



LKS AUDITORES, S. L. P.
Polígono Basabe. Pab. E-0 2º Dcha
20550 ARETXABALETIA (Gipuzkoa)
T: 943 03 74 80
F: 943 03 74 81
lksauditores@lksauditores.es
www.lksauditores.es

CENTRAL LECHERA
ASTURIANA, S.A.T. Nº 471
LIMITADA Y SOCIEDADES
DEPENDIENTES

Informe de verificación
independiente del Estado de
Información No Financiera
Consolidado correspondiente al
ejercicio 2024

Mayo, 2025



LKS AUDITORES, S. L. P.
Polígono Basabe. Pab. E-0 2º Dcha
20550 ARETXABALETA (Gipuzkoa)
T: 943 03 74 80
F: 943 03 74 81
lksauditores@lksauditores.es
www.lksauditores.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE CENTRAL LECHERA ASTURIANA, S.A.T. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

A los Socios de CENTRAL LECHERA ASTURIANA, S.A.T. Nº 471 LIMITADA:

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 EINFC) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024, de CENTRAL LECHERA ASTURIANA, S.A.T. Nº 471 LIMITADA y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de gestión consolidado del Grupo.

El contenido del EINFC adjunto 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 en la “Tabla de referencia de contenidos de Estado de Información no Financiera y contenidos GRI” incluida en la página 53 y siguientes del EINFC adjunto.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINFC incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de CENTRAL LECHERA ASTURIANA, S.A.T. Nº 471 LIMITADA. El EINFC 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, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la “Tabla de referencia de contenidos de Estado de Información no Financiera y contenidos GRI” incluida en la página 53 y siguientes del EINFC adjunto.

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

Los administradores de CENTRAL LECHERA ASTURIANA, S.A.T. Nº 471 LIMITADA 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 EINFC.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO
DE CENTRAL LECHERA ASTURIANA, S.A.T. Nº 471 LIMITADA Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
DEL EJERCICIO 2024

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (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 la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos 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.

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 y 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 que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de CENTRAL LECHERA ASTURIANA, S.A.T. Nº 471 LIMITADA que han participado en la elaboración del EINFC, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINFC y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de CENTRAL LECHERA ASTURIANA, S.A.T. Nº 471 LIMITADA 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.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO
DE CENTRAL LECHERA ASTURIANA, S.A.T. Nº 471 LIMITADA Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
DEL EJERCICIO 2024

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINFC del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por CENTRAL LECHERA ASTURIANA, S.A.T. Nº 471 LIMITADA y descrito en el apartado de Introducción "Análisis de materialidad" del EINFC, considerando también los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINFC del ejercicio 2024.
- 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 EINFC del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINFC del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de CENTRAL LECHERA ASTURIANA, S.A.T. Nº 471 LIMITADA.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación, y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINFC de CENTRAL LECHERA ASTURIANA, S.A.T. Nº 471 LIMITADA correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 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, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el "Tabla de referencia de contenidos de Estado de Información no Financiera y contenidos GRI" incluida en la página 53 y siguientes del EINFC adjunto.

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.

LKS AUDITORES, S.L.P.



Ander Eizaguirre Bilbao
8 de mayo de 2025



El presente estado de información no financiera (EINF), que forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2024 del Grupo Central Lechera Asturiana SAT, 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, el EINF CLAS SAT 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 2024. Queda excluida del alcance del presente EINF la sociedad Biogastur Generación Navia, S.L., dado que no se considera significativa para reflejar la información no financiera del Grupo. En el ejercicio 2023, se excluyó del alcance del presente EINF la sociedad Lácteas Flor de Burgos, S.L., dado que el Grupo durante la mayor parte del ejercicio 2023 no poseía en su totalidad el control de la gestión operativa de la misma y no se consideró significativa para reflejar la información no financiera del Grupo. En diciembre de 2023, el Grupo a través de su filial CAPSA, adquirió el control total de la gestión operativa de dicha sociedad.

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 2023.

Análisis de materialidad

Para diseñar los contenidos de este informe, CLAS SAT 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

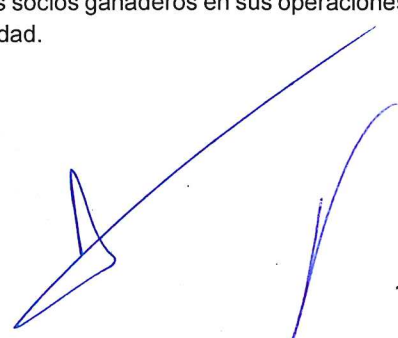
1.1. Sobre la Sociedad

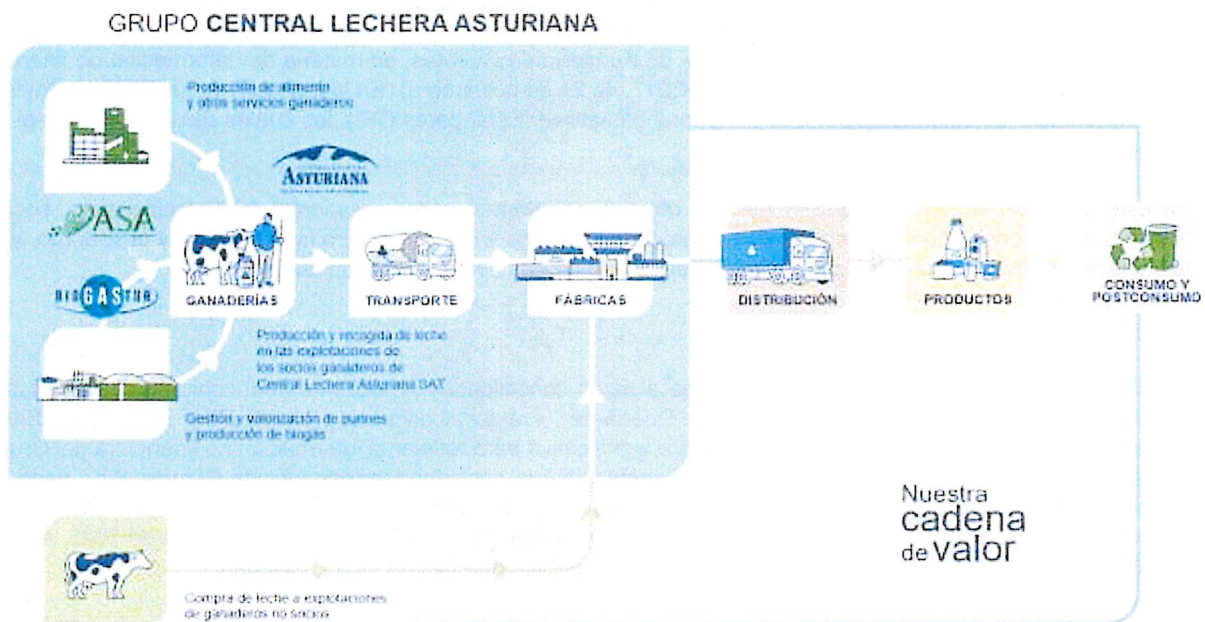
Central Lechera Asturiana nace en 1967 como Grupo Sindical de Colonización con el objeto, entre otros, de "seguir la explotación de CENTRAL LECHERA ASTURIANA" y adopta la forma de Sociedad Agraria de Transformación en virtud de lo dispuesto en la Disposición Transitoria 2ª del Real Decreto 1776/1981, de 3 de agosto, inscrita el 24 de mayo de 1982 en el Registro de SATs de Madrid, por tener ámbito territorial supra autonómico.

Su **fin último** es proveer a sus socios de una estabilidad que les permita conseguir una **renta digna para su desarrollo profesional, personal y social**, todo ello con absoluto respeto al modelo de ganadería familiar, con raíces en el medio rural del que forman parte, contribuyendo a su cuidado y a su sostenibilidad económica, social y medioambiental.

Centra su actividad directa en la recogida de leche producida por sus ganaderías socias y abastecedoras y en la prestación de servicios agrarios a todas ellas, y desarrolla el resto de las actividades propias de su objeto social a través de sus sociedades participadas.

Con una operativa diversificada, el Grupo Central Lechera Asturiana lleva a cabo sus actividades a través de una serie de subsidiarias participativas, creando así un ecosistema para aportar valor a los socios ganaderos en sus operaciones y necesidades diarias, a la vez que produce una materia prima de la mejor calidad.

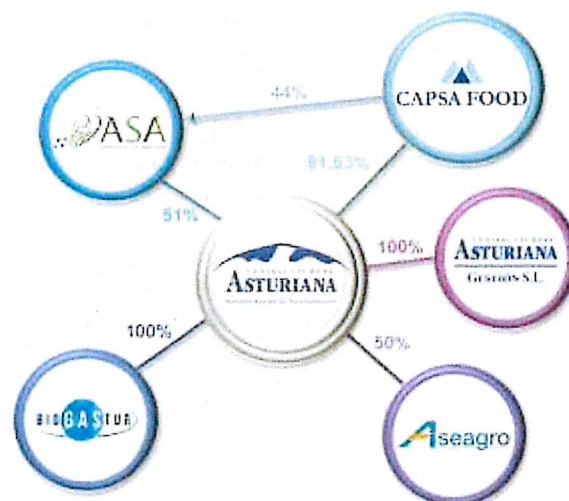




Las diferentes unidades de negocio que conforman el Grupo desempeñan un papel fundamental en la generación de valor en todas las etapas de la cadena de suministro, desde la producción primaria, pasando por la gestión del negocio, la comercialización y distribución final de los productos hasta que son consumidos en los hogares. Todas ellas trabajan en estrecha coordinación para asegurar la eficiencia en cada fase del proceso, integrando la sostenibilidad en todas las etapas como uno de los pilares básicos de su futuro, de la protección del entorno natural y de la creación de valor a la sociedad, contribuyendo así al fortalecimiento del Grupo.

A través de estas actividades, se crea un ecosistema que aporta valor a los socios ganaderos, eje transversal del grupo Central Lechera Asturiana S.A.T., reforzando el compromiso de acompañar y apoyar a las ganaderías en su transformación hacia nuevos modelos productivos, sin renunciar a la esencia fundacional e impulsar la integración de la sostenibilidad en el resto de las unidades del Grupo.

A continuación, se presenta la estructura organizativa del Grupo:



2

- CENTRAL LECHERA ASTURIANA S.A.T. (CLAS SAT): su actividad se centra en la prestación de servicios agrarios a las ganaderías de sus socios, teniendo por ejes fundamentales la rentabilidad de las ganaderías, la optimización del transporte, la seguridad alimentaria, el bienestar del ganado y el respeto por el medio ambiente. La totalidad del volumen de leche producida por los socios ganaderos es recogida por CLAS SAT y entregada a su participada Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. para que esta elabore y distribuya los distintos productos lácteos al mercado.
- SOCIEDAD ASTURIANA DE SERVICIOS AGROPECUARIOS, S.L. (ASA): producción de alimentos destinados al ganado de los socios, así como la provisión de servicios y productos esenciales para el desarrollo de las ganaderías de sus socios.
- CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (CAPSA¹): producción y comercialización de productos lácteos, ofreciendo una amplia gama de productos naturales y soluciones que mejoran la salud y calidad de vida de las personas.
- LACTEAS FLOR DE BURGOS S.L., (FLOR DE BURGOS): en 2024 se sumó al grupo CAPSA como una nueva filial productiva Flor de Burgos, dirigida a la fabricación de quesos y yogures.
- A mayores, como solución a la necesidad de gestión de residuos ganaderos se creó BIOGASTUR GENERACION NAVIA, S.L. (BIOGASTUR), empresa pionera en España en la implementación de un modelo de economía circular para la gestión de purines de vacuno y residuos de la industria agroalimentaria, a través de su valorización en forma de biogás y su posterior aprovechamiento energético, así como la producción de fertilizantes orgánicos.

Las principales marcas del Grupo se mantienen respecto al ejercicio anterior: Central Lechera Asturiana, Larsa, ATO, Central Lechera Asturiana – Flor de Burgos, Innova Foods Ingredients.

CAPSA, por su parte, es la matriz de un grupo de empresas entre las que se encuentra Flor de Burgos, S.L., indirectamente participadas en consecuencia por la SAT.

Respecto a la recogida: el total de la producción de los socios y abastecedores de la SAT es recogida por esta y puesta a disposición de Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A.

El transporte es el nexo fundamental entre las ganaderías y la planta de recepción del producto lácteo. Se trata de transportar la leche desde el origen hasta la unidad transformadora manteniendo la máxima calidad y optimizando el binomio volumen/tiempo. La recogida se realiza cada 48 horas, con una estructura de 40 vehículos cisterna, dotados de equipos de medición electrónicos, toma de muestras y adaptados a los requisitos legales de Letra Q, con una capacidad nominal conjunta de 991.550 litros al (igual que en 2023) y en clave de Eficiencia en recogida (Litros recogidos CLAS/ Km. recorrido) ha representado 103,83 litros/km (101,21 litros/km en 2023).

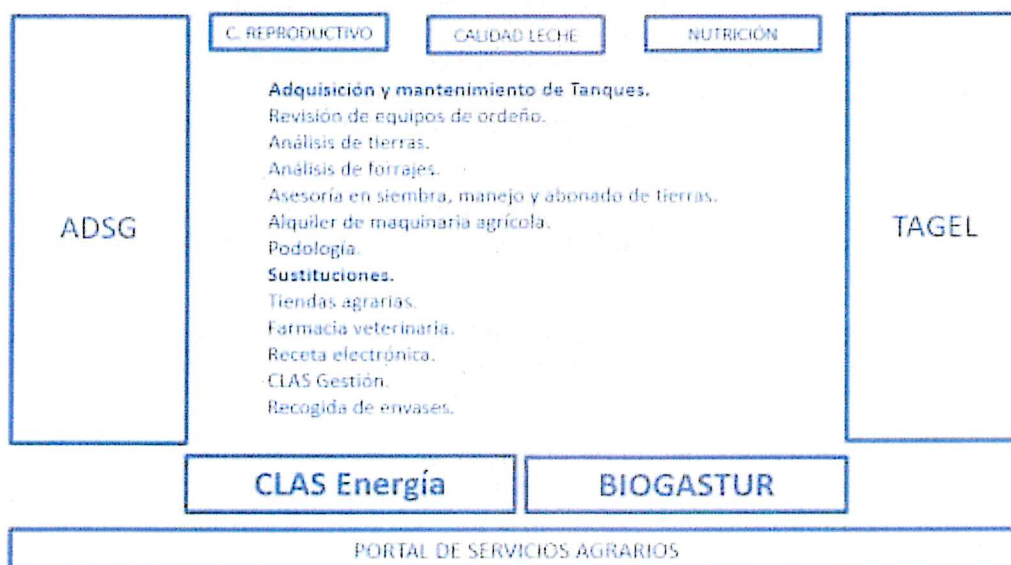
Las ganaderías están localizadas por GPS y la información se procesa automáticamente mediante 35 equipos de medición electrónica con un rango de caudal de 24.000 y 30.000 lts/hora y 5 equipos instalados en cisternas autoportantes con un sistema de alta capacidad de succión de 75.000 litros/hora, lo que reduce el impacto ambiental y el coste global de recogida de la SAT.

La sociedad dispone de una PLATAFORMA WEB para el control y gestión de la recogida de leche, asegurando la trazabilidad de la leche hasta su entrada en el proceso industrial en las mejores condiciones, lo que permite solventar cualquier incidencia con inmediatez.

En cuanto a los servicios agrarios que presta: constituyen una herramienta a disposición de socios y abastecedores compuesta por 7 servicios principales y 14 complementarios, cuyo objetivo es apoyar al socio en la producción de leche de calidad, bajo el máximo nivel sanitario y óptimo confort del ganado, al tiempo que logran mayor rentabilidad. La información que originan estos servicios, así como otra información de utilidad para la gestión de la ganadería se encuentra a disposición de socios y abastecedores en la plataforma informática denominada PORTAL DEL GANADERO, alimentada por los propios productores, técnicos que prestan los servicios e información procedente de la Administración y de otras entidades tales como ASCOL, LILA etc.

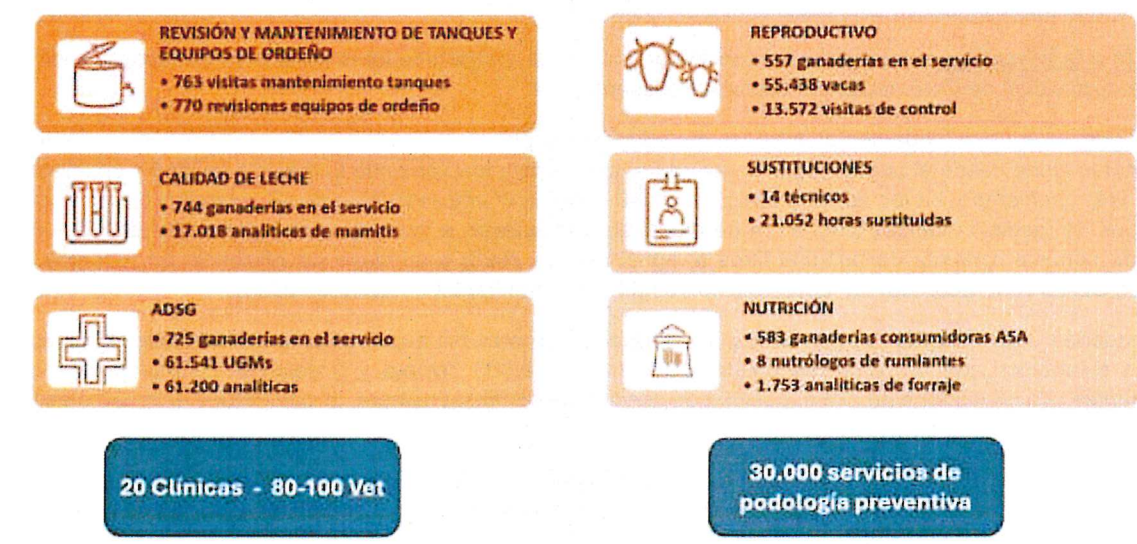
Configuración y detalle de los servicios:

¹ Los centros productivos de CAPSA analizados son los ubicados en Granda, Lugo, Villagarcía y Zarzalejo.

