáticas, la forma de llegar a aquellos con los que, en función del nivel de riesgo, no se dispone de ese documento contractual. En el plano internacional, destaca la aprobación de la Política de Exportaciones, a través de la cual exigimos a nuestros aliados internacionales patrones transparentes de actuación en el cumplimiento de lo dispuesto en las diversas legislaciones en las que podemos llegar a operar, garantizando la competitividad y el juego limpio en el mercado, a la vez que protegemos nuestras marcas en el extranjero. Se mantiene igualmente vigente y efectivo en este ámbito el procedimiento de control de gestión comercial de la exportación, para ampliar los controles, realizados conjuntamente por los miembros del Departamento de Exportación y la Coordinación del Comité de Cumplimiento, sobre las ventas anuales de exportación respecto de clientes seleccionados en atención a criterios previamente establecidos en el propio procedimiento.

Nuestras habituales medidas, que incluían controles formales, periódicos y documentados, así como un procedimiento diferenciado de autorizaciones para la contratación y el pago (segregación de funciones), han quedado reforzadas dentro del SGCP con el Procedimiento de control de organizaciones y socios de negocio el cual, después de definir el nivel de riesgo de cada una de las entidades y socios de negocio con los que CAPSA se relaciona, da como resultado la aplicación, en función de esa calificación, de los controles o medidas de diligencia debida que en su caso resulten adicionales para mitigar tales riesgos.

- Como una de las tareas fundamentales del Comité de Cumplimiento, establecidas por la certificación en base a la norma UNE 19601, durante 2022 se procedió a solicitar y recabar opiniones sobre el desempeño de su Sistema de Gestión de Compliance Penal, a través de la preparación y lanzamiento de encuestas a empleados, proveedores y clientes, de las cuales, con diferente grado de participación, se extrajeron planes de acción, principalmente en lo que a empleados se refiere, que han permitido dar inicio a medidas muy interesantes para mejorar el nivel de cultura de cumplimiento de la organización, principalmente en materia formativa y de comunicación a terceros de nuestro Sistema.
- Las nuevas tecnologías y la transformación hacia lo digital, también ha permitido renovar algunos controles como el de la necesaria revisión de todos los documentos contractuales de carácter mercantil de la compañía, a través de la implementación en el proceso de gestión legal de herramientas que integran el proceso de revisión, firma y archivo de contratos, permitiendo sustituir el anterior cajetín de firmas de las copias en papel por un sistema digital de aprobación y firma de este tipo de documentos, que además tiene prevista su integración con el sistema de archivo de documentación legal, permitiendo un mayor control del estado de cada uno de los documentos y del cumplimiento de los requisitos legales de aplicación.

- Continúan activos, y con un resultado de efectividad completamente positivo en el SGCP, los controles orientados a la mitigación de riesgos en la parte de administración y contabilidad de la empresa, la cual está habitualmente sometida a controles tanto internos como externos destinados a la lucha contra la corrupción y el soborno, habida cuenta de la obligada fiscalización por los organismos públicos de Hacienda y Seguridad Social, y que ya constituía una parte fundamental en el anterior modelo, con el compromiso incluido en el Código Ético de "realizar un uso adecuado del patrimonio de la empresa, así como a procurar su debida conservación. Asimismo, limitar el uso de los recursos de CAPSA al desempeño de sus funciones profesionales". Dicho compromiso se vertebra en el SGCP a través del Procedimiento de Controles Financieros, recopilando todas aquellas normas internas de efectiva aplicación en la compañía que ahora vienen a establecer de un modo claro y ordenado los controles y criterios de manejo de los recursos financieros, para contribuir a la prevención, detección y gestión de riesgos penales de manera temprana.
- Sirva como pequeño resumen de los controles incluidos en el mencionado procedimiento, la realización de auditorías externas encargadas a un tercero independiente para revisar los estados financieros, la revisión de las actividades con asociaciones y fundaciones en base a su procedimiento de diligencia debida específico, la restricción solo a usuarios autorizados del uso de claves bancarias y firma digital, así como control de accesos a los sistemas de contabilidad, la revisión periódica del nivel de endeudamiento de la compañía o el calendario mensual de operaciones de cierre.
- En lo que se refiere a la implantación dentro de la compañía del Canal Ético, el cual desde la implantación del SGCP ha desdoblado su actividad, permite a los usuarios la comunicación con la compañía a través de dos vías diferentes, por un lado, planteando dudas o preguntas sobre el sistema de cumplimiento; y por otro, disponen de la posibilidad de plantear denuncias o incumplimientos. En lo que se refiere al planteamiento de dudas o preguntas se ha utilizado por varios empleados, siendo respondidas las mismas por los miembros del Comité de Cumplimiento en el plazo de tiempo establecido al efecto. Por otro lado, durante 2022 se ha recibido una denuncia a través de la aplicación gestionada por la consultora externa, que dio inicio al Procedimiento de investigación de incumplimientos e irregularidades, dando como resultado varias reuniones del Comité de Cumplimiento en las cuales se expusieron los hechos objeto de denuncia, se procedió a su investigación con todos los medios de los que disponían las diferentes áreas representadas en el Comité, y que dio como resultado el archivo de la denuncia, habida cuenta de que, además de presentada de forma anónima, no se encontraron ni siquiera indicios de la veracidad de los hechos trasladados en toda la documentación revisada y en las entrevistas realizadas.
- Ambos canales tienen establecido su procedimiento de actuación conforme a los procedimientos de comunicación e investigación de incumplimiento e irregularidades integrados en SGCP.
- Al igual que nuestro Código Ético, el Canal, en sus dos vertientes, está disponible para todos los que forman parte de CAPSA a través del Portal del Empleado. Igualmente, para el resto de los grupos de interés que en su caso pudieran plantearse la necesidad de alguna duda o consulta o apreciar alguna conducta contraria a los dictados del Código Ético, el Canal Ético está accesible en la página web corporativa.
- En ambos casos a través de un formulario que, para el caso de consultas requiere únicamente de un nombre y un correo electrónico; y que para las denuncias, además de estar gestionado de forma externa en su primera fase de recepción y análisis, puede utilizarse a través de tres modos: confidencial, confidencial seguro e incluso anónimo. Seleccionando el modo a través del que el denunciante prefiera actuar puede poner en conocimiento del Comité de Cumplimiento un resumen de los hechos para que así pueda iniciarse el específico procedimiento establecido para el tratamiento de denuncias, con todas las garantías de confidencialidad y ausencia de represalias dando así cumplimiento adelantado, con las mejoras que están igualmente previstas, de la Ley de Informantes.