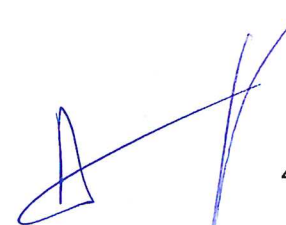


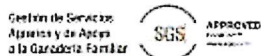
Siendo la adquisición y mantenimiento de tanques de enfriamiento uno de los servicios complementarios prestados por la SAT para el control y trazabilidad de sus repuestos, la sociedad dispone desde 2023 de un nuevo almacén y tecnología para el control interno y mantenimiento del inventario físico.

El volumen de servicios prestados en 2024 han sido el siguiente:



Para potenciar la marca y reconocer el valor añadido que suponen los servicios agrarios, en 2018 SGS, empresa líder mundial en certificación, inspección, verificación y ensayos, certificó nuestros servicios agrarios con el sello **GARANTÍA GANADERA**, certificación renovada y ampliada, año tras año, de 2019 a 2023, ambos inclusive. En 2024 se ha ampliado el referencial con 2 capítulos nuevos de aplicación en 2025:





- **Bienestar Animal:** Programa que tiene por fin revisar y, en su caso, mejorar las prácticas que se siguen en las ganaderías y repercuten en el bienestar de los animales, mediante auditorías in situ; comunicando el resultado al ganadero (incluyendo observaciones y recomendaciones, si el auditor las estima necesarias).
- **El servicio para la gestión, tratamiento y valorización de purines de Biogastur Generación Navia SL:** Que ofrece a los ganaderos una solución al problema de gestión de los purines de sus granjas, valorizando este residuo a través de la planta de Biogastur para su conversión en energía eléctrica y/o biometano y enmienda orgánica que permite la reintroducción de parte del residuo como fertilizante de alta calidad.

La recogida de purines ha ido en aumento año tras año, siendo los datos del período 2022-2024 los siguientes:

Concepto	2024	2023	2022
Purín gestionado	109.522 ton	94.243 ton	63.316 ton
Enmienda orgánica	25.537 ton	20.542 ton	13.790 ton

Biogastur ha venido año tras año consolidando su actividad desde que Central Lechera Asturiana SAT asumió la gestión, siendo sus principales valores:

Aportar una solución a la problemática asociada a la aplicación de purines (reducción de emisiones de GEI, malos olores y contaminación de suelos y acuíferos).



- Aportar una solución a la problemática asociada a la aplicación de purines (reducción de emisiones de GEI, malos olores y contaminación de suelos y acuíferos)
- Fomentar la sostenibilidad y la reducción de la huella de carbono del sector ganadero y agroalimentario.
- Transformar residuos en recursos energéticos y agronómicos.
- Contribuir a la reducción del uso de fertilizantes químicos.
- Impulsar el desarrollo rural y la economía circular.

Proyecto COMPROMISO NATURAL – CLAS ENERGÍA.



Proyecto puesto en marcha hace diez años y medio con el objetivo de lograr (i) la adecuación de las instalaciones ganaderas, optimizando las potencias contratadas y las tarifas de cada punto de suministro, y (ii) conseguir precios en mejores condiciones a través de la negociación conjunta del suministro. Aporta valor a la producción láctea asturiana y es manifestación clara de su respeto por el entorno.

En línea con la estrategia de sostenibilidad y el compromiso ambiental, el origen de la energía está certificado como 100% renovable.

En 2024, CLAS SAT recogió 406.769.109 litros (405.740.186 litros en 2023), encontrándose 466 ganaderías dentro de CLAS ENERGIA con un consumo total de 10.126.274 kWh (9.198.748 kWh en 2023).

En 2024 el coste de la Energía se mantiene en el mismo precio kWh respecto al año anterior. Se han tenido en cuenta modalidades de compra en precio fijo y a precio indexado en función de tarifas y momentos oportunos para ello.

INDICADORES GLOBALES	DATOS REALES			
	2024	2023	2022	2021
Coste Medio kWh (€)	0,19	0,19	0,30	0,15
Coste Vaca (€)	7,21	8,13	11,68	6,41
Coste Energía €/1000 litros de leche	9,53	9,56	14,04	6,92

Acuerdo EDP SOLAR



Alianza alcanzada en 2020 para fomentar el autoconsumo energético a través de la instalación de placas fotovoltaicas en las ganaderías de Clas SAT, lo que les permite (i) Aprovechar la energía del sol, reduciendo de forma significativa la factura eléctrica; (ii) Proteger al ganadero frente a la variación del precio de la Energía; (iii) Proteger el medio ambiente y reducir el CO2 y (iv) Compensar al ganadero, a través de su factura, caso de producirse excedente de energía, pues se envía a la red.

En **2024** estaban instaladas y en pleno funcionamiento en **17 ganaderías de la SAT (12 en 2023)**, con una potencia total de **259,3 kWp (191,8 kWp en 2023)**.

Plantilla de la SAT:

A 31 de diciembre de 2024 estaba integrada por 15 personas, 9 hombres y 6 mujeres.

N.º total de socios de la SAT:

A 31 de diciembre de 2024 ascendía a 6506, de los cuales 784 eran socios activos y 5722 excedentes. A dicha fecha el nº de abastecedores ascendía a 62.

La distribución de socios y abastecedores por municipio en el Principado de Asturias, Galicia y Cantabria era la siguiente:

ALLANDE	1	COLUNGA	11	NAVA	4	SALAS	46
AVILES	4	CORVERA	5	NAVIA	21	SAN TIRSO DE ABRES	4
BOAL	7	CUDILLERO	15	OSCOS	3	SIERO	18
CABRALES	3	EL FRANCO	34	OVEDO	2	TAPIA	38
CABRANES	4	GIJON	11	PARRES	7	TINEO	184
CANDAMO	7	GOZON	50	PEÑAMELLERA ALTA	1	VALDES	108
CANGAS DE ONIS	1	GRADO	5	PILOÑA	5	VEGADEO	34
CARREÑO	31	ILLAS	1	PRAVIA	5	VILLAVICIOSA	25
CASTRILLON	2	LLANERA	13	LAS REGUERAS	13	VILLAYON	31
CASTROPOL	44	LLANES	9	RIBADEDEVA	1	LUGO	4
COAÑA	18	MUROS DE NALON	1	RIBADESELLA	1	TRABADA-LUGO	11
CANTABRIA	3					TOTAL	846

En 2024, el nº total de ganaderías en Asturias ascendía a 1.175 (Dato Mapa), de las cuales 828 realizaron entregas a la SAT, lo que supone el 70,46% del total.

La **forma jurídica adoptada por los socios y abastecedores es diversa**, predominando el productor persona física (el 55,71% del total de 849), seguida de sociedades civiles (39,58% del total).

En 2024, la edad media de socios y abastecedores se situó en 54 años, ascendiendo el porcentaje de mujeres titulares de una ganadería o miembros de una sociedad ganadera al 40%.

La distribución de socios por tramos de edad y volumen aportado fue la siguiente:

6

EDAD	% SOCIOS	% VOLUMEN
≤ 40 años	18%	27%
41 - 55 años	44%	52%
≤ 55 años	62%	79%
> 55 años	38%	21%

Gobierno Corporativo

En el centro de la estructura de gobierno de CLAS SAT, se encuentra el Presidente, la Junta Rectora y la Asamblea General, que dan forma a la esencia de su dirección, guiados por el cumplimiento de las obligaciones establecidas en sus estatutos sociales, desempeñando sus funciones y los principios de integridad y responsabilidad social.

Cada empresa del Grupo es un universo propio, gobernado por un Consejo de Administración encargado del desarrollo estratégico de cada entidad. En el caso de CLAS SAT, la Presidencia en 2024 sigue bajo el mandato de Ganadería La Soledad, S.C., designada en 2020 por la Asamblea General, cuyo representante es D. Dámaso Alberto Álvarez Rodríguez, con un compromiso de liderazgo extendido por seis años.

Por otro lado, la Junta Rectora constituye el órgano de máxima autoridad y supervisión, salvo en los asuntos de mayor trascendencia reservados a la Asamblea General. La Junta es la encargada de representar y administrar Central Lechera Asturiana SAT, su gestión económica y el desarrollo de sus actividades se sustentan en la equidad de derechos entre los socios y la independencia de criterio.

La Junta Rectora, compuesta por 12 miembros, refleja la fortaleza de la sociedad, con diez representantes de socios activos o productores de leche, y dos socios excedentes (no activos). De conformidad con los Estatutos Sociales de la SAT, su renovación, se realiza por mitades. A finales de 2023, se llevó a cabo la Asamblea Electoral correspondiente para renovar 6 vocales de la Junta.

A continuación, se detalla la composición de la Junta Rectora, tras dicho proceso electoral:

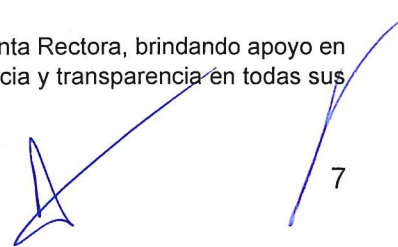
- D. Dámaso Alberto Álvarez Rodríguez, en representación de Ganadería La Soledad, S.C. – Presidente
- D. José Ramón Badiola García, en representación de Ganadería Diplomada Badiola, S.L. - Vicepresidente
- D. Javier Marcos Marcos - Secretario
- D. José Manuel Rodríguez Díez, en representación de Ganadería Rafaela S.C. - Vocal
- D. Víctor Rubio Mayo, en representación de Casa Bigotes S.C. - Vocal
- D. Guillermo Castaño Rodríguez - Vocal
- D. Ramón López Fernández, en representación de Ganadería El Ferreiro Seares, S.L (antes S.C.) - Vocal
- D^a María Ángeles González Cueto - Vocal
- D. Sergio Suárez López, en representación de Ganadería Palacio, S.L. - Vocal
- D. Luis Mariano García Alonso, en representación de SAT Ganadería Diplomada Los Laureles - Vocal
- D. Mario Álvarez Pérez, en representación de Ganadería Quevedo, S.C. - Vocal
- D. José Antonio Pérez Suarez - Vocal

Los integrantes de la Junta Rectora reciben una compensación por su participación en las reuniones de los órganos de la SAT, como la Junta Rectora y la Comisión de Gestión.

En el año 2024, el promedio de la compensación de los hombres miembros de Junta Rectora fue de 33.800 euros (36.548,90 euros en 2023), mientras que la compensación de las mujeres ascendió a 27.692,28 euros (19.186,09 euros en 2023). Esta remuneración es uniforme e independiente del género y las diferencias existentes se deben a su vinculación con la asistencia a las reuniones celebradas, ya que aquellos que también forman parte de la Comisión de Gestión tienden a participar en un mayor número de encuentros.

Todos los miembros cuentan con una dilatada experiencia profesional, tanto en lo que se refiere a la actividad de la SAT, pues son o han sido productores de leche, como en lo relativo al desempeño de su cargo por la formación recibida y conocimiento adquirido a través del tiempo desde su designación.

Además, la compañía cuenta con otros órganos que actúan como auxiliares de la Junta Rectora, brindando apoyo en el ejercicio de sus responsabilidades, con el objetivo de promover una mayor eficiencia y transparencia en todas sus operaciones.



Comisión de gestión

La Comisión de Gestión representa un pilar fundamental en la estructura de gobierno corporativo de CLAS SAT. Su función principal radica en asegurar el adecuado funcionamiento de la empresa. Entre las responsabilidades clave de esta comisión se encuentran asesorar e informar a la Junta Rectora sobre cualquier aspecto relevante, así como supervisar y comprender las acciones llevadas a cabo por los distintos órganos de gestión.

La comisión está compuesta por los siguientes miembros:

- Dámaso Alberto Álvarez Rodríguez, persona física representante de Ganadería La Soledad, S.C. – Presidente
- José Ramón Badiola García, persona física representante de Ganadería Diplomada Badiola, S.L. – Vicepresidente
- Javier Marcos Marcos – Secretario
- Guillermo Castaño Rodríguez - Vocal

Comisión de Control

La Comisión de Control desempeña un papel crucial como órgano de supervisión de las operaciones sociales y la contabilidad de la Sociedad Agraria de Transformación. Esta comisión es la encargada de garantizar la corrección contable, legal y estatutaria de las actividades llevadas a cabo por la sociedad.

Su composición y funcionamiento están regulados estatutariamente, con mandatos de seis años de duración y una renovación de sus miembros por mitades.

Su composición actual, tras el proceso electoral de 2023, es la siguiente:

- Juan Ramón González García, persona física representante de Ganadería La Pienda, S.C.
- Diego Bueno Pérez, persona física representante de Ganadería Parlero, S.C.
- Manuel Ángel Heres García
- Francisco González Sela

Asamblea General

La Asamblea General se erige como el órgano soberano de CLAS SAT, donde reside el poder decisivo de los socios ganaderos, dando forma a su voluntad colectiva. Sus competencias, detalladas en los Estatutos Sociales, abarcan la aprobación de propuestas de la Junta Rectora, las cuentas anuales, cambios estatutarios y cualquier otro tema de relevancia que afecte al rumbo de la empresa.

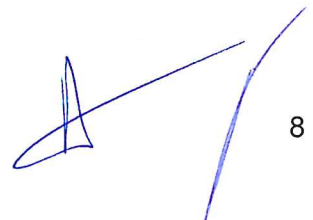
Este órgano está compuesto por socios designados estatutariamente "Compromisarios", que actúan como representantes de aquellos socios que les han conferido su designación, conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales. La renovación de la Asamblea tiene lugar cada tres años, con el último proceso electoral realizado a finales de 2023.

Los Compromisarios representan tanto a los socios activos (cuyo número depende de la cantidad de socios activos que existe en cada zona) como a los excedentes (dos socios por zona), distribuidos en ocho áreas en función de la ubicación geográfica de las ganaderías y/o domicilio del socio.

Entorno de Mercado

I.- Entorno económico y de mercado:

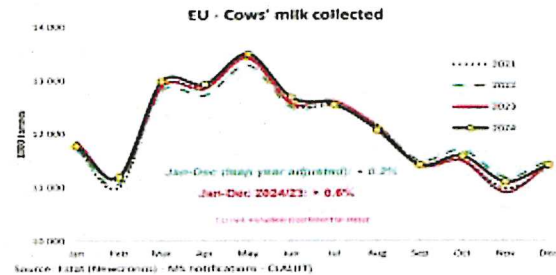
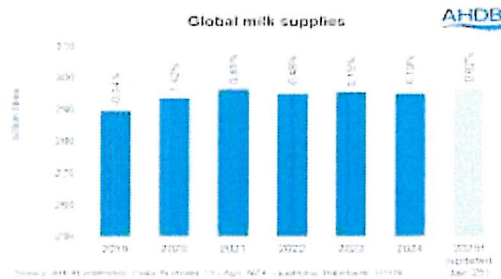
El producto interior bruto de España en 2024 ha crecido un 3,2%. (2,7% en 2023). La cifra del PIB en 2024 fue de 1.593.136 M€, situándose España en el número 15 del ranking de los 196 países que publican el PIB. El valor absoluto del PIB en España creció 94.812 M€ respecto a 2023. Por su parte, el PIB Per cápita de España en 2024 fue de 32.630 €, 1.660 € mayor que el de 2023, que fue de 30.970 €.



8

- Evolución de la Producción en el sector lácteo:

La **producción global mundial en 2024** fue un 0,19% menor que en 2023, con unas perspectivas de subida de un 0,62% para 2025. En **Europa**, la producción se mantuvo similar a 2023. +0,6%.



Destaca que en diciembre de 2024 la producción de leche disminuyó un -1% en Australia y un -0,5% en los EE. UU., mientras que aumentó un +1,4% en Nueva Zelanda y un +4,5% en el Reino Unido.

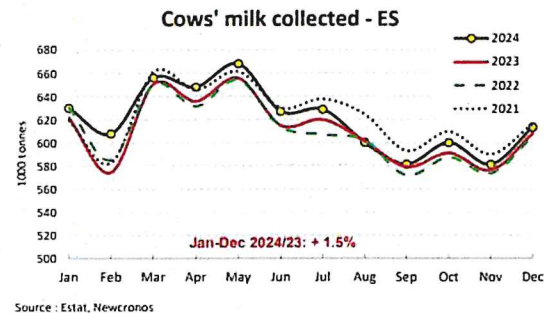
La subida de la producción en Francia (+1%) y los Países del Este, entre otros, han contrarrestado, también entre otros, las bajadas de Países Bajos (-2%) y Alemania (-1,2%).

La evolución de la producción láctea de la UE en enero-diciembre de 2024 fue la siguiente: mantequilla (-1%), leche desnatada en polvo (+0,18%); entera en polvo (-2,7%), condensada (+6,7%), nata (+3,6%), leche de consumo (+1%), yogures (+4,1%), queso (+2,6%).

En **España** la producción aumentó un 1,5%.

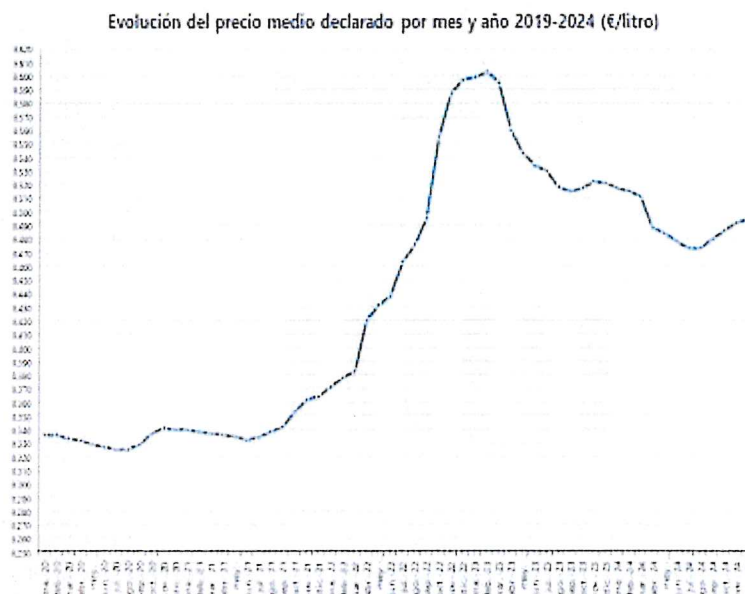
Y en **Asturias** la producción fue de 518,775 millones de kg. disminuyendo un 2% respecto a la producción del año anterior, siendo la producción nacional de 7.443 mil de Kg.

El **precio** medio de la leche de vaca en **España** cayó en el año 2024 un 10,16% si se compara con los datos de 2023, para situarse en un promedio de 0,491 euros por litro.



EVOLUCIÓN IMPORTE MEDIO DECLARADO POR MES Y AÑO (€/litro) (medias ponderadas)

Mes	2020	2021	2022	2023	2024
Enero	0.336	0.340	0.371	0.599	0.517
Febrero	0.336	0.338	0.378	0.603	0.515
Marzo	0.333	0.337	0.383	0.595	0.511
Abril	0.332	0.336	0.420	0.560	0.488
Mayo	0.329	0.335	0.451	0.545	0.484
Junio	0.327	0.332	0.438	0.534	0.478
Julio	0.325	0.334	0.463	0.530	0.473
Agosto	0.325	0.338	0.476	0.518	0.473
Septiembre	0.329	0.342	0.495	0.515	0.480
Octubre	0.337	0.353	0.556	0.517	0.486
Noviembre	0.341	0.362	0.587	0.522	0.492
Diciembre	0.340	0.364	0.597	0.521	0.494
Media anual	0.332	0.342	0.464	0.547	0.491



II. Evolución y resultado de los negocios:

El ejercicio 2024 se cierra con un buen comportamiento en ventas. En términos de volumen, la evolución del Grupo en las principales categorías está muy alineada con la evolución del consumo en los mercados lácteos. Así, en Leche Líquida el volumen de ventas disminuye un 1% frente a un mercado que cae un 1%, y en Nata y Mantequilla se producen crecimientos del volumen de ventas del 7% y 4% respectivamente frente a un mercado que crece un 5% y 8%; reforzando nuestra posición y liderazgo en el mercado para las tres categorías. No obstante, a pesar de la evolución positiva del volumen de ventas, la cifra de negocio disminuye un 5% respecto al ejercicio anterior debido principalmente a una disminución en las ventas de producto industrial y al esfuerzo continuo del Grupo en ofrecer la mejor propuesta de precio y que, unido a la potencia de nuestras marcas permite mantener el liderazgo comentado.

A nivel de resultados, hay que destacar las cifras conseguidas tanto en EBITDA (calculado a partir del resultado de explotación sin incorporar los gastos por intereses o impuestos, las disminuciones de valor por depreciaciones o amortizaciones, la imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras ni otros resultados) que se sitúa en 56.665 miles de euros (2023 45.284 miles de euros), como en el Resultado del ejercicio que alcanza la cifra de 30.863 miles de euros (2023: 26.377 miles de euros).

Finalmente, señalar, que la posición patrimonial y financiera es muy sólida. En este sentido, destacar, que el Fondo de Maniobra es positivo en un importe de 114.490 miles de euros.

Adicionalmente, el periodo medio de pago a proveedores del Grupo en el ejercicio 2024 es de 29 días.

Otros datos cuantitativos asociados a los indicadores fiscales:

CLAS SAT

	2024	2023
Beneficios	3.204	4.421
Impuestos sobre beneficios	2.073	54
Subvenciones recibidas	543	465

Nota: cantidades expresadas en miles de euros

CAPSA

	2024	2023
Beneficios	38.690	25.310
Impuestos sobre beneficios	-10.504	- 5.550
Subvenciones recibidas	6.878	8.163

Nota: cantidades expresadas en miles de euros

ASA

	2024	2023
Beneficios	436	443
Impuestos sobre beneficios	-149	150
Subvenciones recibidas	0	0

Nota: cantidades expresadas en miles de euros

1.2. Estrategia de negocio

En 2024, los mercados lácteos mostraron un buen comportamiento, con excepción de la leche líquida, en parte debido a la contención de precios tras 3 años de fuerte inflación, pero acelerando el cambio de mix hacia la marca blanca en detrimento de las marcas de fabricantes.

En este contexto de crecimiento de las marcas del distribuidor, CLAS SAT puso todo el empeño en retribuir adecuadamente al ganadero para cumplir con el propósito corporativo de darle futuro garantizando su rentabilidad, al tiempo que busca el mejor equilibrio entre volumen y precio para proteger la cuota de mercado y distribución en hogares, siempre con una visión de largo plazo.

CLAS SAT, reconociendo la importancia de su papel en este contexto, opera de manera responsable y transparente para asegurar la competitividad y sostenibilidad de sus operaciones. En este sentido, ha llevado a cabo un análisis de los principales retos del sector que podrían influir en su modelo de negocio. Entre estos, destacan los señalados a continuación:

Aumento regulatorio en el sector primario

El aumento regulatorio en el sector primario presenta un reto para las empresas agrícolas. En línea con el Pacto Verde Europeo, la estrategia "De la Granja a la mesa" busca promover prácticas sostenibles en toda la cadena alimentaria, incluyendo la neutralidad de carbono y la producción alimentaria sostenible, entre otros factores.

Relevo generacional

El relevo generacional continúa posicionado como el principal objetivo de CLAS SAT, ofreciendo facilidades a través de un modelo atractivo para que los jóvenes vean oportunidades en el sector. La organización sigue considerando esencial tratar de revertir el descenso continuado de ganaderías mediante la admisión de nuevos ganaderos y la incorporación de jóvenes.

Ceses de actividad

El porcentaje anual de ceses de actividad en 2024 se situó en el 5% en el caso de CLAS SAT, teniendo por causa principal la jubilación de los titulares y la falta de relevo generacional, aunque también son causas determinantes en ocasiones la falta de rentabilidad y/o de profesionalización de las propias ganaderías, por lo que la base social de CLAS SAT se reduce paulatinamente, situación que se pretende revertir en el corto/medio plazo.

Mano de obra cualificada

La dificultad de encontrar mano de obra cualificada que permita a los ganaderos tener menor carga de trabajo y conciliar su actividad con su vida personal es otra de las dificultades con las que convive el sector.

Cohesión social

Mantener la cohesión social en el nombramiento de los cargos sociales es un elemento clave para el Grupo. Para ello, cada 3 años, previa renovación de los miembros que integran la Asamblea General, se celebran elecciones para renovación (por mitades) de los miembros de la Junta Rectora, órgano de gobierno de la SAT y de la Comisión de Control, su órgano de auditoría interna.

Competitividad y conciliación familiar y laboral

CLAS SAT como motor fijador de población en el medio rural, centra sus esfuerzos en proporcionar programas y servicios que hagan al socio ganadero más competitivo y le permitan la conciliación familiar y laboral, destacando entre ellos el Servicio de Sustituciones (que permite al ganadero compaginar sus obligaciones laborales y familiares). Por otro lado, debe garantizar, en la medida de lo posible, un precio estable que garantice la sostenibilidad económica de las granjas.

Heterogeneidad de las ganaderías

CLAS SAT cuenta con ganaderías de muy distinto perfil, y por ello uno de los retos principales es conciliar la convivencia y las medidas de recogida para el pago de la leche y los propios servicios agrarios que se les ofrecen, sin que ninguna de las partes se sienta amenazada por la otra. En este sentido, los modelos asociativos permiten ofrecer oportunidades para fidelizar al socio, a la vez que les liberarán de carga de trabajo.

Cambios en los hábitos de consumo

Se está llevando a cabo una reformulación de los productos alimentarios de conformidad con las orientaciones para dietas saludables y sostenibles.

Se advierte también una cierta tendencia hacia el aumento del consumo de alimentos de origen vegetal. Esta tendencia puede incidir en la demanda de productos de los socios ganaderos que trabajan exclusivamente con animales para la producción de leche o de carne. En este sentido, el modelo de ganaderías familiares trata de adaptarse a estas nuevas demandas de los consumidores.

Imagen y reputación

Se genera una imagen del y desde el sector que lo hace poco atractivo a los jóvenes. El sentimiento por parte de los ganaderos sigue siendo el poco o escaso reconocimiento a su actividad por parte de la población y consumidores.

Cambio Climático y medioambiente

El sector lácteo español cumple con una legislación muy estricta respecto al medio ambiente y cuidado y bienestar de los animales. Sin embargo, al igual que el resto de sectores, la producción láctea, debido a la producción agraria y **la ganadería de rumiantes en particular**, incluida la producción y la distribución de los productos lácteos, genera distintos **impactos ambientales** derivado de la propia actividad ganadera: gestión de los purines, el uso de fertilizantes, o fitosanitarios, la propia actividad de alimentación y digestión del ganado, así como la actividad fabril para procesar y envasar los alimentos, la distribución de los mismos y el consumo y posconsumo de los productos por el consumidor. Todas estas actividades pueden modificar la salud de los suelos, las aguas y aire. El objetivo actual de CLAS SAT es minimizar el posible impacto negativo y reforzar los positivos de la actividad en su entorno. Además, de impulsar la descarbonización en todas sus unidades de negocio y en su cadena de cadena de valor.

Bienestar Animal

Cuestión cada vez más importante para los consumidores, reguladores y grupos de la sociedad civil. Garantizar que la actividad se realiza cumpliendo con los mayores estándares de calidad y bienestar animal, mejora la salud de los animales y la calidad de los alimentos, reduce la necesidad de medicación y fomenta la preservación de la biodiversidad.

CLAS SAT a través del modelo de ganadería avalado por el sello Garantía Ganadera, se compromete con la alimentación natural y el confort del ganado.

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.

El Grupo está en comunicación continua y directa con los socios y accionistas a través de sus Órganos de Gobierno 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 y oportunidades

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 2024 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

Integración de los riesgos en la gestión

En relación con la actividad, como resultado del proceso de adaptación y mejora continua que lleva a cabo CLAS SAT dentro del proceso de gestión de recogida y transporte de leche, se han identificado los siguientes riesgos y oportunidades durante este año:

• Legislación medioambiental • Pérdida de competitividad y rentabilidad de la actividad • Calidad y volumen de la leche • Relevó generacional • Contaminación de la cisterna	• Higiene y bioseguridad de las ganaderías • Error en la medición • Incidencias por calidad • Tiempo medio de descarga
Oportunidades y áreas de mejora	
• Adaptación al volumen actual de producción en las ganaderías • Minimizar las unidades de transporte • Incremento del peso útil de las unidades de recogida • Garantizar la transición energética	• Conseguir un equilibrio entre rentabilidad y sostenibilidad en las granjas • Aumento de litros por trayecto • Mejora y optimización de la calidad de la leche

2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

2.1 Gestion Ambiental

El Grupo Central Lechera Asturiana SAT tiene como objetivo integrar la sostenibilidad en sus unidades de negocio y a lo largo de toda su cadena de valor. Su propósito es garantizar el futuro de los socios ganaderos, apoyándolos para que sus ganaderías sean rentables, eficientes y sostenibles a la vez que contribuyen al desarrollo económico y social del territorio produciendo alimentos seguros, naturales y saludables a través de las empresas del grupo.

La gestión ambiental del Grupo se apoya en la visión, misión y los valores definidos 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

El Grupo Central Lechera Asturiana tiene como objetivo minimizar el impacto en el entorno, desde sus ganaderías hasta que sus productos son consumidos con el mínimo desperdicio, basándose en un modelo de economía circular para mantener productos, materiales y recursos el mayor tiempo posible y optimizando sus procesos para desarrollar su actividad protegiendo y cuidando el medio ambiente. De este modo contribuye a la consecución de los ODS adoptados por Naciones Unidas, siendo los más relevantes los siguientes:

- 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 15.- Vida de ecosistemas.
- ODS 17.- Alianzas para lograr los objetivos

La Política de Sostenibilidad se concreta 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 de gestión ambiental basado en la prevención de la contaminación, la optimización de consumos de insumos y la introducción de recursos renovables, integrado en la gestión general, que permita establecer y revisar continuamente los objetivos de mejora, Avanzando hacia el reto de la descarbonización.
- 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 reforzando nuestro compromiso residuo cero.
- 5) Proporcionar a los grupos de interés la información disponible sobre los aspectos e impactos ambientales y energéticos de nuestros procesos, difundiendo la política del Grupo y su cumplimiento y poniéndola a disposición del público.
- 6) Establecer una comunicación fluida con nuestros grupos de interés, así como líneas de colaboración que permita dar respuesta a sus necesidades, promoviendo la adopción de políticas de sostenibilidad similares a la expuesta.

El impacto ambiental directo de las diferentes unidades de negocio productivas del Grupo tiene una relación directa con la contribución financiera, siendo CAPSA la que contribuye en mayor proporción en ambos impactos. Esta distribución de peso de impacto ambiental se corresponde, además, con el tipo de actividad de las distintas unidades de negocio.

Por ello, en el año 2024, se han invertido 18,6 millones de euros en instalaciones y equipos para optimizar la eficiencia energética y proteger el medio ambiente. (14,4 millones de euros en el ejercicio 2023) en la principal unidad de negocio productiva, CAPSA. Adicionalmente, las diferentes unidades de negocio productivas disponen de un seguro de responsabilidad ambiental; a pesar de no ser necesario tras realizar el análisis de riesgos ambientales de sus instalaciones.

En la puesta por la innovación del Grupo, se destaca CAPSA VIDA como un vehículo de inversión para contribuir al desarrollo de la alimentación del futuro, contando 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 al grupo a construir una mejor alimentación para todas las personas a la vez que se optimizan los recursos empleados para reducir el impacto ambiental.

Además, para impulsar el modelo de ganadería sostenible del futuro nace el proyecto de innovación abierta de LaGranja Lab, 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.

Prueba de su firme compromiso con la protección del medio ambiente, son las certificaciones que avalan la implementación de prácticas responsables en el desarrollo de sus actividades.

El Sello de Garantía Ganadera de Central Lechera Asturiana avala el compromiso del grupo con la calidad, el bienestar animal y la sostenibilidad. Asegurando que el ganado recibe cuidados óptimos y una alimentación natural, promueve la profesionalización y el apoyo a los ganaderos mejorando sus condiciones de trabajo, y fomenta prácticas ganaderas sostenibles que protegen el medio ambiente y garantizan la viabilidad futura de las explotaciones familiares.

Por otro lado, se destaca la certificación B CORP siendo CAPSA la primera empresa láctea en conseguir este reconocimiento por cumplir con los más altos estándares de impacto ambiental y social. Además, CAPSA cuenta con las siguientes certificaciones²: ISO 14001 de Gestión Ambiental, Residuo Cero, Huella en carbono (Alcance 1+2), Estrategia de Economía Circular y el sello Welfair de bienestar animal para la marca ATO, y la marca Larsa que a su vez también dispone del certificado de Leche de Pastoreo.

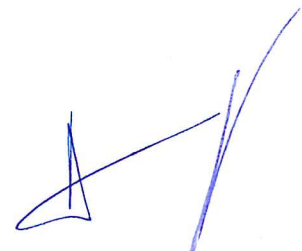
2.2 Economía circular

La economía circular es un pilar fundamental en la gestión del Grupo, desde sus ganaderías hasta que sus productos son consumidos en los hogares, contribuyendo a la minimización de recursos, el desperdicio alimentario y la generación de residuos en origen, así como su gestión óptima para darles una segunda vida convirtiéndolos en recursos de gran valor añadido.

Además, CAPSA es la primera en empresa española en certificar su "Estrategia de Economía Circular" con AENOR, modelo en el que basa su gestión empresarial y que se extiende a toda la cadena de valor.

2.2.1 Materias primas

La leche es la materia prima primordial para el Grupo, la función de CLAS SAT es la recogida de toda la producción láctea de sus socios para su posterior entrega a CAPSA, a esta se le sumaría la leche del resto de sus abastecedores, para la elaboración de los diferentes productos lácteos. Otras materias primas relevantes para el Grupo serían las compras de maíz, harina de soja y cebada para la elaboración de piensos en la unidad productiva de ASA y los materiales utilizados en los envases de los productos lácteos.



CAPSA

	2024	2023
Leche de las unidades de fabricación láctea (millones de L)	814	822
Materias primas para envases (tn)		
<i>Brik</i>	10.809	13.757
<i>Papel cartón</i>	5.916 ⁽¹⁾	5.423 ⁽³⁾
<i>Plástico</i>	11.915 ⁽²⁾	11.134 ⁽⁴⁾
<i>Otros materiales (Aluminio, metales y vidrio)</i>	1.079	1.212

(1) 93% del cartón es reciclado
(2) 5,8% del plástico es reciclado
(3) 86,5% del cartón es reciclado
(4) 5,9% del plástico es reciclado

ASA

	2024	2023
Materias primas para la fabricación de piensos (tn)		
<i>Maíz</i>	50.087	49.625
<i>Harina soja</i>	25.487	28.796
<i>Cebada</i>	15.926	15.331

FLOR DE BURGOS

Las principales materias primas de Flor de Burgos son:

	2024
Materias primas lácteas de la unidad productiva	
<i>Leche (miles de L)</i>	31.307
<i>Nata (miles de L)</i>	368
<i>Queso (tn)</i>	5.743
Materias primas para envases (tn)	
<i>Papel cartón</i>	441 ⁽¹⁾
<i>Plástico</i>	566 ⁽²⁾
<i>Madera</i>	792
<i>Otros materiales (Aluminio)</i>	0,3

(1) 94,2% del Papel carton es reciclado

(2) 6,8% del plástico es reciclado

2.2.2 Prevención y gestión de residuos

Dada la naturaleza de las actividades de las diferentes unidades de negocio del Grupo, los focos principales de generación de residuos se localizan en el proceso productivo de las fábricas de CAPSA, mientras que las unidades productivas de ASA y Flor de Burgos representan un 1% y un 3% respectivamente frente a la generación de esta.

En el ejercicio 2024, se han generado 15.874 toneladas de residuos en el total de las fábricas de CAPSA FOOD, Lácteas Flor de Burgos y ASA (2023: 13.663 toneladas de residuos sin incluir Lácteas Flor de Burgos), habiéndose producido un aumento por la generación puntual de residuos orgánicos debido, fundamentalmente, a una avería en el proceso de deshidratación de fangos depurados en una de las fábricas de CAPSA. Se destaca que estos residuos puntuales se han valorizado destinándose a compostaje y a la generación de biogás. Además, más del 96% de los residuos de CAPSA se han destinado a procesos de reciclaje dándoles así una nueva vida, de modo que se han convertido en materia prima para nuestros procesos. Del total generado por ASA, el 50,7% se destina a reciclado de nuevos materiales. A continuación, se indican los destinos que se le han dado a los residuos, tanto en kg como en %.