**5. SOCIEDAD****5.1. Protección de los consumidores**

La misión del departamento de Atención al Consumidor y cliente, enmarcado dentro de la Dirección de Calidad y Nutrición de la Compañía, es atender satisfactoriamente a los consumidores y clientes que lo requieran en sus solicitudes, ya sean reclamaciones, consultas sobre productos o procesos, información nutricional, solicitud de documentación, etc, sobre los productos comercializados a lo largo de su vida comercial, así como el traslado de información en tiempo y forma a los procesos de la organización correspondiente como inputs de información de estos grupos de interés.

Las consultas sobre productos (información de mercado, promociones, información nutricional y calidad de productos) y las reclamaciones y/o quejas respecto a la calidad de los productos y/o servicios de transporte y distribución, pueden proceder de clientes, consumidores, distribuidores o delegaciones comerciales propias son recibidas en el Departamento de Atención al Consumidor.

El procedimiento de registro y gestión de una notificación cualquiera se inicia con la recepción de un caso.

Los casos se reciben, principalmente, a través de las llamadas a las líneas de atención telefónica cuyos números de contacto vienen impresos a tal efecto en los productos de CAPSA FOOD y están disponibles en las páginas web del Grupo. Las llamadas a los 900 se gestionan en primer contacto a través de un Call Center subcontratado para este servicio. Pero, además de vía 900, se reciben comunicaciones a través de las siguientes vías:

- A través de las webs de las cuatro marcas principales (Larsa, Ato, Central Lechera Asturiana, Central Lechera Asturiana-Flor de Burgos), de la web del Club Central Lechera Asturiana, web sites específicos de producto, etc.
- Redes sociales
- Comunicaciones directas de clientes principales (directamente a ATCO o bien a través de su KAM, del SIAC, etc.)
- Delegaciones comerciales / GPV's
- Departamento de Exportaciones
- Food Service
- Llamadas directas o correo postal enviado directamente a la sede central del Grupo.

En cualquier caso, toda esta información es registrada informáticamente a través de un formulario de registro, incluido en la aplicación Salesforce que es la herramienta utilizada para tal fin.

Cada formulario generado se identifica automáticamente con un código de caso. Los casos pueden ser registrados por el personal del Call Center o directamente por el equipo del Departamento de Atención al Consumidor y del Servicio Nutricional de CAPSA. Dicho caso es comunicado al consumidor en el momento de ser registrado cuando se hace a través de la web y también a través de un SMS cuando se contacta al 900 y se trata de una reclamación. Este número de caso sirve para su trazabilidad.

En el caso de que la solicitud sea de tipo reclamación es fundamental recabar información sobre la caducidad, lote y cantidad de producto sobre el que se reclama. Estos datos son muy importantes para poder identificar posteriormente planta envasadora del producto y efectuar el análisis de trazabilidad.

Además, si se considera necesario se solicitará al consumidor o cliente que nos proporcione muestras del producto objeto de reclamación para su estudio. La gestión de recogida de las muestras se realiza desde el Dpto de Atención al Consumidor a través de una empresa de mensajería y siguiendo las indicaciones del consumidor que las facilita.

En caso necesario, y siempre en el caso de que se trate de una reclamación se procede a solicitar información a los departamentos que puedan estar implicados en el proceso (calidad, producción, logística, marketing, SIAC, I+D+i, etc.) la información relevante sobre el lote de producción, las características del envasado, incidencias registradas, etc.

Con toda la información ya disponible y el análisis de muestras ya efectuado se remite respuesta al consumidor por la vía indicada en cada caso. Así mismo, se adjuntan unos vales regalo canjeables por producto con el propósito de reafirmar la confianza en la marca del consumidor que ha reclamado. Dichos vales están asociados a cada una de las marcas del Grupo y son remitidos al consumidor a través del correo postal.