	Kg	
	2024	2023
Generación de Biogás	10.505.310	9.751.063
Nuevos biofertilizantes	2.737.300	1.596.260
Reciclado destinado a nuevos materiales	1.769.641	1.611.858
RNPs No reciclado	772.257	630.167
RPs	89.591	74.541
Total	15.874.099	13.663.889

	%	
	2024	2023
Generación de Biogás	66,2%	71,4%
Nuevos biofertilizantes	17,2%	11,7%
Reciclado destinado a nuevos materiales	11,1%	11,8%
RNPs No reciclado	4,9%	4,6%
RPs	0,6%	0,5%
Total	100%	100%

Se destaca la reducción de los residuos destinados a eliminación en CAPSA (un 29% respecto al año anterior) habiéndose evitado 155 toneladas.

BIOGASTUR

Biogastur, tiene un papel fundamental en la gestión de residuos de las ganaderías de CLAS y de las fábricas de CAPSA, impulsando un proceso de economía circular en la gestión de purines y de residuos orgánicos del proceso industrial lácteo, transformándolos en energía de origen renovable a través de biogás y otros subproductos como biofertilizantes y camas de compost para el ganado.

Principales indicadores de Biogastur	2024	2023
Purín gestionado (Tn)	109.522	94.243
Energía exportada a red (GWh)	8.808	12.133
Enmienda orgánica (Tn)	25.537	20.542
Compost camas (Tn)	4.274	4.323

ALIANZAS POR LA ECONOMÍA CIRCULAR

Además, Central Lechera Asturiana S.A.T. y su filial CAPSA impulsa y fomenta la economía circular del futuro a través de alianzas estratégicas y proyectos de innovación, cuyo objetivo es potenciar la bioeconomía de bajo impacto ambiental y alto valor económico. En 2024 se continúa participando 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.

También, a través de CAPSA VIDA se participa en dos proyectos innovadores:

- 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.
- 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

2.2.3 Gestión de envases: ecodiseño y reciclaje

En materia de envases de productos propios se trabaja en el ecodiseño de los mismos para que sean más sostenibles, reduciendo el consumo de recursos, introduciendo materiales más respetuosos con el medio ambiente y avanzando para que sean 100% reciclables.

Por ejemplo, los briks de leche contienen materiales de origen vegetal, lo que implica que el plástico del tapón se elabora a partir de la caña de azúcar avalada con el certificado Bonsucro, demostrando su compromiso con la sostenibilidad ambiental y social. Además, el 100% del cartón de los briks procede de fuentes responsables 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.

En 2024, además, se han sustituido los embalajes secundarios de film que agrupaban los briks de leche de las principales marcas del Grupo por cajas de cartón 100% reciclado consiguiendo aumentar el uso de materias primas de origen reciclado.

Por otro lado, todos los films para agrupar los productos cuentan con un 50% de plásticos reciclados, con previsión de aumentar al 70% de plástico reciclado en 2025, y además los films de paletizado de leche en botella ya incorporan al menos un 30% de plástico reciclado. En cuanto a embalajes de cartón el 93% del mismo procede de material reciclado, de este modo se incorpora materiales reciclados en aquellos casos en que la seguridad alimentaria lo permite.

Dentro de la estrategia de Economía Circular, en 2022 los tapones de los briks Central Lechera Asturiana se encontraban ya unidos al envase, ampliando en 2023 esta actuación a los briks de la marca Larsa y en 2024 a las botellas de leche. Con esta medida se evita que los tapones se pierdan en la cadena de reciclaje, facilitando así su reciclado, y, además, aprovechando la actuación para reducir la cantidad de plástico utilizado respecto al anterior minimizando así su impacto.

2.3 Uso sostenible de los recursos

El Grupo tiene como objetivo minimizar y optimizar el consumo de recursos para llevar a cabo sus actividades. Por ello, son múltiples los proyectos realizados durante los últimos años para reducir y optimizar el consumo de agua, el consumo de combustible y el consumo de energía eléctrica, con el objeto de reducir sus impactos ambientales. En este caso, CAPSA es la unidad productiva de negocio de mayor relevancia en estos aspectos ambientales, y por ello es donde el Grupo focaliza sus actuaciones para optimizar sus procesos y reducir el impacto de todas sus fábricas. A mayores, es necesario mencionar que la planta productiva de ASA se emplaza en las mismas instalaciones que la fábrica de CAPSA Granda siendo ésta la que proporciona la mayor parte de los suministros y soluciones, ya que tiene el control sobre estos. En el caso de Flor de Burgos, al igual que se hizo con la gestión de residuos, en este primer ejercicio también se ha realizado un análisis del uso de todos los recursos para optimizar su consumo en el proceso productivo, extendiendo las buenas prácticas de gestión y eficiencia del Grupo a esta planta.

- Recursos hídricos

El consumo de agua de Grupo es de 2.322.326 m³ de agua. ASA sólo representa el 0,04%, por lo que no se considera un consumo relevante, y además el proceso de depuración de su vertido se realiza en las mismas instalaciones que CAPSA, teniendo está el control operacional del mismo. Lácteas Flor de Burgos ha representado un 15% del consumo total de CAPSA y se ha comenzado a trabajar en esta fábrica para reducir este consumo y optimizar también el proceso de depuración para mejorar la calidad de los vertidos.

El ratio de consumo de agua en 2024 ha sido de 2,61 m³ agua/ton de producto (2,65 m³ en 2023) en CAPSA, reduciéndose en un 1,5% respecto al año anterior. Se destaca que los años anteriores ya se había reducido mucho el ratio de consumo de agua, en torno a un 17 % de mejora acumulada partiendo de un ratio de 3,15 en 2015.

En cuanto a la procedencia de las aguas consumidas en las fábricas de CAPSA se indica en las siguientes tablas, tanto en m³ como en porcentaje.

	m ³	
	2024	2023
Rio	468.305	434.066
Pozos	287.088	305.326
Red	1.270.795	1.368.880
Total	2.026.188	2.108.272

	%	
	2024	2023
Rio	23,1%	20,59%
Pozos	14,2%	14,48%
Red	62,7%	64,93%
Total	100%	100%

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.

Un ejemplo de ello sería el proyecto "Cleaner 360°" de recuperación y reutilización de soluciones de limpieza, implantado inicialmente en la fábrica de Villagarcía y cuya replica se terminó de implantar en 2024 en la fábrica de mayor volumen productivo de CAPSA Granda. Se trata de una central de recuperación de detergentes y agua, su almacenamiento, así como el post-tratamiento necesario para asegurar que las soluciones químicas que hasta ahora se utilizaban a solución perdida sean utilizadas en nuevos ciclos de limpieza.

Además, se hace un seguimiento exhaustivo de los procesos de depuración para reducir los consumos de productos químicos, la generación de residuos y disminuir riesgos potenciales de vertidos incontrolados, consiguiendo que los vertidos tengan una calidad superior a la autorizada. En 2024 el ratio de contaminación vertida versus autorizada fue del 17,7% de (23,1% en el ejercicio 2023) (expresado en kg DQO vertida/kg DQO autorizada).

- Recursos energéticos

o Energía térmica

A lo largo de 2024 se continuó avanzando en la reducción de combustibles fósiles. En concreto se desarrollaron varios proyectos encaminados a mejorar la eficiencia energética, cobrando relevancia las mejoras implementadas en el tratamiento térmico de la leche.

Los resultados han sido una reducción del total de combustibles industriales, siendo el consumo en 2024 de 230.714 MWh de combustible (2023: 263.371 MWh). Básicamente, el combustible utilizado fue gas natural, habiéndose producido un consumo residual del gasóleo. El consumo de combustible de ASA representa un 1,8% sobre CAPSA, y además es esta la que le proporciona a ASA energía térmica para el uso en su proceso productivo, en 2024 fueron 4.536,83 tn de vapor y el consumo total de combustible fue de 3.799 MWh (3.755 MWh en 2023), del que el 0,2% del consumo total es gasóleo que se emplea en una pequeña caldera ubicada en las oficinas centrales de ASA.

En CAPSA, el combustible utilizado fue gas natural (un 99,6% fue gas natural, habiéndose producido un consumo residual del 0,4% de gasóleo). La reducción del ratio de consumo de combustible total por tonelada de producto fue del 15% respecto al año anterior y en los últimos años una mejora acumulada del 66% partiendo de un ratio de 0,57 en 2015. El ratio de consumo de combustible de CAPSA en 2024 ha sido de 0,277 MWh/ton producto final (2023: 0,326 MWh/ton producto final).

○ **Energía eléctrica**

El total de megavatios consumidos en el ejercicio 2024 ha sido de 82.834 (2023: 80.284). El ratio de consumo de energía eléctrica de CAPSA 2024 es de 0,095 MWh energía eléctrica/ton de producto final frente al 0,095 MWh energía eléctrica/tn producto final en 2023, produciéndose un ligero descenso del 0,8%, además, el 100% de la energía eléctrica consumida en CAPSA tiene garantías de origen renovable. En cuanto a Flor de Burgos, el ratio de consumo ha sido de 0,3 MWh EE/tn producto final. Y, en cuanto a ASA, se ha reducido el ratio un 2% de consumo en 2024, 0,039 MWh EE/tn materias primas, respecto al año anterior. Además, el 93% del consumo total de ASA tiene certificado de origen renovable al igual que el consumo de CAPSA.

Por otro lado, entendemos la electrificación de procesos como una herramienta que suma a la descarbonización industrial siempre que esta provenga de fuentes renovables. Por ello, se han evitado emisiones a la atmosfera de 17.821tn de CO₂, contribuyendo así a mitigar el cambio climático.

Además, CAPSA en su apuesta por impulsar las energías renovables ha seguido instalando paneles fotovoltaicos en cubierta y también en terreno, para la autogeneración de energía eléctrica en todas sus fábricas, en 2024 supuso un 1,6% del consumo total, 1.167 MWh. y en 2025 se alcanzará una generación propia de casi 5.000 MWh/año de energía eléctrica de origen renovable.

Por último, del total de energía eléctrica consumida por Flor de Burgos, un 2,8% ha sido autogenerado en su instalación fotovoltaica.

2.4 Cambio climático

La estrategia de descarbonización del Grupo contempla toda la cadena de valor, dando prioridad a la reducción emisiones directas significativas (alcance 1 y 2), así como, trabajar en establecer las métricas y las estrategias para reducir los impactos indirectos importantes, como son los generados en el proceso ganadero y en el transporte.

2.4.1 Alcance 1 y 2

Al igual que ocurre con el resto de impactos ambientales en las diferentes unidades productivas del Grupo, las emisiones directas de GEI cobran importancia en los centros fabriles de CAPSA, dada su tipo de actividad.

CAPSA sigue avanzando en su camino hacia la descarbonización, a través de la reducción de sus emisiones directas verificando de nuevo su huella de carbono (alcance 1 y 2) en base al GHG Protocol.

En sus plantas, son múltiples los proyectos de eficiencia energética desarrollados que contribuyen a reducir las emisiones directas (optimización de consumos energéticos en procesos, implantación de energías renovables...). Estos proyectos, unidos a la decisión de parar la cogeneración durante el segundo semestre de 2022 han implicado la reducción en valor absoluto de sus emisiones de CO₂eq en un 16,1 % respecto al año anterior lo que ha supuesto que se hayan evitado las emisiones de 7.827 t CO₂e a la atmosfera. El total de emisiones en 2024 asciende a 40.867t CO₂e (2023: 48.694 t CO₂e). Se continúa registrando esta huella en la Oficina Estatal de Cambio Climático, obteniendo el sello de "Calculo y Reduzco", habiendo sido el ratio de emisiones de CO₂e totales en 2024 es de 0,0527tCO₂e/tn producto (2023: 0,0612 tCO₂e/tn producto).

Por otro lado, las emisiones directas de ASA representan únicamente el 1,1% sobre CAPSA considerándose por tanto no significativas. Además, en este primer año de incorporación de Flor de Burgos al Grupo, se ha trabajado en la cuantificación de sus emisiones directas (8,5% sobre el total de CAPSA) y en la definición de un primer plan de minimización de las mismas.

2.4.2 Alcance 3

2.4.2.1 Ganaderías sostenibles

El Grupo, en su compromiso de reducir el impacto que pueden generar la actividad asociada a las ganaderías de sus socios y proveedores, tienen como objetivo analizar sus huellas ambientales y desarrollar soluciones tecnológicas innovadoras que den apoyo a los ganaderos para ser más eficientes y avanzar hacia la neutralidad climática.

A través de Central Lechera Asturiana SAT (CLAS SAT), 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 emisiones de gases de efecto invernadero en las rutas de recogida de leche a través de la optimización de las mismas, así como programas de formación y sensibilización en mejoras prácticas agrarias.

- **Medición huellas ambientales**

Dada la complejidad de medición de huellas ambientales en ganaderías, en 2021 se realizó un primer análisis de las huellas de carbono e hídrica de una muestra de 35 ganaderías de CLAS SAT en colaboración con el Centro de excelencia BC3 (Basque Center for Climate Change). Para continuar con este proyecto en 2022, junto a Neiker (Instituto vasco de investigación y desarrollo agrario), se realizó en una primera fase un estudio de caracterización detallada de todas las ganaderías según tipología de sistema de producción y se realizó un inventario de ciclo de Vida (ICV) en 75 ganaderías. La segunda fase se concluyó en 2023, con el cálculo de 15 indicadores de huella ambiental y las categorías de impacto que figuraran en la Declaración Ambiental de Producto (EPD). A partir del conocimiento adquirido con estos dos estudios previos y a través de la alianza con ODOS, en 2025 se va a realizar la medición y análisis de huella de carbono de más de 500 ganaderías de CLAS SAT y se va a desarrollar una herramienta de cálculo para realizar una medición centralizada y trazada de la huella de carbono que permita simular estrategias de mejora para la toma de decisiones ante las posibles medidas de reducción en el corto, medio y largo plazo.

- **Proyectos de descarbonización**

- **Proyecto Clas Energía**

En el año 2024, las ganaderías del grupo CLAS adheridas al programa CLAS Energía han evitado la emisión más de 2.537 tn de CO₂ a través de la compra de 10.188 MWh 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 2024, la potencia total instalada de fotovoltaica ha sido de 259,3 kWp, aumentando un 35 % respecto al año anterior (2023: 191,8 kWp), y con previsión de seguir aumentando la instalación de paneles fotovoltaicos en más explotaciones hasta una potencia total instalada de 680,1 kWp.

- **Fomento de energía renovable a través de Biogastur**

Por otro lado, en la apuesta del Grupo por el uso predominante de fuentes renovables, en 2023 se ha iniciado el diseño y desarrollo de un sistema de upgrading para la obtención de biometano que se encuentra en la última fase de ejecución a la fecha de formulación del Estado de Información No Financiera.

Esta mejora busca alcanzar un salto tecnológico con propiedades mejoradas, significativamente superiores a las existentes en el estado de la técnica, permitiendo el perfeccionamiento de la ejecución en la aplicación de sistemas de upgrading. Además de hace al Grupo más competitivo a nivel medioambiental, reduciendo las emisiones atmosféricas y fomentando una transición hacia el uso predominante de fuentes renovables.

- **Medición huella de carbono de la alimentación del ganado: Proyecto ASA – Trouw Nutrition**

La alimentación del ganado resultó ser uno de los factores que más impactan en Huella de Carbono (HC), la filial ASA, junto a Trouw Nutrition, concluyeron en 2022 las dos primeras fases del proyecto que permite calcular los principales índices de impacto medioambiental de la producción de piensos en la fábrica de ASA. El nuevo software de cálculo se alimenta con todos los datos de materias primas utilizadas en la fabricación (procedencia, método de transporte, características nutricionales...) y con las recetas de cada variedad de pienso para dar como resultado una ficha ambiental que recoge datos de emisiones de carbono, uso de suelo, metano, eutrofización entre otros.

- **Sumideros de carbono: proyecto con CETEMAS y Consejería de Medio Rural**

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 y determinar el potencial como sumidero de carbono de las superficies agrícolas (pastos permanentes) y forestales gestionadas por los ganaderos.

Como continuación de este proyecto, en 2023 se creó el grupo operativo GEPROCAR, constituido por CETEMAS, Cooperativas agroalimentarias de Asturias y CLAS SAT, para el desarrollo e implementación de herramientas basadas en sensores remotos para la gestión de la propiedad agroforestal y promover el desarrollo de acciones encaminadas a la protección del medio ambiente y la mitigación al cambio climático.

Las soluciones desarrolladas en el proyecto permitirán monitorizar el carbono acumulado en distintos cultivos, así como facilitar la selección de parcelas que cumplan los requisitos de adicionalidad para realizar proyectos de repoblaciones susceptibles de inclusión en el Registro Regional de huella de carbono, reducción, absorción y compensación de emisiones de GEI del Principado de Asturias. Además, se incluirán herramientas de monitorización de la fertilización nitrogenada de cara al establecimiento de prácticas eficientes encaminadas a la disminución de las emisiones de N₂O, en consonancia con las directrices de la UE en la Política Agrícola Común (PAC).

- **Soluciones tecnológicas innovadoras para las ganaderías: Horizon 2020 GUARDIANS**

CLAS SAT y su filial CAPSA forman parte del proyecto Horizon 2020 GUARDIANS, cuyo objetivo es proponer soluciones tecnológicas e innovadoras a los problemas existentes en la ganadería, concretamente se desarrollará en cuatro entornos de prueba y en veintidós granjas pequeñas y medianas. Además, CLAS SAT instalará en una de sus ganaderías unos sensores para la medición de la concentración de gases de los alojamientos del ganado.

- **Medición indirecta de emisiones GEI: proyectos FUTURE y LEME**

También en 2023 se ha creado el grupo Operativo FUTURE constituido por CTIC, LILA, ASCOL y CLAS SAT, con el objetivo de desarrollar una herramienta de modelización que permita relacionar los distintos parámetros de calidad de leche (proteína, urea, BHB, ácidos grasos y células somáticas) con las emisiones de metano, utilizando la inteligencia artificial y de este modo extrapolar el tratamiento de datos a todos los modelos de ganaderías de Asturias.

Así mismo, 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.

- **Neutralidad de emisiones: Proyecto Horizon 2020 Cliefarms**

También participará mediante una colaboración con AGACAL (Agencia Gallega de Calidad Alimentaria) en el proyecto Horizon 2020 Cliefarms - 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.