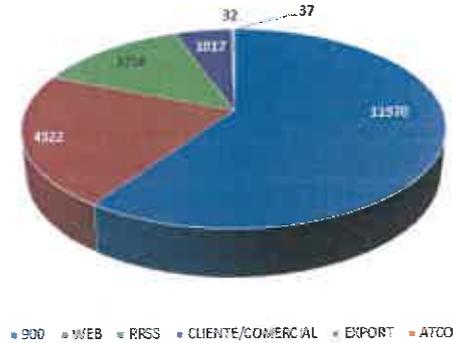
Por otra parte, las notificaciones procedentes de Delegación Comercial se registran igualmente en la base de datos, pero sólo se emite respuesta a petición del comercial o en el caso de que la notificación transmitida proceda de Cliente/Consumidor final.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



Durante 2022 se registraron un total de 20.094 casos (2021: 12.647 casos), todos ellos recogidos en la base de datos y que incluyen reclamaciones, consultas y consultas nutricionales. Las vías de entrada más importantes según volumen han sido a través del servicio telefónico de atención del consumidor – recibidas un 59,6 % - y a través de las webs de la Corporación – recibidas un 21,5%-. Entre ambas vías de entrada, supone el 81 % de los casos recibidos. Por otro lado, destaca el aumento de los inputs a través de las redes sociales, pasando del 2% al 13,5 % en 2022.

2022: CASOS BBDD ATCO según CANAL DE ENTRADA

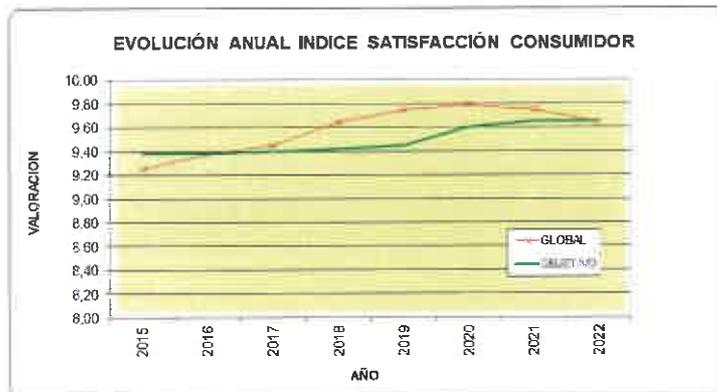


Se registra un aumento muy importante en el número de casos, asociado a los contactos recibidos con relación al cambio de tapón de los formatos de leche UHT en envase TGA. Relacionado con el tapón, se registraron más de 6.100 casos en 2022.

Por otro lado, con la finalidad de valorar la satisfacción del consumidor sobre la gestión recibida, se efectúa una encuesta telefónica a los consumidores que contactan a través de los cuatro teléfonos 900 de atención al consumidor (Central Lechera Asturiana, Larsa, ATO y CAPSA FOOD) constituyendo unos de los indicadores de proceso para la gestión de ATCO. El indicador es mensual y se construye con las encuestas realizadas a, al menos, el 50% de los consumidores que en ese mes aceptaron que se les encuestara. Esta encuesta telefónica es realizada por el mismo Call Center que presta el servicio.

Se encuesta sobre la base de datos de contactos realizados por consumidor final vía telefónica, pues continúa siendo el canal más importante.

El resultado es positivo en este período con una valoración sostenida en el tiempo mayor o igual a 9 sobre 10. El objetivo para 2022 se situaba en una valoración media anual mínima de 9,65 y el resultado ha sido de 9,65. Se ha alcanzado el objetivo anual, si bien no se ha conseguido ese objetivo mensualmente, con valores ligeramente inferiores a partir de agosto y coincidiendo con el lanzamiento del nuevo tapón del brik.



El indicador de satisfacción presenta tendencia positiva desde 2016 hasta este mismo año 2022 en el que se trunca la curva ascendente y convergen resultado y objetivo.

Además de la satisfacción, otro indicador importante es el tiempo de tramitación de los expedientes, tanto de reclamaciones como de consultas que se calcula mensualmente, una vez que se han cerrado todos los expedientes creados.

El objetivo para este indicador en 2022, definido como tiempo medio acumulado, es de 2,00 días. El resultado fue de 0,92 días en 2022 (2021: 1,66 días), muy por debajo de objetivo de 2,00 días para 2022. Esto está motivado por el gran volumen de llamadas recibidas, con motivo del cambio de tapón, y que supusieron muchos casos resueltos de forma casi inmediata, con la explicación del nuevo mecanismo de apertura. Por tipos de contacto, el resultado para consultas fue de 0,36 días, mientras que para reclamaciones fue de 1,48 días.

Al gestionar la recepción de las llamadas de los teléfonos gratuitos de Atención al Consumidor a través de un Call Center externo, es fundamental la monitorización y soporte continuo de los agentes que responden en nombre de las marcas de CAPSA. Por ello, el soporte a estos agentes es continuo y online por parte de los técnicos de ATCO y del Servicio Nutricional. Además, se les aporta toda la información y formación que pudiera ser necesaria para el correcto desempeño de su trabajo en cada momento.

Así mismo, y para poder valorar la correcta atención, se realizan sesiones de calibración en colaboración con el responsable del servicio en el Call Center, de las que se derivan mejoras en la atención telefónica.

Tan importante como la respuesta externa de los expedientes en tiempo y forma, es el análisis de la información que se extrae de la base de datos de atención al consumidor, tanto de consultas como de reclamaciones.

En el caso de consultas, se trata especialmente de trasladar a los departamentos de Marketing e I+d+i las sugerencias que nos llegan del mercado y que pueden llegar a materializarse en nuevos lanzamientos de productos o de formatos.

En el caso de las reclamaciones, se comparte cada caso recibido con la fábrica en la que se envasó para que los responsables tengan acceso en el momento en que se recibe la queja. Se le solicita el análisis de causas de las reclamaciones de las que se dispone de datos consistentes y que pudieran ayudar a la detección de posibles desviaciones en el proceso.

Así mismo, con frecuencia mensual se elabora un informe de las reclamaciones recibidas por producto y causa, que es enviado a los responsables de producción y calidad de cada planta y a la Dirección de Calidad y Producción. Este informe analiza cada reclamación y sitúa su origen en el día de fabricación, envasadora, etc. de modo que se puede detectar si las reclamaciones responden a una desviación del proceso.

Cuando además el número de reclamaciones acumulado sobre un mismo tema (o bien por la naturaleza de la reclamación o su especial gravedad) es indicativo de un posible problema se genera una No conformidad de Calidad en la aplicación de gestión de calidad, implicando a todos los departamentos responsables para estudiar en profundidad las causas que originaron la No conformidad y proponer e implantar las medidas correctoras que procedan.

Si del análisis de la información recibida se deriva la posibilidad de existencia de riesgos que desencadenen una crisis alimentaria se actuará conforme al procedimiento de Gestión de Crisis Alimentarias.

### 5.2. Sostenibilidad en la cadena de proveedores

Uno de los objetivos del Grupo consiste en la optimización de las relaciones que mantiene con sus proveedores y la globalización de las compras de sus diferentes áreas y fábricas. Con este motivo el Comité de dirección ha puesto en marcha una organización especializada (Compras) cuyo cometido es desarrollar e implantar la estrategia de compras de la compañía, así como de una política de compras y aprovisionamiento encaminada a una correcta evaluación, homologación y trabajo conjunto con los proveedores para intentar convertirlos en aliados con los que establecer acuerdos y objetivos compartidos. Esta área cuenta con sus propios procesos, estructura, objetivos, planes operativos, indicadores y planes de mejora.

El modelo de gestión abarca todas las operaciones relacionadas con el ciclo completo de la leche, desde el origen hasta el consumidor y para ello se cuenta con multitud de aliados y proveedores (de productos, de servicios, de sistemas, de embalajes, de tecnología, de conocimiento, ...) con los que se mantienen relaciones sistemáticas que generan valor para todos.

Las relaciones con los proveedores se definen en contratos y acuerdos marco, estableciéndose los requisitos que deben ser satisfechos por ambas partes.

Semanalmente se hace una puesta en común de seguimiento operativo y mensualmente se analiza de forma exhaustiva la evolución del presupuesto de compras pormenorizado por familias y por gestores de compra, que es

comparado con la evolución de mercado, a través de indicadores internacionales de reconocido prestigio: Platt's, ICIS, PPI, LME.

Se colabora con algunos proveedores estratégicos en el desarrollo de equipos para las líneas de producción. Se realizan sesiones de trabajo con proveedores, fabricantes y clientes para compartir experiencias y conocimientos acerca de las nuevas tecnologías, incorporando las novedades que aportan valor o negocio.

Se ha desarrollado un sistema de trazabilidad que permite seguir cualquier producto fabricado en las instalaciones, pudiendo recabar información relevante durante todo el proceso de recogida, producción, análisis, logística y destino.

Se han implantado proyectos interdepartamentales con el objeto de optimizar el consumo de materiales auxiliares (envases y embalajes), así como de reducir las mermas en materia prima (leche).

Se han implantado auditorías internas de cumplimiento de buenas prácticas de fabricación, y se han integrado los modelos de auditorías de clientes en la operativa habitual.

Se coordina la gestión de proveedores de servicios generales de apoyo a las infraestructuras y su mantenimiento, para la correcta conservación y cuidado de instalaciones, aparatos y equipos, así como para añadir más valor a los empleados.

Durante el ejercicio 2022, se han realizado auditorías de seguimiento a 21 proveedores con objeto de mejorar su sistema de seguridad alimentaria (21 proveedores en el ejercicio 2021). Se han realizado también, auditorías de homologación a 5 proveedores, todas ellas con resultado apto (2021: 10 proveedores con resultado apto).

CAPSAFOOD no tiene implantado ningún sistema de evaluación de proveedores relativo a aspectos sociales y medioambientales.

### 5.3. Calidad y seguridad alimentaria

En CAPSA se sigue apostando e innovando por productos 100% naturales, sin aditivos artificiales, reduciendo el contenido en azúcares y ofreciendo productos adaptados a necesidades alimenticias especiales, con el objetivo también de ofrecer siempre un buen perfil nutricional. Actualmente el 99% de los productos en mercado no tiene E-s; no presentan aditivos artificiales, ni conservantes artificiales ni estabilizantes.

Al menos una vez al año, se llevan a cabo simulacros de crisis alimentaria de producto fabricado en todas las plantas propias del Grupo, para poder comprobar y validar el correcto funcionamiento de una retirada de producto en una situación real. Estos simulacros se realizan siguiendo un procedimiento preestablecido llegando a contactar con los clientes destinatarios del lote de producto objeto del simulacro y de dichos ejercicios se derivan también acciones correctoras y mejoras que ayudan a disminuir el tiempo del ejercicio, uno de los indicadores de su correcto funcionamiento.