- **Cadena de Producción más competitiva y sostenible: Proyecto SmartZ4milk**

En 2024, CAPSA participa en el proyecto SmartZ4milk, dentro del marco del PERTE Agroalimentario, que tiene como objetivo modernizar la cadena de producción, transformación y distribución de la industria láctea, para hacerla más competitiva y sostenible. El proyecto integra a través de una colaboración público-privada a 14 empresas del sector lácteo, 22 tecnológicas, dos universidades y dos centros tecnológicos de 10 comunidades distintas. SmartZ4milk busca dotar al sector de herramientas competitivas para abordar de forma eficiente la adaptación y mitigación del cambio climático, en línea con los objetivos 2030 y 2050.

- **Reducción de huella de carbono: Proyecto LABACA**

Otro proyecto a destacar es el proyecto LABACA, el cual tiene como objetivo explorar mediante investigación aplicada y en condiciones de experimentación controladas, soluciones innovadoras para reducir la huella de carbono del producto lácteo. Se trabajan dos ámbitos de actuación claves de la cadena de producción: sistemas alternativos de fertilización de los forrajes y la mejora en la digestibilidad de los alimentos. Los retos tecnológicos que se van a afrontar en este proyecto permitirán desarrollar sistemas de manejo y herramientas de diagnóstico sencillos y rápidos que permitirán a los productores mejorar sus rendimientos a corto-medio plazo.

- **Marca sostenible y neutra climáticamente: Proyecto Climalact**

En 2024, CAPSA opta a un Grupo Operativo supraautonómico, CLIMALACT, que busca desarrollar una marca de sostenibilidad y neutralidad climática en la producción de leche en Asturias y Galicia. Para ello, analiza distintas tipologías de granjas y cadenas de valor, identificando y promoviendo las mejores prácticas para reducir el impacto ambiental del sector.

CLIMALACT permitirá establecer granjas modelo con pautas de gestión sostenible, generar datos clave para productores y administradores, y ofrecer recomendaciones para la aplicación de políticas agrarias que fomenten la sostenibilidad y la competitividad del sector.

2.4.2.2 Movilidad sostenible

En materia de movilidad sostenible se trabaja en mejoras para reducir las emisiones asociadas al transporte por lo que en la política de Logística del Grupo se potencia que sus proveedores incorporen tecnologías de transporte con con menor intensidad de emisiones.

Resultado de ello, en 2024 se dispone de 40 camiones de gas natural licuado en distribución de productos (26 camiones de GNL en 2023), tres cisternas de GNL y un megacamión con permiso autorizado de carga hasta 60 toneladas en recogida de leche. Con todas estas acciones se han reducido 420 tn CO₂e. También, se destaca el proyecto piloto con combustible HVO en una ruta de distribución en megacamión.

Además, se 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. En 2024, han sido 870 los trayectos colaborativos y de estos, 540 han sido realizados en transporte de gran tonelaje evitando 42.210km y 44 tn CO₂.

Además, CAPSA ha sido galardonada por AECOC con el premio Lean&Green tras verificar su plan de acción para alcanzar una reducción del 20% de las emisiones de CO₂ asociadas a su cadena logística.

2.5 Contaminación (atmosférica, acústica y lumínica)

Las diferentes unidades de negocio del Grupo Central Lechera Asturiana realizan mediciones periódicas para garantizar que las instalaciones cumplen con los límites de emisiones y partículas a la atmosfera, y también con los niveles de ruido ambiental establecidos por la legislación vigente y dentro de los condicionantes de las propias Autorizaciones Ambientales Integradas.

Es importante destacar que no se han recibido quejas del entorno. Además, para reducir el impacto sonoro, se considera este aspecto ambiental en todas las nuevas inversiones que se realizan en las instalaciones.

En cuanto a la contaminación lumínica, debido a las características de las instalaciones, no representa un aspecto relevante en la actividad.

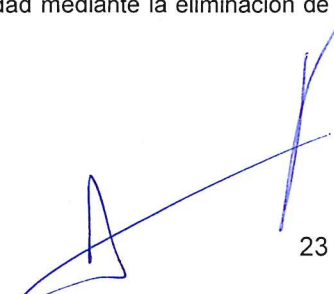
Protección de la biodiversidad

- **En las ganaderías**

Las ganaderías de Asturias son un patrimonio natural, que desde hace décadas gestionan las familias de la región y van pasando de generación en generación, conviviendo con la naturaleza, la biodiversidad y la búsqueda de un equilibrio con el ecosistema.

La actividad ganadera familiar contribuye a mantener los montes limpios de matorrales y el buen estado de la superficie forestal conservando especies autóctonas de elevado valor ecosistémico, como el castaño, el roble o la encina, que, junto con el cuidado de los prados y zonas de cultivo, previenen los incendios y configuran el paisaje como buena práctica ejemplo de acción por el clima.

El sello de Garantía Ganadera de Central Lechera Asturiana avala, entre otras, las buenas prácticas de bienestar animal en las ganaderías de sus socios, a través del cuidado de la salud y alimentación de sus animales, así como la protección del entorno a través de la gestión del territorio, el cuidado de sus pastizales y de sus cultivos para forrajes propios, que además de revalorizar los paisajes silvestres, aumentan la biodiversidad mediante la eliminación de biomasa, el control del crecimiento de arbustos y la dispersión de semillas.



Larsa, además de contar con certificación de bienestar animal, es la primera marca de Leche de Pastoreo certificada por un tercero independiente. Este sello garantiza que las vacas disfrutan de la vida al aire libre y de una alimentación natural. La ganadería en pastoreo asegura la obtención de productos sanos y naturales a la vez que el uso óptimo y racional de los recursos, aportando en paralelo a múltiples beneficios ambientales, como mejorar el suelo con la redistribución de nutrientes, airearlo mediante el pisoteo, aumentar la polinización de las plantas, contribuyendo de este modo a la conservación de la biodiversidad.

Además, destacar que la leche de ATO fue la primera marca láctea en obtener el Certificado de Bienestar Animal en el año 2014, certificando sus granjas y garantizando la trazabilidad de su leche y los mejores cuidados de alimentación, salud y confort para el ganado.

Las actividades ganaderas pueden influir en los entornos naturales y generar impactos en la naturaleza, siendo uno de los principales desafíos la conservación de una buena salud del suelo, por lo que se impulsan iniciativas para preservar su buen estado a la vez que se contribuya a mejorar la rentabilidad de estas ganaderías.

En el año 2021 se desarrolló un estudio 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, con el fin de evaluar el efecto del manejo en los mismos sobre la salud del suelo. Además, en 2024 a través del proyecto GEPROCAR, se incluyeron herramientas de monitorización de la fertilización nitrogenada de cara al establecimiento de prácticas eficientes encaminadas a la disminución de las emisiones de N₂O, en consonancia con las directrices de la UE en la Política Agrícola Común (PAC).

Como se ha mencionado con anterioridad, en 2023 se participó en el proyecto CERES, a través del cual se pretenden desarrollar rutas biotecnológicas para lograr el máximo aprovechamiento de residuos y subproductos. Es por ello, que se realizaron dos ensayos de fertilización con digestato de Biogastur (tanto fracción sólida como líquida) en cultivo de maíz en parcelas piloto.

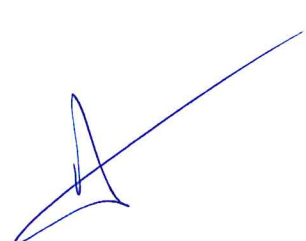
Los resultados obtenidos muestran que pueden obtenerse los mismos rendimientos de cultivo utilizando fertilización orgánica frente a convencional: "el uso de digestato sólido, tanto fresco como compostado, como fertilizante, es una alternativa potencial a la fertilización química, ya que no tiene efectos perjudiciales sobre el rendimiento, las características de la planta o el valor nutricional en comparación con la fertilización inorgánica."

El ensayo relativo a la fracción líquida consistió en la aplicación de uno o dos riegos con este producto a mayores de la fertilización convencional adecuada. En los resultados se observa el efecto positivo de dichos riegos, tanto en el rendimiento del cultivo como en las características nutricionales del mismo.

- **En el resto de actividades**

Por su parte, CAPSA, también se suma al compromiso con la protección de la biodiversidad del Grupo, a través de la certificación ISO 14001 en sus fábricas realizando controles de sus aspectos ambientales para minimizar el impacto en el entorno. La planta ubicada en Zarzalejo se encuentra en una finca clasificada como "suelo no urbanizable especialmente protegido por interés agropecuario", según la Declaración de Impacto Ambiental. Aunque no está ubicada dentro de ningún espacio protegido, se encuentra a 400 metros de la ZEPA "encinares del río Alberche y río Cofio".

También, fomenta la compra de materiales de envases más sostenibles y se destaca que el 100% del cartón de sus briks proceden de fuentes sostenibles acreditados por FSC, garantizando la ausencia de deforestación, además de promover prácticas responsables de manejo forestal que protegen la biodiversidad, los derechos de las comunidades locales y la salud de los ecosistemas forestales. Además, los tapones de los briks de leche 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.



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 continúa unida 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 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 basurala”.

Con el objetivo de promover la limpieza de un entorno natural entre su plantilla y consumidores. En el año 2024, CAPSA ha sido empresa organizadora de 3 jornadas de limpieza de entornos naturales, en el mes de marzo, junio y diciembre; con las diferentes limpiezas organizadas estos años se han recogido más de 300 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 2024, el Grupo ha participado en varios foros, entre ellos a destacar:

- GREEN VALUE 4 FOOD – CLUSAGA (Clúster Alimentario de Galicia)
- Mesa redonda “Empresas como impulsoras de la circularidad” – El Confidencial y ECOEMBES.
- 6º Congreso de Desarrollo Sostenible – AECOC y FIAB.
- Foro Sostenibilidad: Catálogo de Iniciativas de Sostenibilidad – Club de Excelencia en Gestión.
- Jornada sobre nuevas tendencias en envases sostenibles en la alimentación – UCGAL (Unión de Consumidores de Galicia).
- Desafíos y oportunidades sostenibles: hacia una industria de bebidas más responsable – Expansión.
- Descarbonización Industrial y Certificados de Ahorro Energético: casos de éxito – COIIAS (Colegio de Ingenieros Industriales de Asturias) y FAEN (Fundación Asturiana de la Energía)

- Premios

En 2024, como reconocimiento a su compromiso con el cuidado del medio ambiente, CAPSA FOOD ha sido galardonada y reconocida en las siguientes iniciativas:

- “CAPSA FOOD: Parte de la solución”, iniciativa finalista en la categoría Gran Empresa de los XV Premios Corresponsables impulsados por la Fundación Corresponsables. Premio LEAN & GREEN, otorgado por AECOC a nuestro compromiso con la descarbonización de nuestros procesos logísticos.
- “Producción Circular”, proyecto finalista de los VII Premios a las Buenas Prácticas en Gestión que otorga el Club de Excelencia en Gestión.

3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

3.1. Personas y Organización

El Grupo cuenta con una plantilla media de 1.308 personas en el ejercicio 2024 (1.159 personas en 2023), distribuidos en su totalidad en España.

A través de la Estrategia de **Personas y Organización**, 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.

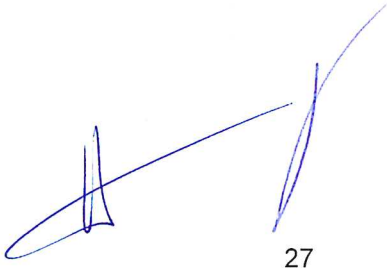
Las políticas, procesos y sistemas que desarrolla capital humano provienen de un intenso dialogo interno y del interés del equipo directivo por incorporar continuamente mejoras. En estas políticas se contempla:

- ✓ 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 la plantilla
- ✓ 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.
- ✓ La responsabilidad corporativa en materia de empleabilidad
- ✓ El desarrollo de mecanismos para la implicación en las actividades de mejora
- ✓ El fomento del empleo juvenil
- ✓ La selección del talento externo.
- ✓ El employing branding como estrategia para la adquisición de talento.
- ✓ La integración y acogida de las nuevas incorporaciones
- ✓ El fomento de la promoción interna
- ✓ La promoción de la "Cultura emprendedora"
- ✓ El desarrollo del talento
- ✓ 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 la plantilla
- ✓ 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 personas trabajadoras del ejercicio

	Número de personas trabajadoras	
	2024	2023
Alta Dirección	19	18
Administración y otros servicios centrales	309	268
Comerciales	165	73
Producción, logística, almacenes y delegaciones	815	800
Total	1.308	1.159



- **Número de plantilla a cierre**

	Número de personas trabajadoras			
	Hombres		Mujeres	
	2024	2023	2024	2023
Alta Dirección	15	12	4	6
Administración y otros servicios centrales	153	139	158	129
Comerciales	117	64	43	9
Producción, logística, almacenes y delegaciones	642	628	168	153
Total	927	843	373	297

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

2024 (*):

	Número	%
Eventuales	76	7%
Indefinidos más jubilaciones parciales	1.060	93%
Contrato a tiempo parcial	2	0%
Total (*)	1.138	100%

(*) No incluye Flor de Burgos dado que los sistemas de información actuales de la Sociedad no permiten recopilar este dato, no siendo un dato significativo sobre la totalidad del indicador.

2023:

	Número	%
Eventuales	66	6%
Indefinidos más jubilaciones parciales	1.070	94%
Contrato a tiempo parcial	4	0%
Total	1.140	100%

2024:

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		tiempo parcial		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< o igual a 30 años	19	15	18	12	-	-	-	-	37	27
31 a 45 años	298	126	21	9	-	-	-	-	319	135
46 a 60 años	400	114	13	-	-	-	1	1	414	115
> 60 años	40	10	2	1	31	7	-	-	73	18
Total (*)	757	265	54	22	31	7	1	1	843	295

(*) No incluye Flor de Burgos dado que los sistemas de información actuales de la Sociedad no permiten recopilar este dato, no siendo un dato significativo sobre la totalidad del indicador.

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Tiempo parcial		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta dirección	7	4	-	-	-	-	-	-	7	4
Administración y servicios centrales	120	120	6	6	1	-	1	1	128	127
Comerciales	48	9	6	-	-	-	-	-	54	9
Producción/logística/ almacenes y delegaciones	490	119	37	16	27	7	-	-	554	142
Total (**)	665	252	49	22	28	7	1	1	743	282

(**) El cuadro No incluye ASA dado que los sistemas de información actuales de la Sociedad no permiten recopilar este dato, no siendo un dato significativo sobre la totalidad del indicador.

2023 (***):

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		tiempo parcial		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< o igual a 30 años	19	15	20	10	-	-	1	-	40	25
31 a 45 años	279	133	22	7	-	-	1	-	302	140
46 a 60 años	341	99	5	-	-	-	1	1	347	100
> 60 años	30	6	-	-	30	12	-	-	60	18
Total	669	253	47	17	30	12	3	1	749	283

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Tiempo parcial		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta dirección	9	5	-	1	-	-	-	-	9	6
Administración y servicios centrales	114	115	3	4	2	-	1	1	120	120
Comerciales	49	8	5	1	1	-	-	-	55	9
Producción/logística/almacenes delegaciones	498	125	38	11	27	12	2	-	564	148
Total	669	253	46	17	30	12	3	1	748	283

(***) No incluye ASA dado que los sistemas de información actuales de la Sociedad no permiten recopilar este dato, no siendo un dato significativo sobre la totalidad del indicador.

- **Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional**

2024 (*):

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

(*) No incluye Flor de Burgos dado que los sistemas de información actuales de la Sociedad no permiten recopilar este dato, no siendo un dato significativo sobre la totalidad del indicador.

2023:

	Alta dirección (CODI)		Administración y servicios centrales		Comerciales		Producción/ Logística/ Almacenes/Delegaciones		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mu
< o igual a 30 años	-	-	-	-	2	-	-	-	2	
31 a 45 años	-	-	-	-	1	-	3	1	4	
46 a 60 años	-	-	-	-	5	-	3	-	8	
> 60 años	-	-	-	-	1	-	-	-	1	
Total	-	-	-	-	9	-	6	1	15	

3.3. Remuneraciones

Remuneración media y brecha salarial

Remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional

2024:

	Administración y servicios centrales		Comerciales		Producción/ Logística/ Almacenes/Delegaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< o igual a 30 años	26.065	17.549	-	-	20.675	17.502
31 a 45 años	43.618	36.956	30.498	35.180	32.152	30.215
46 a 60 años	65.135	49.637	43.267	41.352	39.755	36.556
>60 años	62.309	61.964	57.837	-	23.844	14.687
Brecha Salarial	28%		14% (*)		19%	

(*) El cálculo se ha realizado sin tener en cuenta los rangos de edad y categorías donde no hay trabajadores de cara a no desvirtuar el cálculo de la brecha.

2023:

	Administración y servicios centrales		Comerciales		Producción/ Logística/ Almacenes/Delegaciones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< o igual a 30 años	21.149	18.868	-	16.423	16.113	15.546
31 a 45 años	34.420	31.921	38.715	24.895	32.843	29.939
46 a 60 años	65.384	46.260	49.956	37.728	41.386	34.539
>60 años	53.394	62.252	51.488	-	24.351	13.306
Brecha Salarial	9%		29% (*)		19%	

(*) El cálculo se ha realizado sin tener en cuenta los rangos de edad y categorías donde no hay trabajadores de cara a no desvirtuar el cálculo de la brecha.

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 FOOD no establece diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a remuneraciones, por lo que no existiría brecha salarial, si realmente comparáramos 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 FOOD se aplica a cada centro de trabajo su convenio colectivo propio pactado con la representación social. Las personas están clasificadas en grupos 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 FOOD ha firmado en diciembre de 2021 el plan de igualdad para las sociedades radicadas en Asturias y con este alcance territorial, y otro, para el resto de centros de trabajo de CAPSA FOOD, 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.

Igualmente, Lácteas Flor de Burgos dispone de su Plan de Igualdad.

3.4. Personal con discapacidad

Durante 2024, el Grupo tiene en su plantilla un total de 19 personas trabajadoras que habían comunicado su discapacidad. 15 personas trabajadoras en 2023.

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.

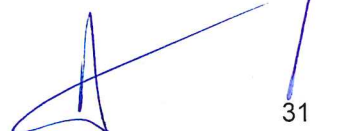
El grupo cuenta con un **Protocolo de desconexión digital** con el objetivo de establecer unas medidas que garanticen que el uso de la tecnología no afecta a la conciliación y que toda la plantilla pueda disfrutar de su derecho a la desconexión digital, en periodos de descanso, permisos, vacaciones, bajas, excedencias... No obstante, en CAPSA FOOD la plantilla de estructura tiene un régimen de horarios con cierta flexibilidad que hace cada vez más complicado ajustarse a un horario estricto... sin que por ello se pretenda interferir en el descanso/desconexión de las personas.