Asimismo, en 2022 continúa la realización de auditorías de seguridad alimentaria a proveedores de ámbito nacional de ingredientes, de material de envasado y de producto comercial con el objetivo de asegurar su inocuidad y calidad. Estas auditorías tienen un enfoque hacia la mejora del proveedor y, por tanto, del producto suministrado a CAPSA. De entre todos los proveedores, la realización de auditorías se prioriza en los de producto comercial ya que envasan marcas de CAPSA y se ha de asegurar que son fabricados con todas las garantías de seguridad alimentaria. La selección de proveedores de material de envasado se realiza en función de que dicho material este en contacto directo con el producto, de la importancia de sus incidencias y también si hay requerimiento de cliente. En cuanto a la selección de los proveedores de ingredientes obedece fundamentalmente a si tienen incidencias de seguridad alimentaria y si se suministran a fábricas de CAPSA certificadas en BRC. Así mismo, se realizan auditorías a los nuevos proveedores de producto comercial, llevando a cabo su homologación analizando y evaluando diferentes aspectos. Las auditorías se realizan anualmente en base a un estándar propio de seguridad alimentaria que tiene como referente las normas de seguridad alimentaria IFS/BRC.



### 5.4. Sostenibilidad social

Dentro de los compromisos con la sociedad también se incluye la colaboración con diversas instituciones y asociaciones que durante el ejercicio 2022 han sido las siguientes:

- Banco de alimentos: continúa con la colaboración anual con el Banco de Alimentos de Asturias, además de llevar a cabo campañas puntuales con esta entidad a través de las cuales se realizan aportaciones extraordinarias para los más necesitados.
- Carrera de la mujer Central Lechera Asturiana: continúan ejerciendo de patrocinadores principales en la Carrera de la Mujer, apoyando a través de esta acción la lucha contra el cáncer y fomentando la práctica de deporte entre las mujeres unido a una alimentación sana, como pauta para mejorar su calidad de vida y salud.
- Deporte asturiano: el Grupo colabora con el Gobierno del Principado de Asturias y el Ayuntamiento de Gijón, patrocinando los Juegos Deportivos del Principado de Asturias y diferentes acciones deportivas que se organizan en la ciudad de Gijón.
- Ningún niño sin cenar: a través de esta ONG, se muestra el apoyo a niños y familias para satisfacer sus necesidades alimentarias básicas, donando productos.
- Comedores sociales del Principado de Asturias, con los cuales colaboramos de forma periódica a lo largo del año.

Además, desde el Área de Nutrición y Salud se continúan focalizando los esfuerzos en el desarrollo de estrategias que ayuden a mejorar la salud de las personas promoviendo el conocimiento de una buena alimentación y la importancia de la actividad física como elementos fundamentales para una población más saludable. En este apartado se desarrollan diversas acciones:

- Actividades para la infancia.
- Programas dirigidos a adultos.
- Programas para empleados.
- Información y Divulgación Nutricional.
- Investigación Nutricional.

### 5.5. Fomento de hábitos saludables, nutrición y actividad física

Tras unos complicados 2020 y 2021, todo parecía indicar que 2022 sería el año donde todo iba a ir a mejor, pero nada más lejos de la realidad. El año 2022 ha estado marcado por la estabilización de la pandemia, pero también por el estallido de graves conflictos internacionales, el incremento de problemas económicos y una emergencia climática urgente, por lo que muchos coinciden en que ha sido un año difícil. Después de casi tres años de pandemia, la guerra de Ucrania y la crisis económica y energética asociada a los últimos acontecimientos del devenir mundial, es innegable el impacto directo de estos hechos en la percepción que tiene la población sobre su futuro más cercano.

Desde nuestra pequeña parcela como área de Nutrición, nos centramos un año más en intentar garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades contribuyendo al desarrollo sostenible. Poco a poco y discretamente hemos retomado la "normalidad" en muchas de nuestras actividades. Pusimos todo nuestro empeño en la labor de ayuda para el cuidado de la salud de todos nuestros grupos de interés a través de las distintas actividades.

#### a) Sociedad:

Colaboramos de la mano de las Cofradía del Colesterol Bueno, HDL, en el proyecto de Desayunos cardiosaludables, cuyos objetivos principales son:

- Fomentar hábitos de vida saludables entre la población escolar.
- Dar a conocer los alimentos que componen un desayuno cardiosaludable.
- Contribuir a la toma de conciencia sobre los beneficios de una alimentación saludable.

En el pasado curso han participado unos 460 niños.

Por otro lado, estuvimos presentes en una serie de ferias de personas seniors con el objetivo fundamental la promoción del envejecimiento activo impulsando la vida saludable de las personas mayores, así como fomentar las actividades formativas y lúdicas entre los seniors españoles. Las ciudades en las que tuvieron lugar y el número aproximado de asistentes, fueron:

- Badajoz (60.000 asistentes)
- Jerez (25.000 asistentes)

- Barcelona (50.000 asistentes)
- Valencia (15.000 asistentes)
- Madrid (20.000 asistentes)
- Cartagena (10.000 asistentes)
- Salamanca (7.000 asistentes)

Estas ferias resultaron ser el marco ideal ya que nos permitieron un contacto directo con las personas mayores de 60 así como repartir, muestras y realizar pequeñas “píldoras educativas” al target senior.

Celebramos junto con la Federación Española de Sociedades de Nutrición, Alimentación y Dietética (FESNAD) el Día Nacional de la Nutrición, en mayo. El lema fue dedicado a la “Pesca y salud”. Su objetivo principal fue en valor la importancia del consumo de pescado y productos del mar para mantener una buena salud. Como profesionales de la salud, debemos ayudar a concienciar a la población sobre hábitos de vida saludables como los hábitos alimentarios para ayudar a la población a aprovechar de manera óptima los nutrientes y componentes funcionales que provienen de los alimentos y son necesarios para el cuidado de nuestra salud.

### **b) Entorno científico:**

Un año más, apoyamos la labor de investigación nutricional y divulgación de la evidencia científica con patrocinio del “Premio Internacional Hipócrates sobre Nutrición Humana”, del Instituto Central Lechera Asturiana de Nutrición Personalizada. El premio se otorgó al trabajo titulado: “Nutrición personalizada para la lucha contra la obesidad infantil” al Profesor D. Luis Alberto Moreno Aznar catedrático de la universidad de Zaragoza.

Por otro lado, CAPSA junto a otras cinco instituciones asturianas públicas y privadas (Centro de Investigación Biomédica en Red Salud Mental, Instituto de Medicina Oncológica y Molecular de Asturias – IMOMA -, OVIDA, Servicio de Salud del Principado de Asturias y el Instituto de Investigación Sanitaria del Principado de Asturias) pusieron en marcha el primer estudio en la población senior para conocer las características del microbiota intestinal, Estudio METASENIOR. Desde el área de nutrición se están realizando las encuestas dietéticas, así como el seguimiento de todo el reclutamiento. Una vez que se obtengan los datos del meta genoma de cada uno de los individuos que participen en el estudio, se procederá a realizar un análisis bioestadístico de los mismos con la finalidad de identificar las bacterias que son beneficiosas para disfrutar de un envejecimiento saludable. Está previsto contar con los resultados y conclusiones del estudio para el próximo año.

### **c) Profesional sanitario:**

Este año hemos dividido las visitas médicas al profesional sanitario en dos partes:

Por un lado, una 1ª fase durante los meses de marzo a junio 2022. El objetivo fue dar a conocer el Instituto Central Lechera Asturiana para la Nutrición Personalizada y la gama de Soluciones Bioactivas: PROFIBRA, GASTRICPRO, COLESPRO, PROINTESTINO, PROINMUNO, GLUCOPRO y el nuevo producto MULTIPRO. Además, se dio a conocer el TEST DE MICROBIOMA. Se realizaron más de 1.800 visitas, en centros de salud y farmacias de Madrid y Asturias.

La 2ª fase se llevó a cabo entre los meses de septiembre a diciembre del 2022. En ellas, reforzamos los valores de la leche como alimento fundamental en todas las etapas de la vida y destacamos los valores de “Fibra y Suprema” en los centros de salud de varias provincias españolas. Hemos logrado visitar 7.495 profesionales de la salud en 8 provincias. La satisfacción de los profesionales visitados con relación a la atención prestada y la exposición del contenido expuesto se midió a través de una encuesta, y el resultado promedio fue de 9,3 y 9,2 respectivamente sobre 10 puntos. Las visitas “grupales” se incrementan con respecto a otros años.



Participamos en 19 congresos/jornadas a nivel nacional y autonómico. El más importante el 44º Congreso Nacional de la Sociedad Española de Médicos de Atención Primaria (SEMERGEN), celebrado en Sevilla con más de 6.000 asistentes. La Cátedra Extraordinaria Universidad Complutense de Madrid-Central Lechera Asturiana en Investigación y Formación en Nutrición y Educación para la Salud junto con el Instituto Central Lechera Asturiana de Nutrición Personalizada, estuvo presente con la mesa redonda: "Microbiota y salud: de la caracterización del microbioma español a la nutrición personalizada". Como ponentes participaron: el Dr. Luis Collado, director del Departamento de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid y director de la Cátedra UCM/CLAS de Formación e Investigación en Nutrición y Educación para la Salud. la Dra. Marta Hernández, directora de Calidad y Nutrición de Central Lechera Asturiana y el Dr. Adriel Latorre Pérez., director Departamento Genómica. Darwin Bioprospecting Excellence.

Realizamos un total de 21 formaciones técnicas en el ámbito médico-farmacéutico sobre el papel del microbiota en la salud y las bondades de la gama de Soluciones activas de la marca 39ytú, apoyadas por la evidencia científica de los ingredientes que conforman los 6 productos. Siempre dando apoyo y facilitando todas las herramientas con el objetivo de que el profesional logre entender las características de cada producto y a qué pacientes enfocar el producto.

### Entorno laboral:

Celebramos el día Nacional de la Nutrición con nuestros empleados. El lema en esta campaña fue la pesca y salud, elaboramos una breve guía nutricional para conocer la importancia de incluir los productos del mar en nuestra alimentación. A su vez, animamos a todos a participar en el reto "Y tú ¿Cuánto sabes sobre los hábitos de consumo del pescado y productos del mar?". Además, pusimos a disposición de los empleados un tentempié (fruta) en la panera de la Senda Saludable, y el departamento de Nutrición estuvo presente para facilitar algunos consejos con el objetivo de cuidar de la alimentación y salud.

Posteriormente, celebramos también el Día Mundial de la Leche, organizado por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). Como sabemos la leche y sus derivados son alimentos clave en todas las etapas de nuestra vida, gracias a sus características y perfil nutricional completo. Desde el departamento elaboramos un video explicativo sobre la leche y sus beneficios y, además, presentamos un reto "Y tú, ¿cuánto sabes sobre la leche y los beneficios que nos aporta?"