El compromiso del grupo de no interferir en la desconexión digital establece pautas para evitar enviar mails, realizar llamadas de teléfono, mensajería instantánea, reuniones... fuera del horario laboral y/o periodos de trabajo del destinatario/s, y, por otro lado, la facultad de estos de no responder dentro de su periodo de descanso a dichas comunicaciones, salvo que estas respondan a cuestiones de excepcionalidad que se recogen en el propio protocolo.

El Grupo basa su relación con la plantilla en una cuestión de confianza y responsabilidad, dando libertad a las personas para la gestión de sus tareas y funciones. En determinados puestos que así lo permiten, medidas como la flexibilidad temporal (flexibilidad en el horario de entrada o salida) o espacial (trabajo en remoto), hacen que sea la persona la que gestione su tiempo.

En lo que se refiere a las medidas implantadas para contribuir a una mayor flexibilidad laboral de la plantilla y a un mayor bienestar destacan las siguientes para CAPSA FOOD y CLAS

- 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 adicionales de vacaciones no remunerada, fomento de reuniones en remoto... 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 la plantilla 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, en las sociedades del grupo que cuentan con la certificación efr (CAPSA FOOD y CLAS).

2024 (*):

	Horas absentismo	% Absentismo
Total causa	200.725	7,37%

	Horas absentismo	% Absentismo
Enfermedad	132.735	5,62%
Accidente laboral	10.979	0,33%
Permisos y otras causas	47.971	2,38%

(*) No incluye Flor de Burgos dado que los sistemas de información actuales de la Sociedad no permiten recopilar este dato, no siendo un dato significativo sobre la totalidad del indicador.

2023:

	Horas absentismo	% Absentismo
Total causa	191.375	8,73%

	Horas absentismo	% Absentismo
Enfermedad	119.831	6,55%
Accidente laboral	10.303	0,68%
Permisos y otras causas	49.288	1,55%

El incremento del número horas de absentismo se debe a un mayor número de bajas por enfermedad común.

3.6. Seguridad y Salud Laboral

CAPSA FOOD tiene establecida como modalidad preventiva la constitución de un Servicio de prevención mancomunado.

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 Psicosociología aplicada y contrata los Servicios de VITALY, sociedad acreditada como Servicio de Prevención Ajeno para el desempeño del concierto en las especialidades de medicina en el trabajo.

En su condición de Servicio de Prevención MANCOMUNADO, el Servicio de Prevención de CAPSA FOOD lo es a su vez de la Sociedad CENTRAL LECHERA ASTURIANA SAT (en adelante CLAS) y ASTURIANA DE SERVICIOS AGROPECUARIOS (en adelante ASA) despliega las mismas actividades reflejadas en el apartado correspondiente a la sociedad CAPSA

Por su parte LACTEAS FLOR DE BURGOS (en adelante LFDB) ha optado por la modalidad de **designación de servicio de prevención ajeno (VITALY)** para el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral. Este servicio externo proporciona asesoramiento técnico y apoyo en las cuatro especialidades preventivas: seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología aplicada, y vigilancia de la salud.

Además de lo anterior recibe el asesoramiento del SERVICIO DE PRL DE CAPSA FOOD por ser una empresa participada de CAPSA. LFDB no se encuentra integrada dentro del Servicio de PRL Mancomunado de CAPSA FOOD

Política de Prevención de Riesgos Laborales

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 FOOD 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.

Por su parte la política de prevención de riesgos laborales de LFDB se basa en los siguientes principios:

- **Integración de la prevención** en todos los niveles de la organización y en todos los procesos productivos.
- **Cumplimiento normativo** conforme a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.
- **Evaluación y control de riesgos** mediante la identificación sistemática de peligros y la implementación de medidas correctivas y preventivas.
- **Formación y sensibilización** continua a la plantilla en materia de seguridad y salud laboral.
- **Fomento de una cultura preventiva**, promoviendo la participación de los trabajadores y sus representantes.

- **Vigilancia de la salud** mediante controles periódicos adaptados a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva

Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo

Durante el ejercicio 2024, en CAPSA FOOD 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. Este año se realizó auditoría en las plantas de Vilagarcía y Zarzalejo con resultado positivo, por lo que pasan a estar certificadas completando así la certificación multi-site de los centros CAPSA FOOD

Como hito destacado en esta materia durante el ejercicio del 2024, CAPSA FOOD continua 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 avanza con la implantación de la herramienta ASSETRAINING.

Esta aplicación de prevención permite la digitalización eficiente que elimina papeles y mejora la trazabilidad en procesos formativos para Coordinación de actividades empresariales (CAE) para transportistas. Dispone de accesibilidad 24/7 mediante dispositivos móviles y códigos QR mediante un proceso de auto registro con doble factor de autotenticación.

Mejora el cumplimiento legal de este tipo de contratas con los que es difícil establecer una CAE efectiva.

En cuanto a otros recursos formativos se continúa explotando el uso de la aplicación VIDEXT para la realización de contenido formativo en materia de PRL de tipo audiovisual.

En cuanto a LFDB, durante el ejercicio, se han realizado el cambio de Servicio de PRL ajeno del SPA VALORA a VITALY con el fin de alinear la actividad preventiva con el resto de centros del grupo. Se ha iniciado la evaluación de riesgos en el centro de trabajo de Burgos, identificando y mitigando los principales factores de riesgo. Como resultado, se han implementado medidas de control, incluyendo:

- Modificaciones en los procesos y diseño de los puestos de trabajo para minimizar la exposición a riesgos.
- Dotación de equipos de protección individual (EPI) adecuados.
- Mejoras en la señalización y protocolos de emergencia.
- Implementación de medidas ergonómicas en los puestos administrativos y de producción.

En ASA la actividad preventiva se ha centrado en la resolución de observaciones derivadas de la auditoría legal según el RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.

Otras actividades llevadas a cabo en la sociedad ASA han sido:

- Informes de estado, RD 1215/97 y expedientes técnicos asociados a Marcado CE de últimas incorporaciones (Mezcladora MHR). Tanto en fábrica como en tiendas.
- Paso de las fichas de riesgos de máquinas a formato vídeo para implantación de formaciones on-line a todo el personal.
- Elaboración de fichas LOTO de máquinas de fábrica, todas las máquinas finales y elevadores de cangilones.
- Proyecto mejoras en trabajos con riesgo eléctrico, (instrucciones, procedimientos y formación de personal).
- Dotación y entrega de sistemas de aspiración manual al personal de mantenimiento e incluye la formación de exposición a materia particulada (polvo cereal).
- Elaboración de manual de ETT, e itinerario formativo exclusivo para personal de tiendas y almacén central.
- Implantación de Assecuratte y Asseplan, especialmente el módulo de inspecciones planeadas y notificaciones

Formación y Sensibilización

La formación en prevención de riesgos laborales consiste en desarrollar las capacidades y las aptitudes de los trabajadores para la correcta ejecución de sus tareas, sin que ello pueda provocar un daño para su seguridad o salud o la de terceros. Es una herramienta básica para favorecer la integración de la prevención en la empresa.

En el último año, se han impartido 1.192 horas de formación en materia de prevención de riesgos laborales diferentes programas de capacitación en todos los centros y sociedades.

Indicadores de Seguridad y Salud

Los indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo aportan evidencia técnica sobre el rendimiento de un Sistema de gestión de PRL. Estos KPIs también sirven para identificar problemas y tomar las mejores dediciones, especialmente por parte de la Alta Dirección y de los equipos que trabajan en la gestión.

CAPSA, CLAS, ASA y LFDB tienen definidos una serie de KPIs para el seguimiento de esta gestión de PRL.

A continuación, se muestran algunos de ellos relacionados con el número de accidentes y los índices de siniestralidad:

CAPSA

Por nivel de gravedad

	Accidente de Trabajo				Enf. Profesional	
	En jornada laboral		In itinere		Procesos	Recaidas
	Procesos	Recaidas	Procesos	Recaidas	Procesos	Recaidas
Leve	32	2	5	0	1	0
Grave	0	0	0	0	0	0
Muy grave	0	0	0	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0	0	0	0



Índices

Indicador	Empresa		Sector(*)		Descripción	
Índice de Incidencia	31,87		49,10		$I = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$	Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada 1000 trabajadores/as expuestos/as al riesgo.
	H	M	H	M	Accidentes con baja 32 Trabajadores/as 1.004	
	37,40	17,73	49,42	48,38		
Índice de Frecuencia	18,16		27,29		$I_f = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$	Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas de los/as trabajadores/as expuestos al riesgo.
	H	M	H	M	Accidentes con baja 32 Horas totales trabajadas 1.762.020	
	21,31	10,10	27,47	26,89		
Índice de Gravedad	0,54		0,94		$I_g = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$	Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.
	H	M	H	M	Jornadas periodo 956 Horas totales trabajadas 1.762.020	
	0,69	0,17	0,91	1,01		
Duración Media	29,88		33,24		$DM = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$	Número de días no trabajados en el periodo de estudio por cada accidente ocurrido durante la jornada de trabajo. Se incluyen también las jornadas perdidas de las recaídas y se excluyen las de los procesos in itinere.
	H	M	H	M	Jornadas periodo 956 Accidentes con baja 32	
	32,22	17,20	32,08	36,02		

ASA

Por nivel de gravedad

	Accidente de Trabajo				Enf. Profesional	
	En jornada laboral		In itinere		Procesos	Recaidas
	Procesos	Recaidas	Procesos	Recaidas		
Leve	1	0	0	0	0	0
Grave	0	0	0	0	0	0
Muy grave	0	0	0	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0	0	0	0



Índices

Indicador	Empresa		Sector (*)		Descripción	
Índice de Incidencia	9,09		49,10		$I = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$	Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada 1000 trabajadores/as expuestos/as al riesgo.
	H	M	H	M	Accidentes con baja: 1 Trabajadores/as: 110	
	10,53	0,00	57,36	12,71		
Índice de Frecuencia	5,18		27,29		$f = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$	Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas de los/as trabajadores/as expuestos al riesgo.
	H	M	H	M	Accidentes con baja: 1 Horas totales trabajadas: 193.050	
	6,00	0,00	31,89	7,07		
Índice de Gravedad	0,01		0,69		$g = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$	Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.
	H	M	H	M	Jornadas periodo: 1 Horas totales trabajadas: 193.050	
	0,01	0,00	0,80	0,19		
Duración Media	1,00		23,66		$DM = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$	Número de días no trabajados en el periodo de estudio por cada accidente ocurrido durante la jornada de trabajo. Se incluyen también las jornadas perdidas de las recaídas y se excluyen las de los procesos in itinere.
	H	M	H	M	Jornadas periodo: 1 Accidentes con baja: 1	
	1,00	0,00	23,52	26,67		

CLAS

Por nivel de gravedad

	Accidente de Trabajo				Enf. Profesional	
	En jornada laboral		In itinere		Procesos	Recaidas
	Procesos	Recaidas	Procesos	Recaidas		
Leve	0	0	0	0	0	0
Grave	0	0	0	0	0	0
Muy grave	0	0	0	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0	0	0	0

Índices

Indicador	Empresa		Sector(*)		Descripción
Índice de Incidencia	0,00		51,63		$I = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$ Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recadas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada 1.000 trabajadores/as expuestos/as al riesgo.
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	51,59	51,72	
Índice de Frecuencia	0,00		28,70		$F = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$ Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recadas, acaecidos durante la jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas de los/as trabajadores/as expuestos al riesgo.
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	28,68	28,75	
Índice de Gravedad	0,00		0,98		$G = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$ Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recadas y se excluyen procesos in itinere.
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	0,94	1,07	
Duración Media	0,00		32,58		$DM = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$ Número de días no trabajados en el periodo de estudio por cada accidente ocurrido durante la jornada de trabajo. Se incluyen también las jornadas perdidas de las recadas y se excluyen las de los procesos in itinere.
	H	M	H	M	
	0,00	0,00	31,33	35,56	

LACTEAS FLOR DE BURGOS

		Año en curso		Año anterior	
		Datos empresa	Datos mercado *	Datos empresa	Datos mercado *
Índice de Absentismo		1,58	1,06	1,64	1,12
Duración Media		49,31	35,67	34,78	35,89
Índice de Prevalencia		0,63	1,13	1,80	1,02
Índice de Incidencia		15,00	10,36	12,42	10,21
Nº de bajas	Totales	27		21	
	Iniciadas ej.	24		20	
Días de baja		925		969	

Gestión de Emergencias

CAPSA, CLAS, ASA y LFDB dispone de sus propios Planes de Emergencias que incluyen:

- **Procedimientos de evacuación:** Diseño y señalización de rutas seguras.
- **Protocolos de actuación:** Respuesta inmediata ante incidentes para minimizar daños.
- **Simulacros periódicos:** Ejercicios prácticos que aseguran la efectividad de los protocolos y la preparación de la plantilla.

Durante el ejercicio se ha realizado uno o varios simulacros en cada centro con diferentes temáticas de actuación:

GRANDA (incluye CLAS)	LUGO	VILAGARCIA	ZARZALEJO	ASA	LFDB
INCENDIO / EXPLOSIÓN	INCENDIO / EXPLOSIÓN	INCENDIO / EXPLOSIÓN	INCENDIO / EXPLOSIÓN	INCENDIO / EXPLOSIÓN	EVACUACION

Participación y Comunicación interna

Se fomenta la participación activa de los trabajadores en la gestión preventiva en CAPSA, CLAS, ASA y LFDB mediante:

- **Comités de Seguridad y Salud:** Espacios de diálogo entre personal, representantes y la dirección. Reuniones de carácter trimestral durante el ejercicio 2024.
- **Canales de comunicación:** Informes periódicos y buzones de sugerencias para reportar incidencias o proponer mejoras.

Promoción de salud

En CAPSA FOOD trabajamos el bienestar de una forma integral, atendiendo nos solo a aspectos de seguridad en el puesto de trabajo, sino extendiendo nuestro compromiso con la salud y el bienestar de una forma más amplia. Destacan los programas de CAPSA Saludable con campañas e iniciativas para la promoción de la salud, el bienestar emocional a través de nuestro Programa de Ayuda al Empleado, la oferta de conciliación a la plantilla donde también ponemos el foco en sus familias, y todas aquellas acciones (deportivas, solidarias, etc.) que ponemos a disposición de la plantilla para contribuir a su salud y bienestar.

El modelo de gestión de Empresa Saludable se despliega a través de programas anuales, que tienen como objetivo dar continuidad al modelo de gestión a través de la mejora continua y consolidar a CAPSA FOOD como empresa líder en buenas prácticas en seguridad, salud, bienestar y promoción de la salud.

Durante el 2024, realizamos un seguimiento de la salud de la plantilla basada en indicadores y tomando como criterio el estudio epidemiológico de CAPSA FOOD para adaptar las campañas de promoción de la salud a las necesidades reales de nuestra plantilla.

En 2024 renovamos CAPSA Life, nuestra plataforma digital corporativa de salud y bienestar e incorporamos una Newsletter bimestralmente. Un espacio en el difundimos contenidos y actividades en diferentes formatos y temáticas para fomentar un cuidado integral de la salud. Alimentación saludable (menú, recetas, contenidos...), deporte (video de clases en diferentes disciplinas deportivas, adquisición de equipaciones deportivas corporativas en condiciones más beneficiosas, Sesión de Yoga en las instalaciones de Granda con motivo del día mundial), bienestar emocional (talleres, webinars y campañas), salud (programas de CAPSA Saludable y difusión de contenidos para cuidar de la salud como charlas, entrevistas sobre Salud femenina, cáncer de mama, cáncer de testículo y próstata...) y retos solidarios, con lo que queremos movilizar a la plantilla para que tengan recursos y herramientas para cuidar de su salud y de la de los suyos.

Ergonomía y Psicosociología

Se continua el proceso de EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL en varios centros. Esta actividad tiene continuidad durante el ejercicio 2024 en el centro de Zarzalejo (CAPSA).

En el resto de centros se continua con el despliegue de medidas correctoras derivadas de las correspondientes evaluaciones de riesgo psicosocial previas.

Programa de Ayuda al Empleado de CAPSA (PAE)

Como parte importante de la propuesta de valor de CAPSA FOOD está el compromiso con la salud y el bienestar de la plantilla se continua en 2024 con la difusión del PAE a disposición de la totalidad de la plantilla.

El PAE, combina un servicio de intervención con uno de sensibilización, ya que habrá determinados momentos o circunstancias en las que podamos necesitar de un soporte profesional (atención psicológica), y en otros casos, sea suficiente con entrenar el desarrollo de nuestras habilidades o emociones.

1.- Atención psicológica profesional, gratuita, anónima, confidencial, inmediata, permanente, (24 horas * 7 días), e ilimitada (tantas veces como se necesite) para tratar tanto temas personales como del ámbito laboral.

2.- Contenidos, recursos y talleres para ayudar y formar en la gestión de emociones. El personal de CAPSA dispone de una planificación mensual de talleres en remoto impartidos por psicólogos y profesionales del ámbito de la salud.

En 2024 un total de 160 trabajadores han usado los servicios del PAE lo que supone un 16,1 % de la plantilla.

Relaciones sociales

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

- 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 y Cueva el Molin convenio colectivo estatal de industrias Lácteas.
- Flor de Burgos, convenio estatal 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, 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 la plantilla

En el Grupo elaboramos un Plan de Formación anual. Para construirlo, tenemos en cuenta aquellas formaciones que son requisito legal, las solicitudes realizadas por las Jefaturas de Área, las peticiones de la RLT, así como otras formaciones propuestas por la Dirección de Personas y organización y el área de Formación.

Entendemos la formación como una inversión. En 2024 impartimos un total de 23.692 horas de formación, formando al 88,31 % 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 300 cursos y diferentes contenidos formativos en formatos variados: micro-learning, píldoras formativas, podcast, juegos, videos, infografías...

- Alta Dirección: 530 horas (En 2023: 906 horas)
- Administración y Servicios Generales: 7.832 (En 2023: 7.101 horas)
- Comercial: 2.755 horas (en 2023: 1.166 horas)
- Producción/logística/almacenes: 12.575 (En 2023: 12.762 horas)

Los objetivos de la actividad formativa son:

- 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. Implicar a los mandos en la identificación de necesidades formativas técnicas y directivas, y en el desarrollo de estas. Desde la Dirección de Personas y Organización, se da asesoramiento en la definición de la estrategia de desarrollo de los colaboradores, y se garantiza el 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 Personas y Organización 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 Organización 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 Organización 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 Organización 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 el Grupo 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 la plantilla y clientes con capacidades diferentes, asegurando así el acceso a todos ellos. Asimismo, en relación con nuestro personal con discapacidad, adaptamos los correspondientes puestos de trabajo a sus necesidades especiales.