Haber participado en los dos retos anteriores propuestos, tuvo premio. Se sortearon entre los participantes 3 lotes compuestos por productos de nuestras marcas.

Siguiendo con las actividades a nivel interno, y, dada la buena acogida que tuvo el año anterior en programa de nutrición para empleados y familiares en modalidad on-line, repetimos un año más. De esta manera conseguimos llegar a más centros de trabajo e incluso red comercial.

Todas las actividades se desarrollaron a través de las plataformas digitales (Whatsapp o Teams) y tuvo una duración de dos meses y medio. Constó de las siguientes partes:

- Seguimiento nutricional personalizado: con periodicidad quincenal, en función del objetivo.
- Show-cooking (1,15 h): cada participante pudo realizarlo "in situ" desde sus casas, o verlo en diferido, ya que se realizó grabación del evento y fue compartido posteriormente a través del Teams creado a tal efecto. El reto para este año fue realizar un batchcooking sencillo y conseguir reducir desperdicios de alimentos.
- Actividad física: las clases se realizaron on-line en directo, como novedad realizamos 2h/semana. En total 24 sesiones de ejercicio.
- Un total de 93 personas se registraron en algunas de las actividades comentadas anteriormente. En concreto, en la parte de seguimiento nutricional se contó con 88 personas y más del 75% lograron su objetivo de reconducir hábitos saludables.

### d) Consumidores:

En el aspecto digital, en concreto con la web de nutrición, en el 2022 centramos nuestro esfuerzo para mejorar su posición en Google y trabajar las palabras claves de cara a despertar el interés de nuestros consumidores y, así, poder generar contenido útil y variado. Las visitas al site en 2022 fueron 190.950.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



Con respecto al tráfico orgánico, el incremento de 2022 vs 2021 es de un 42%, un dato realmente importante y que refleja que el trabajo que estamos haciendo funciona y muy bien. Es nuestro canal principal de adquisición de tráfico, supone casi la mitad de las visitas, y el tiempo de permanencia de estas visitas supera los 2 minutos, muy por encima de la media.

Las visitas a la web a través del canal mail (envío de newsletters) han aumentado un 458% con respecto a 2021, gracias al envío mensual de las mismas a nuestros suscriptores.

Otro dato que destacar es el tiempo promedio en página, que ha aumentado un 13,87% en 2022 vs 2021, esto indica que el contenido es relevante e interesante para el consumidor.

Es por todo ello, que nuestra motivación va en aumento y nuestro objetivo es seguir trabajando en la línea realizada durante 2022 de cara al posicionamiento orgánico, con el cual hemos conseguido mantener grandes cifras y mejorar muchos de nuestros indicadores.

En relación con nuestro Instagram, @nutricapsafood, hemos trabajado mucho el contenido con 3 publicaciones a la semana, stories, etc. todo ello alineados con la imagen de la web para potenciar su valor, a la vez que conseguimos más seguidores, ya que se trata de una de las redes sociales más utilizadas.

En relación con las consultas externas por parte de nuestros consumidores gracias al Servicio de Atención Nutricional, durante el año 2022 hemos dado respuesta aproximadamente a 1.627 consumidores en relación con temas generales o más específicos relacionados con la salud y la nutrición. Sigue destacando el volumen de consultas recibidas acerca de alérgenos, en concreto, gluten y sobre el tratamiento térmico de la leche de cara a la seguridad enfocada a las embarazadas.

- La satisfacción de los consumidores 2022 con respecto al Servicio de Atención Nutricional fue de 9.72 sobre un total de 10 puntos.
- El tiempo medio de respuesta en el 2022 fue de 1.

### 5.6. Aportaciones a Fundaciones y Organizaciones

A continuación, se describen las actividades de asociación y mecenazgo vinculadas con su actividad bajo el paraguas de su propósito. El importe total del ejercicio 2022 asciende a 460 miles de euros (442 miles de euros en 2021) y se ha repartido, ambos ejercicios, entre las siguientes organizaciones y las fundaciones: FIAB, FENIL, INLAC, FADE, AME, APD, Club Asturiano Calidad, AECOC, Promarca, AEFY, Ausape, AENOR, Club Asturiano de la innovación, Asociación Acogen, Asociación española transprime, Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Oviedo, Centro de ciberseguridad industrial, Centro español de logística, Asociación de Cargadores de España, Fundación Princesa de Asturias, Premio Hipóbrates, Red Española Pacto Mundial Naciones Unidas, Club excelencia de gestión, Foretica, Reputation Institute, Fundación Alimentum.

Adicionalmente, desde siempre hemos tenido un fuerte compromiso con la sociedad española, que, desde 2020, como consecuencia de la pandemia, se ha redoblado con aquellos colectivos más desfavorecidos. A lo largo de este año, se han hecho donaciones de productos a través de los Bancos de Alimentos, de la Asociación "Hambre cero" y de la Asociación "Ningún niño sin cenar". Además, también hemos hecho llegar nuestros productos a diferentes hospitales españoles y organizaciones sociales que han tenido un papel relevante en la crisis del COVID 19. En total han sido cerca de trescientos mil KI de productos (260.000) los donados por CAPSA FOOD en 2022.