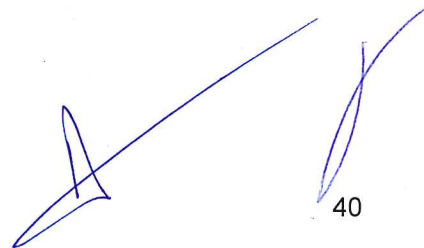
Promovemos el talento a través de una cultura de desarrollo continuo, en la que generamos entornos de trabajo saludables, orientados a la innovación, mejora y agilidad. Acompañamos a la plantilla en todos los momentos de la trayectoria profesional y vital, favoreciendo una Experiencia de Empleado integral. 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 todos 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 Personas y las condiciones de trabajo que ofrecemos, refrendan nuestro compromiso como Empleador Ejemplar. CAPSA FOOD es empresa Top Employers desde 2016.

Desde la Dirección de Personas y Organización, 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.



CAPSA FOOD y CLAS están certificadas 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). Contamos con más de 100 medidas, algunas aplicables a toda la plantilla 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 FOOD) 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 obtenido el 29 de junio de 2020, el Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal (SGCP).

Tras la auditoría externa finalizada en marzo de 2023, el SGCP, ya con la condición de certificado acreditado, ha cumplido su primer ciclo de renovación, estableciendo la auditoría externa superada en abril de 2024, el mantenimiento del sistema sin que se apreciaran no conformidades y destacando como puntos fuertes el enfoque de la compañía a la mejora continua y el trabajo realizado en relación con los hallazgos, de anteriores informes internos, así como derivados del informe de auditoría interna.

En 2024, se comenzó con la tarea ya anunciada en 2023 de revisar los riesgos penales de todos los procesos, con el objetivo de actualizarlos si fuera necesario, así como de revisar que tuvieran todos los controles correctamente identificados para la correcta valoración del riesgo asignado. A diferencia de 2023, esta revisión fue solo a nivel interno, puesto que no hubo modificaciones legislativas que tuvieran incidencia a efectos de identificar y evaluar nuevos riesgos, como ocurrió con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que ampliaba el catálogo de delitos susceptibles de generar responsabilidad penal de las personas jurídicas.

En este último año los riesgos evaluados, conforme a los criterios habituales de impacto y probabilidad, se han mantenido estables, situándose en 445 riesgos totales, de los cuales el 97% son riesgos residuales caracterizados como bajos y el 3% se corresponde con riesgos residuales moderados.

El número de riesgos residuales categorizados como medios o altos no ha variado, continuando estos niveles de riesgo centrados en los procesos de Gestión Comercial Food Service, Gestión Comercial Productos Industriales, Gestión Comercial Gran Consumo, Gestión de Compras y Gestión Legal, además de algunos riesgos relacionados con la prevención de riesgos laborales en los procesos de Gestión de Personas y Equipos (que no representan más del 3% del total del riesgos), respecto de los cuales, en 2024 hemos centrado los trabajos en el proceso de compras, para poder seguir cumpliendo con los objetivos del sistema, y sobre los que se ampliará información más adelante.

Durante los ejercicios 2024 y 2023 no se ha recibido denuncia alguna por casos relacionados con la vulnerabilidad de los derechos humanos.

4.2. Medidas para la lucha contra corrupción y soborno

En el ejercicio 2024, el Código Ético aplicable al grupo se encuentra instaurado a nivel de CAPSA. Teniendo en cuenta que muchas de las actividades de CLAS ya necesitaban de la operativa de CAPSA, estas efectivamente se realizaban teniendo en cuenta el actual Código Ético, que, a la vez, junto con todo el Sistema, está ratificada por el Consejo de Administración de CAPSA, cuyo presidente y varios de sus miembros coinciden con los órganos rectores de CLAS. Durante el año 2025 se está trabajando en una actualización del sistema de gestión de compliance penal del Grupo CLAS SAT.

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 en el Código Ético de la compañía, como base del SGCP, así como en la Política de Cumplimiento, y tiene especial desarrollo en el resto de los procedimientos, más específicos, que forman parte del Sistema, 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, se establece el firme 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 Gestor Documental de Riesgos, dejan evidencia de todas las medidas de diligencia debida específicas llevadas a cabo, en todos los procesos, como pueden ser: respecto del personal, cuando establecemos el nivel de riesgo de cada puesto; respecto de transacciones, actividades, organizaciones y socios de negocios, estableciendo, además del nivel de riesgo de cada operación o tercero con el que actuamos, las medidas adicionales de control y diligencia para cada supuesto; y por supuesto sin poder dejar de lado también, los procedimientos de comunicación e investigación de irregularidades, que nos permitirían un mayor conocimiento de posibles situaciones ilícitas, según lo establecido en el Sistema.

- La formación, comunicación y sensibilización que la compañía ha intentado mantener, afianzar y desarrollar desde la implantación del Sistema, además de ser un especial requisito de la norma UNE, debe ser considerado el vehículo principal para el adecuado crecimiento y mejora del nivel de cultura ético y cumplimiento de todos los integrantes de CAPSA FOOD. Desde la implantación del sistema y la obligada formación inicial sobre el funcionamiento de la certificación y sus requerimientos más normativos, los contenidos se han ido adaptando, tanto al tipo de puesto al que se imparte, como al conocimiento que la plantilla ya iba adquiriendo con el paso del tiempo y la superación de las auditorías periódicas. En este sentido, formaciones más especializadas, recurriendo a formatos más visuales, como el formato comic o los videos con narraciones subtitradas, más amigables y cercanas, han tenido muy buena acogida, generando recuerdo entre los responsables.

En este 2024, destaca la formación impartida a todos los miembros del Departamento de Compras. El formato de estas sesiones de formación se planteó de una forma eminentemente práctica, de tal forma que sirviera a los integrantes del área de compras para conocer en profundidad los riesgos éticos y penales asociados a la tipología de las actividades que conformaban su proceso; y asimismo, la formación tenía como finalidad, sobre la base de los diferentes ejemplos propuestos, que los propios integrantes del área pudieran identificar posibles riesgos, dificultades o, incluso, incumplimientos en su actividad y funcionamiento, que, no habiendo sido tenidos en cuenta en la matriz de riesgos, debieran ser tomados en consideración a los efectos de adoptar las medidas necesarias para su mitigación.

Dada la buena acogida y resultados de esta primera formación, llevada a cabo en noviembre de 2024, se planificarán formaciones similares para los Departamentos de Comercial, Finanzas y Recursos Humanos en 2025.

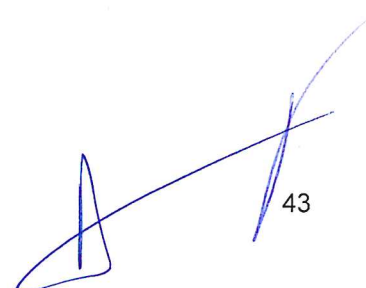
Se mantienen igualmente las técnicas de formación que han venido demostrando buena eficacia, como la colocación del Código Ético en el acceso principal a las oficinas, así como otro totem exactamente igual que rota por las diferentes fábricas y delegaciones de la compañía; continua la comunicación cercana 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, con la creación del Espacio Compliance, que aúna en un mismo espacio toda la documentación, información y contenido formativo relacionado con el sistema y que se complementa con el uso de las herramientas colaborativas, a través de las que cada responsable de proceso tiene acceso a los procedimientos y riesgos que le aplican. Se mantiene también la información resumida del Sistema, con sus principales documentos disponibles para descarga, en la página web corporativa, la cual ha sido objeto de revisión y actualización también en 2024, para una mejor disponibilidad de la información de interés tanto para los integrantes de la compañía como para aquellos agentes que se relacionan con ella.

- 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 19.601, durante 2024 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 una nueva encuesta al personal, en la que se planteaban una serie de preguntas sobre su percepción en materia de ética u cumplimiento tanto de la dirección como del resto de áreas, intentando además obtener información sobre la efectividad de las comunicaciones en materia de cumplimiento, nivel de formación existente y deseado, así como sobre la repercusión que la ética y el cumplimiento tienen en las tareas diarias del puesto de trabajo. La encuesta tuvo una acogida razonablemente buena y tras el análisis de las respuestas recibidas, segmentadas por tipo de puesto (directivo, mando intermedio o técnico), se deduce que la mayor parte de los encuestado demandan un mayor conocimiento de los riesgos de su propio proceso y que les aplican en su día a día, para lo cual se ha puesto en marcha, como plan de acciones, las específicas formaciones para compras, ya realizada, y para Comercial, Finanzas y Recursos Humanos, ya planificadas.
- Las nuevas tecnologías y la transformación hacia lo digital continúan siendo una herramienta indispensable de control, como lo viene siendo desde 2022 en las tareas de revisión, validación y firma de documentos contractuales, con más de 600 acuerdos validados y firmados a través de este medio desde su implantación. Esta herramienta digital nos ha permitido 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 está integrado 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.
En el plano de las nuevas tecnologías está poco a poco buscándose el encaje de las posibilidades de la inteligencia artificial, en la parte documental, de análisis y de estudio de la amplia documentación jurídica que emana de los tribunales para procurar mayor agilidad y disponibilidad de la informaciones en el desempeño de las tareas de ámbito legal, si bien siempre con el correspondiente control anterior a la validación de la documentación o informes que se hubieran obtenido a través de esta inteligencia.
También se pretende avanzar en la certificación de las medidas de seguridad implantadas, con la próxima certificación en la norma ISO 27.001 de ciberseguridad, que en 2024 ya ha empezado el análisis GAP necesario para ver que requerimientos son necesarios de cara a esa certificación.



- 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, continua permitiendo 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, con el refuerzo de las garantías de confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado, tras la adecuación a los requerimientos de la Ley 2/2023, (Ley de Informantes), que además recoge la prohibición expresa de cualquier tipo de represalia tanto a través de los sistemas, como de las políticas y procedimientos que los sustentan. Durante 2024 se han recibido 2 denuncias, a través de nuestro canal externo, si bien ninguna de ellas requirió de la activación de los procedimientos sobre comunicación e investigación. En el primer caso, porque a los pocos días de la recepción y tras haber llevado a cabo el preceptivo acuse de recibo, el informante contactó de nuevo indicando que su reclamación (ejercicio de la acción directa en materia de transportes), ya había sido satisfecha. En el segundo caso, ya que la información transmitida lo era solo a efectos de comunicación, puesto que ponía en nuestro conocimiento una demanda (en materia de propiedad intelectual y en el territorio de EE. UU.), contra un cliente internacional. Pese a no haber abierto ningún procedimiento específico de investigación, está información si se puso en conocimiento del comercial de exportaciones responsable para que prestara especial atención al respecto del cliente que constaba como demandado en la comunicación del informante. Destacar en este punto que ambas comunicaciones se hicieron por parte de los informantes, haciendo constar sus datos identificativos. También la parte del canal ético dedicada en interno al planteamiento de dudas y consultas ha cobrado especial importancia en 2024, con la recepción de 4 consultas, de las cuales tres estaban orientadas al planteamiento de situaciones de conflicto de interés sobre las que la persona trabajadora planteaba sus dudas para valoración y respuesta por parte del Comité de Cumplimiento. La cuarta de las consultas, relacionada con un cambio en el sistema de facturación propuesto por un cliente de exportaciones, si bien se planteaba como algo neutral para los intereses económicos de ambas partes, continua en revisión para valorar la mejor forma de documentarlo.

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 recabada por el departamento 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 el etiquetado de 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 marcas principales (Larsa, Ato, Central Lechera Asturiana, Central Lechera Asturiana-Flor de Burgos, Vegetanea, Maestro Quesero), 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 especialmente 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, comercial, 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.

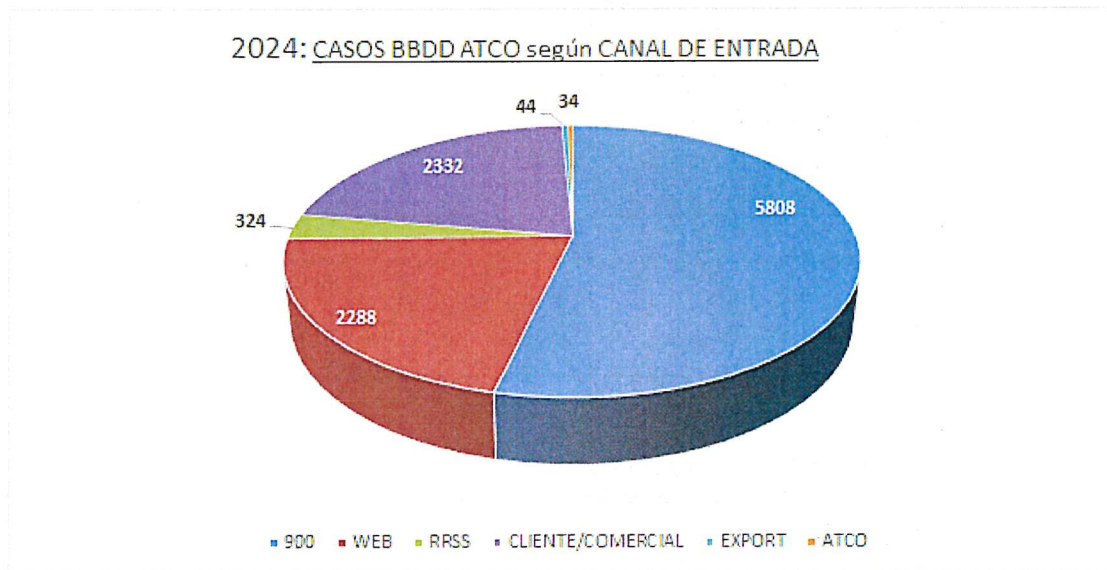
Por otra parte, las notificaciones procedentes de Delegación Comercial se registran igualmente en la base de datos, pero sólo se emite respuesta a petición del comercial o en el caso de que la notificación transmitida proceda de Cliente/Consumidor final.

Durante 2024 se registraron un total de 10.830 casos frente a los 13.679 gestionados en 2023, todos ellos recogidos en la base de datos y que incluyen reclamaciones, consultas y consultas nutricionales.

Disminuye nuevamente el número de casos, confirmando el valor anómalo registrado en 2022 y asociado a los contactos recibidos con relación al cambio de tapón de los formatos de leche UHT en envase TGA.

Las vías de entrada más importantes según volumen han sido a través del servicio telefónico de atención del consumidor – recibidas un 53,63 % - y a través de las webs de la Corporación – recibidas un 21,13%. Entre ambas vías de entrada, supone el 74,76 % de los casos recibidos. Respecto a las redes sociales, sigue disminuyendo su aportación como vía de entrada, sumando en 2024 solo el 3% de los casos generados.

Por otro lado, cabe destacar el aumento importante de las comunicaciones directas de cliente, asociado a la incorporación de los datos generados por los contactos de Lácteas Flor de Burgos, Compañía incorporada al grupo CAPSA FOOD en enero de 2024 y con un volumen de producción muy importante dirigido a clientes finales, en vez de consumidores. Esto supone un aumento relevante de la contribución de los casos asociados a cliente, doblando su peso en relevancia (pasa de 10,21 % a 21,53 %). Solo de la planta de Burgos se registraron 870 quejas del total recibidas desde clientes.

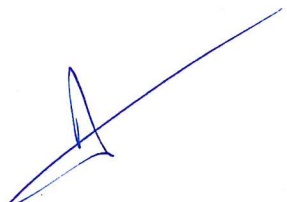


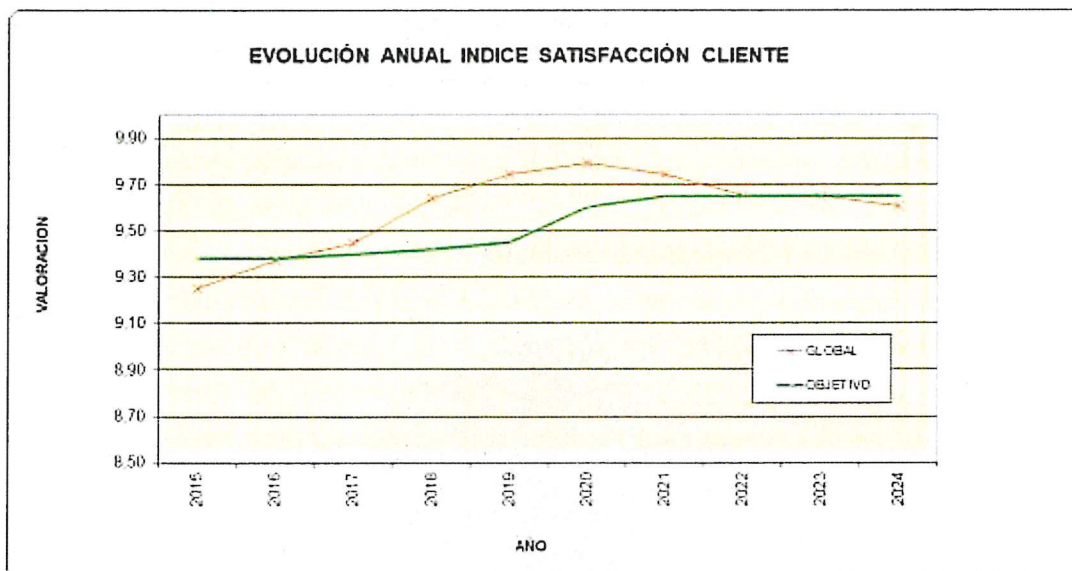
Por otro lado, con la finalidad de valorar la satisfacción del consumidor sobre la gestión recibida, se efectúa una encuesta telefónica a los consumidores que contactan a través de los cuatro teléfonos 900 de atención al consumidor (Central Lechera Asturiana, Larsa, ATO y CAPSA FOOD) constituyendo unos 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.

En este caso, la incorporación en la gestión de Lácteas Flor de Burgos no es tan relevante, pues las encuestas están dirigidas a consumidor final y ya se estaban teniendo en cuenta con la colaboración Cobranding entre ambas empresas, previa a la compra de la Compañía. No se registra aumento significativo por la incorporación de Flor de Burgos, ya que las encuestas son a consumidor final, no a cliente, que es el tipo de contacto fundamental que nos reporta respecto a esa planta.