ANEXO I. Tabla de referencia a los requisitos de la Ley 11/2018

Contenidos	Estándares GRI relacionados	Referencia al EINF
<b>↑ MODELO DE NEGOCIO</b>		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1.) su entorno empresarial, 2.) su organización y estructura, 3.) los mercados en los que opera, 4.) sus objetivos y estrategias, 5.) los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles de la organización  GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.1 y 1.2
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:	GRI 3-3 Enfoque de gestión del modelo de negocio	1.1. y 1.2
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1.) el seguimiento y evaluación de los progresos y 2.) que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	GRI 3-3 Enfoque de gestión del modelo de negocio	1.1. y 1.2
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, y * cómo el grupo gestiona dichos riesgos, * explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	1.1 y 1.2
<b>2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>		
<b>Global Medio Ambiente</b>		
1.) Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2.) Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3.) La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 3-3 Gestión de los aspectos materiales  GRI 2-23 Políticas que te comprometen	2.1
<b>Contaminación</b>		

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de emisiones/ biodiversidad	2.1
2.) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación		
<b>Economía circular y prevención y gestión de</b>		
Economía circular	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de efluentes y residuos / economía circular	2.2
Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de efluentes y residuos / economía circular GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	2.2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de efluentes y residuos / economía circular	2.2
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	2.3
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	2.3
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de energía GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización GRI 302-4 Reducción del consumo energético	2.3
<b>Cambio Climático</b>		
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	GRI 3-3 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)	2.3
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de emisiones	2.3
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de emisiones	2.3
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de biodiversidad	2.4
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	2.4
<b>3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>		
<b>Empleo</b>		
	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de empleo	3.2

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleado	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 2-7 Empleados	3.2
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleado	3.2
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	3.2
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.3, no desglosado para directivos
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de empleo GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.3, no desglosado para directivos
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de empleo	3.3, no desglosado para directivos
Implantación de políticas de desconexión laboral,	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de empleo	3.5
Empleados con discapacidad.	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleado	3.4
<b>Organización del trabajo</b>		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de empleo	3.5
Número de horas de absentismo	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	3.5
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de empleo	3.5
<b>Salud y seguridad</b>		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de empleo	3.6
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad,	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	3.6
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-9 Servicios de salud en el trabajo	3.6
<b>Relaciones sociales</b>		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de empleo	3.6
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	GRI 2-30 Convenios colectivos	3.6
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	3.6

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022



Mecanismos y procedimientos con los que cuenta el Grupo para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía en términos de información, consulta y participación	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de empleo GRI 2-30 Convenios colectivos GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	3.6
<b>Formación</b>		
Las políticas implementadas en el campo de la formación;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de formación y enseñanza	3.7
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	3.7
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación</b>		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación	3.8
<b>Igualdad</b>		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de Igualdad	3.9
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;		
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		
<b>4. ÉTICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de evaluación de derechos humanos y lucha contra el soborno GRI 2-23 Políticas que comprometen GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y elevar problemas	4.2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	4.2
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	5.6
<b>5. SOCIEDAD</b>		
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión comunidades locales + impactos económicos indirectos	5.4
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión comunidades locales + impactos económicos indirectos	5.4
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	GRI 2-29 Enfoque de participación de los grupos de interés	5.4
Las acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2-28 Asociaciones a las que pertenece	5.6

<b>Subcontratación y proveedores</b>		
* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión prácticas de adquisición  GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales  GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	5.2
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 3-3 Enfoque de Gestión prácticas de adquisición	5.2
<b>Consumidores</b>		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión calidad y seguridad alimentaria	5.3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 3-3 Enfoque de Gestión calidad y seguridad alimentaria	5.3
<b>Información fiscal</b>		
Beneficios obtenidos país por país	GRI 3-3 Enfoque de Gestión desempeño económico	1.1
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 3-3 Enfoque de Gestión desempeño económico	1.1
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 3-3 Enfoque de Gestión desempeño económico	1.1
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	1.1
<b>6. DERECHOS HUMANOS</b>		
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 3-3 Enfoque de Gestión Derechos Humanos  GRI 2-23 Políticas que comprometen  GRI 2-26 Mecanismo para solicitar asesoramiento y elevar problemas	4.1
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;	GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	4.1
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.1
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No aplica
La abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No aplica

Reunidos los administradores de Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. en fecha 30 de marzo de 2023 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 49 del Código de Comercio, proceden a formular el estado de información no financiera consolidado que forma parte del informe de gestión consolidado del ejercicio cerrado al 31 de diciembre de 2022 el cual viene constituido por el documento que precede a este escrito, cuyas hojas se presentan ordenadas con los números 1 a 40.

FIRMANTES:

<p>D. Dámaso Alberto Álvarez Rodríguez (Presidente) </p>	<p>D. Delfín Pérez García (Vocal) </p>
<p>NORTEÑA PATRIMONIAL S.L y en su representación D. José Luis García Suárez (Vocal) </p>	<p>Dña. María Ángeles González Cueto (Vocal) </p>
<p>D. Javier Marcos Marcos (Vocal) </p>	<p>D. Faustino Rodríguez Medina (Vocal) </p>
<p>D. José Ramón Badiola García (Vocal) </p>	<p>D. Guillermo Castaño Rodríguez (Vocal) </p>
<p>D. José Ramón Fernández Martínez (Vocal) </p>	<p>D. Luis Mariano García Alonso (Vocal) </p>
<p>SIERRA DEL ACEBO S.L y en su representación Jesús Ruano Mochales (Secretario) </p>	<p>D. Adolfo Luiña López (Vocal) </p>

J