El resultado es positivo en este período con una valoración sostenida en el tiempo mayor o igual a 9 sobre 10. El objetivo para 2024 se situaba en una valoración media anual mínima de 9,65 y el resultado ha sido de 9,61. No se ha alcanzado el objetivo anual, si bien el resultado es conforme, considerando los valores manejados y el nivel de exigencia marcado (9,65 sobre 10).


46



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 2024, definido como tiempo medio acumulado, es de 1,95 días. El resultado fue de 1,24 días, mejorando el ratio de 2023, con 1,33 días. Por tipos de contacto, el resultado para consultas fue de 0,23 días, mientras que para reclamaciones fue de 2,51 días.

Cabe destacar que, desde enero de 2025, las comunicaciones por parte de clientes de Lácteas Flor de Burgos en relación con reclamaciones y consultas no solo se registran en Salesforce, sino que han pasado a gestionarse directamente por Calidad CAPSA FOOD, que es quien tiene el contacto con el cliente final, operando esta planta como el resto de plantas del grupo. Por tanto, a partir de enero de 2025, el indicador de tiempo también incluirá la gestión de las reclamaciones y consultas remitidas por clientes de Flor de Burgos.

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.

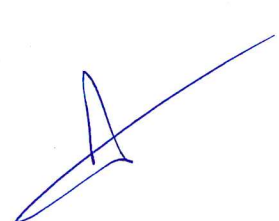
Se han implantado proyectos interdepartamentales con el objeto de optimizar el consumo de materiales auxiliares (envases y embalajes), así como de reducir las mermas en materia prima (leche).

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 la plantilla.

Durante el ejercicio 2024, se han realizado auditorías de seguimiento a 27 proveedores con objeto de mejorar su sistema de seguridad alimentaria (27 proveedores en el ejercicio 2023). No se ha realizado ninguna auditoría de homologación durante el año 2024.

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



48

5.3. Calidad y seguridad alimentaria

En CAPSA se sigue apostando e innovando por productos 100% naturales, sin aditivos artificiales 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 el mercado no tienen E-s; no presentan aditivos ni conservantes ni estabilizantes artificiales.

En 2024 se han mantenido todas las certificaciones de Seguridad Alimentaria en las fábricas de CAPSA, estando certificados los siguientes procesos y productos.

- Fábrica de Granda (certificación FSCC): producción y envasado de productos lácteos en polvo, producción y envasado de mantequilla, producción de nata pasteurizada y suero de leche en cisternas, producción y envasado de leche UHT, nata UHT y productos lácteos UHT. Queda excluido la fabricación de yogur.
- Fábrica de Lugo (certificación BRC e IFS): producción y envasado de productos lácteos en polvo, producción y envasado de leche UHT y productos lácteos UHT, producción de leche y nata pasteurizadas en cisternas.
- Fábrica de Zarzalejo (certificación BRC e IFS): producción y envasado de leche UHT y productos lácteos UHT, producción de nata pasteurizada en cisternas.
- Fábrica de Villagarcía (certificación IFS): fabricación y envasado de yogures, fabricación y envasado de queso en barra, queso bola y queso ahumado, fabricación de suero concentrado, nata de suero, permeado de leche, concentrado de proteínas y nata termizada a granel. Queda excluida la fabricación de manteca cocida.
- Fábrica de Cueva del Molin (certificación IFS): fabricación y envasado de queso Cabrales D.O.P.

El principal objetivo de las normas de Seguridad Alimentaria reconocidas por la GFSI (Global Food Safety Initiative) es garantizar la inocuidad de los alimentos en todas las etapas del proceso productivo.

Dentro de los controles establecidos para poner a prueba nuestra capacidad de respuesta antes situaciones de posibles crisis alimentarias, se realizan simulacros de crisis en todas las plantas al menos una vez al año. A mayores, se realizan ejercicios de trazabilidad de cada tipo de producto con frecuencia anual. En estos ejercicios se mide el tiempo que nos llevaría tener toda la información sobre la fabricación, envasado y expedición de un lote concreto de producto.

Todos estos ejercicios se realizan siguiendo un procedimiento establecido. De su realización se derivan acciones correctoras y mejoras que ayudan a disminuir el tiempo del ejercicio, uno de los indicadores con los que se mide su correcto funcionamiento.

Otro de los controles que se realizan dentro del ámbito de la calidad y seguridad alimentaria son la realización de auditorías a proveedores tanto de ingredientes, material auxiliar y producto comercial. Estas auditorías se realizan siguiendo una planificación anual en la que se van incluyendo los proveedores priorizándolos en función del riesgo. Una vez auditados y, en función de la puntuación obtenida, se les asigna la fecha de próxima auditoría, bien sea anual, bienal o trienal.

Respecto a los proveedores de producto comercial, éstos deben ser homologados por el departamento de Calidad y Seguridad Alimentaria con carácter previo al inicio de la relación comercial. Estas auditorías se realizan en base a los requisitos de BRC e IFS. Una vez evaluados, en función de la puntuación obtenida, pasarán a formar parte del sistema de evaluación de proveedores.

Desde el punto de vista de control interno y, enfocado en mantener una sólida cultura de Seguridad Alimentaria dentro de nuestras plantas, se realizan inspecciones mensuales en las secciones productivas. En estas inspecciones se revisan ítems de orden y limpieza, estado de mantenimiento de las infraestructuras, cumplimiento de normas de higiene por parte del personal tanto interno como externo y control y monitorización de puntos críticos de control.

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 2024 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. En 2024 se ha hecho una donación extraordinaria al Banco de Alimentos de Valencia con motivo de la DANA, que posteriormente se transfirieron al Banco de Alimentos de Alicante.

- 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. En este ejercicio la compañía ha cumplido 20 años apoyando esta acción.
- 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. En 2024 han sido donados por la plantilla 460 Kg de ropa y 340 Kg de juguetes en las campañas solidarias realizadas.

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 el personal.
- Información y Divulgación Nutricional.
- Investigación Nutricional.

5.5 Fomento de hábitos saludables, nutrición y actividad física

El interés por los productos saludables ha crecido significativamente en los últimos años. A pesar del aumento en el costo de la cesta de la compra, los productos saludables han mantenido una presencia relativamente estable en el mercado durante 2024. Además de la salud y la conveniencia, la sostenibilidad se ha convertido en un factor clave en las decisiones de compra de los consumidores.

Los productos con envases sostenibles o elaborados con ingredientes locales y éticos están ganando popularidad. Esta tendencia refleja una creciente conciencia sobre el impacto ambiental y una demanda de productos que no solo sean beneficiosos para la salud, sino también para el planeta. La transparencia y la responsabilidad social se están convirtiendo en factores decisivos para los consumidores al elegir alimentos y bebidas.

Como Área de Nutrición, seguimos enfocando nuestros recursos en promover la salud y el bienestar tanto dentro como fuera de la compañía. Investigamos nuevas tendencias y avances en nutrición para mejorar continuamente las políticas y programas de la empresa, y participamos activamente en iniciativas comunitarias relacionadas con la nutrición y la salud pública.

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 305 niños**.

En relación con esta misma cofradía, participamos en un desayuno saludable coincidiendo con el XXII Campeonato Internacional de Judo "Villa de Avilés", con 40 deportistas y técnicos.

La **Cruz Roja de Asturias** ha estado desarrollando diversas iniciativas relacionadas con la alimentación consciente y saludable. Nosotros hemos apoyado el concurso de recetas saludables, en el que se presentaron más de **85 recetas** y se entregaron **10 premios a lo largo de 2024**. En este concurso, se valoró que las recetas cumplieran con los parámetros de una alimentación consciente.

Dentro de la oferta de Actividades Complementarias a centros educativos propuesta y organizada por la concejalía de Educación del Ayuntamiento de Oviedo, participamos en la **II edición del programa ¿Qué sabemos de Salud?** Se trata programa realizado en colaboración con el Colegio de Médicos de Asturias y Cuerpo Nacional de Policía. En el mismo se han abordado temas como la salud mental y la prevención contra la depresión en adolescentes, la prevención de conductas suicidas, y el correcto uso de redes sociales y detección de ciberacoso. Laura Sánchez, dietista-nutricionista de CAPSA, impartió una charla sobre los buenos hábitos alimentarios y de nutrición.

En junio, celebramos junto con la Federación Española de Sociedades de Nutrición, Alimentación y Dietética (FESNAD) el **Día Nacional de la Nutrición**, cuyo lema fue **'Alimentación Sostenible'**. El objetivo fue promover un patrón alimentario saludable y sostenible, accesible para todos los niveles socioeconómicos.

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 galardonado en esta edición fue el **Dr. Juan Carlos Espín de Gea, Profesor de Investigación en el Laboratorio de Alimentación y Salud, Grupo de Calidad, Seguridad y Bioactividad de Alimentos Vegetales del CEBAS-CSIC**, como reconocimiento a su gran trayectoria investigadora y científica. Sus trabajos están focalizados en la Nutrición Personalizada, concretamente en los efectos de los compuestos fenólicos y sus beneficios para la salud. Uno de los objetivos es tratar de explicar su variabilidad interindividual, según el tipo de metabolismo de cada individuo, fundamentalmente asociado a su microbiota intestinal específica. Sus investigaciones se centran también en el uso de exosomas, unas pequeñas estructuras, obtenidas de la leche y de subproductos lácteos, para encapsular y vehicular ciertas moléculas o sus metabolitos y que sean, de esta manera, más efectivos en el organismo

Por otro lado, desde el área de nutrición de CAPSA, continuamos trabajando en el **Estudio METASENIOR**. En 2024, finalizamos el reclutamiento, alcanzando un total de 76 participantes. Durante este año, las áreas implicadas han estado analizando los datos obtenidos de las encuestas dietéticas, con el objetivo de conocer los hábitos de consumo y relacionarlos con el estado de la microbiota.

c) Profesional sanitario:

Durante el 2024 hemos realizado unas **9.387 visitas a profesionales de la salud** para reforzar los valores nutricionales de nuestros productos: **LECHE CON AVENA y SUPREMA**. Mantuvimos el ratio aproximado de 50/50 en cuanto al número de personal médico/enfermería. Incrementamos las visitas "grupales" frente a la "visita tradicional" en las 8 provincias españolas: Barcelona, Sevilla, Madrid, Valencia, Murcia, Vizcaya, Cantabria y Asturias.

La satisfacción de los profesionales visitados con relación a los materiales y muestras entregados y, por otro lado, a la exposición del contenido expuesto fue muy satisfactorio obteniéndose un **99.55% y 98.92% de las valoraciones entre "bueno" y "muy bueno"**, respectivamente.

Participamos en 15 congresos/jornadas a nivel nacional y autonómico. El más importante el **46º Congreso Nacional de la Sociedad Española de Médicos de Atención Primaria (SEMERGEN)**, celebrado en Bilbao, bajo el lema "Formándonos con ilusión". Esta cita, que reúne a más de 5.000 médicos de Familia de todo el país, constituye el congreso que reúne al mayor número de profesionales sanitarios a nivel nacional y supone una oportunidad excepcional para abordar los retos actuales de la Atención Primaria en España. La Cátedra Extraordinaria de la Universidad Complutense de Madrid-Central Lechera Asturiana en Investigación y Formación en Nutrición y Educación para la Salud estuvo presente con la mesa redonda: **"Perspectivas actuales sobre lácteos. Prevención de la salud e importancia en el adulto"**.

También, y contando con la participación de la Cátedra y del Instituto Central Lechera Asturiana de Nutrición Personalizada, estuvimos presentes en el XVII Congreso Internacional de la Sociedad Española de Dietética y Ciencias de la Alimentación (SEDCA) y XXVIII Jornadas Internacionales de Nutrición Práctica a través de la mesa redonda **"Utilidad de los lácteos como potenciadores de la salud"**. Estas jornadas de referencia, son un punto de encuentro entre los más prestigiosos expertos a nivel nacional e internacional en el ámbito de la nutrición, la alimentación, la salud y el bienestar. Se dieron cita más de 50 ponentes y participaron más de 500 profesionales de la salud.

d) Entorno laboral:

Celebramos el día Nacional de la Nutrición con nuestros empleados. El lema en esta campaña fue **"Alimentación sostenible"** una alianza de éxito. Invitamos a través de las distintas salas de café a un tentempié saludable.

Repetimos un año más el **programa de nutrición para empleados y familiares**, el formato elegido fue tanto presencial y on-line, así conseguimos llegar a más centros de trabajo e incluso red comercial. Tuvo una duración de dos meses y medio. Un total de 99 personas se registraron en algunas de las actividades. En concreto, en la parte de seguimiento nutricional se contó con **96 personas y más del 76% (hombres y mujeres) lograron su objetivo independientemente de si era de pérdida de peso o reconducir hábitos**. Como novedad este año lanzamos los RETOS SALUDABLES, 5 retos quincenales. Los objetivos principales fueron:

- Promover la motivación entre los participantes.
- Generar compromiso para "cuidarse" cumpliendo los retos.
- Compartir una parte "más personal", crear equipo.
- Aportar "ideas nuevas" de recetas, menús, etc.

Más del 50% de los inscritos realizan todos los retos. Sorteamos 3 "Bruch saludables" entre todos los participantes.

Realizamos formación interna a promotoras: CENTRAL LECHERA ASTURIANA-VEGETÁNEA- ASANA-LARSA-ATO. Estas formaciones se realizaron con el objetivo de que los comerciales pudieran conocer de primera mano las características nutricionales principales de las distintas gamas de productos y, así, poder prescribir nuestros productos en el punto de venta e impulsar las ventas

e) Consumidores:

En el aspecto digital, en concreto con la web de nutrición, en el 2024 seguimos trabajando para mejorar el posicionamiento SEO. Por otro lado, **las visitas al site fueron 231.469**, incrementándose un 31.13% con respecto al año pasado. Las visitas han aumentado gracias a las optimizaciones realizadas, destacando la mejora de los contenidos de la web. La estrategia de redacción y curación de contenidos del blog y de las URL's de producto, junto con la optimización de meta etiquetas y la detección de canibalizaciones, ha permitido incrementar el número de clics.

En relación con las consultas externas por parte de nuestros consumidores gracias al Servicio de **Atención Nutricional**, durante el año 2024 hemos dado respuesta aproximadamente a **1.267 consumidores** en relación con temas generales o más específicos relacionados con la salud y la nutrición. Sigue destacando el volumen de consultas recibidas acercada 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 2024 con respecto al Servicio de Atención Nutricional fue de 9.71 sobre un total de 10 puntos. El tiempo medio de respuesta en el 2024 fue de 1,01 días de media.
- La percepción del consumidor de que nuestra marca ayuda a adecuada nutrición vs otras marcas fue de 9.43 sobre un total de 10 puntos.
- La percepción del consumidor de la calidad nutricional materia prima fue de 9.51 sobre un total de 10 puntos.

Por otro lado, impartimos varias charlas de alimentación saludable en los centros de "ALCAMPO", para concienciar a los consumidores de la importancia de llevar a cabo un estilo de vida saludable y poder dar a conocer nuestros productos funcionales y como encajan dentro de la misma.

5.6. Aportaciones a Fundaciones y Organizaciones

El Grupo, a través de su filial CAPSA, ha llevado a cabo acciones de asociación y mecenazgo en 2024 por un importe de cerca de 465 miles de euros (483 miles de euros en 2023) 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, Asociación Acogen, Centro español de logística, Asociación de cargadores de España, Fundación Princesa de Asturias, Premio Hipócrates, Red Española Pacto Mundial Naciones Unidas, Club excelencia de gestión, Asociación española de anunciantes, Foretica, Reputation Lab, Fundación Alimentum, BCORP y Fundación CTIC.

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, principalmente, y de otras asociaciones. En total más de 142.623 KI de productos los donados por CAPSA FOOD en 2024.

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

Contenidos	Estándares GRI relacionados	Referencia al EINF
1. MODELO DE NEGOCIO		
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
2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Global Medio Ambiente		
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
Contaminación		
		2.1

1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las		
2.) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de emisiones/ biodiversidad	
Economía circular y prevención y gestión de		
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
Uso sostenible de los recursos		
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
Cambio Climático		
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
Protección de la biodiversidad		
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
3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de empleo	3.2

	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno	
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
Organización del trabajo		
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
Salud y seguridad		
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
Relaciones sociales		
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
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

Formación		
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
Diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de diversidad e igualdad de oportunidades y no discriminación	3.8
Igualdad		
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.		
4. ÉTICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
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 2-26Mecanismos 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
5. SOCIEDAD		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
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
Subcontratación y proveedores		
* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión prácticas de adquisición	5.2

* Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	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	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 3-3 Enfoque de Gestión prácticas de adquisición	5.2
Consumidores		
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
Información fiscal		
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
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	1.1
6. DERECHOS HUMANOS		
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 Central Lechera Asturiana, S.A.T. en fecha 31 de marzo de 2025 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 2024 el cual viene constituido por el documento que precede a este escrito, cuyas hojas se presentan ordenadas con los números 1 a 58.

FIRMANTES:

Ganadería La Soledad, S.C. y en su representación D. Dámaso Alberto Álvarez Rodríguez

(Presidente)



D. Javier Marcos Marcos

(Secretario)



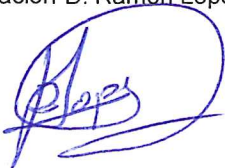
Casa Bigotes, S.C. y en su representación D. Victor Rubio Mayo

(Vocal)



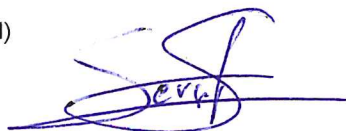
Ganadería El Ferreiro Seares, S.L. y en su representación D. Ramón López Gonzalez

(Vocal)



Ganadería Palacio, S.L. y en su representación D. Sergio Suárez López

(Vocal)



Ganadería Quevedo, S.C. y en su representación D. Mario Álvarez Pérez

(Vocal)



Ganadería Diplomada Badiola, S.L. y en su representación D. José Ramón Badiola García

(Vicepresidente)



Ganadería Rafaela, S.C. y en su representación D. José Manuel Rodríguez Díez

(Vocal)



D. Guillermo Castaño Rodríguez

(Vocal)



D^a María Ángeles González Cueto

(Vocal)



SAT Ganadería Diplomada Los Laureles y en su representación D. Luis Mariano García Alonso

(Vocal)



José Antonio Pérez Suárez

(Vocal)

