

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

El presente estado de información no financiera (EINF), que forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2025 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 2025. Quedan excluidas del alcance del presente EINF las sociedades Biogastur Generación Navia, S.L., salvo en el punto 2 "Cuestiones Medioambientales" ya que se considera relevante dentro del alcance de este EINF, e Innolact, S.L., dado que no se consideran significativas para reflejar la información no financiera del Grupo. En el ejercicio 2024, se excluyó del alcance del presente EINF la sociedad Biogastur Generación Navia, S.L., salvo en el punto 2 "Cuestiones Medioambientales" ya que se considera relevante dentro del alcance de este EINF, no se incluirá información en el resto de puntos dado que no se consideró significativa para reflejar la información no financiera del Grupo.

A los efectos de la obligación establecida en el artículo 35.6 del Código de Comercio, y a los efectos derivados del requisito de comparabilidad, en el presente estado de información no financiera, se expresan tanto los datos del ejercicio actual como las correspondientes al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2024.

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

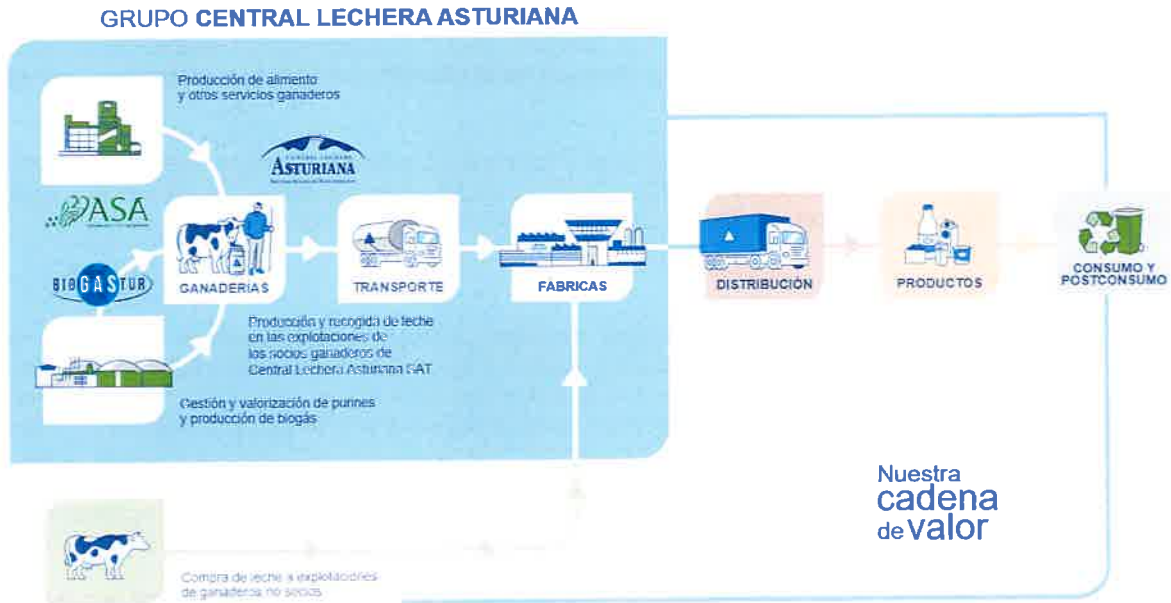
Central Lechera Asturiana nace en 1967 como Grupo Sindical de Colonización con el objeto, entre otros, de "seguir la explotación de CENTRAL LECHERA ASTURIANA" y adopta la forma de Sociedad Agraria de Transformación en virtud de lo dispuesto en la Disposición Transitoria 2ª del Real Decreto 1776/1981, 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:



- **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. (CAPSA)¹:** 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. En mayo de 2025 migró su modelo de negocio, pasando de la producción de energía eléctrica a la producción de biometano.

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 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 1.064.210 litros y en clave de Eficiencia en recogida (Litros recogidos CLAS/ Km. recorrido) ha representado 108,78 litros/km (103,83 litros/km en 2024).

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 6 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:

Central Lechera dispone de una amplia variedad de servicios agrarios con los que pretende ayudar a los ganaderos a mantener una salud óptima del ganado, mejorar la calidad de sus procesos y el cuidado del medio ambiente, de forma que puedan alcanzar una rentabilidad sostenible y por supuesto mejorar su calidad de vida, para que las familias ganaderas puedan tener futuro en el campo asturiano.

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025



Los Servicios están descritos dentro del referencial del Sello de Garantía Ganadera de CLAS SAT, que es utilizado como marco de certificación (por una Entidad de Certificación, SGS International Certification Services Ibérica, S.A.U.) y que ha sido renovado cada año desde 2018, teniendo validez hasta el 27 de junio de 2027. Tras superar la certificación se obtiene una marca de calidad (SERVICERT) emitida por una tercera parte independientemente (SGS) que constituye una muestra del esfuerzo realizado por CENTRAL LECHERA ASTURIANA para establecer un compromiso entre los socios y la propia SAT, potenciar la marca y reconocer el valor añadido que suponen los servicios agrarios.



La mayor parte de la información generada por los servicios junto con otra información de la ganadería procedente de CLAS y de otras entidades (LILA, ASCOL, Administración del Principado...) está a disposición de los ganaderos en la plataforma **PORTAL CLAS**, una Web a la que el ganadero tiene acceso con su usuario y contraseña. Tanto el propio socio como los técnicos pueden registrar datos que ayudan a complementar toda la información trascendente para el funcionamiento de la granja. Se trata de una herramienta estratégica que será renovada próximamente.



Los servicios prestados por personal propio y/o subcontratado como veterinarios, técnicos de sustituciones, podólogos, administrativos, ingenieros agrícolas, etc. son los siguientes:

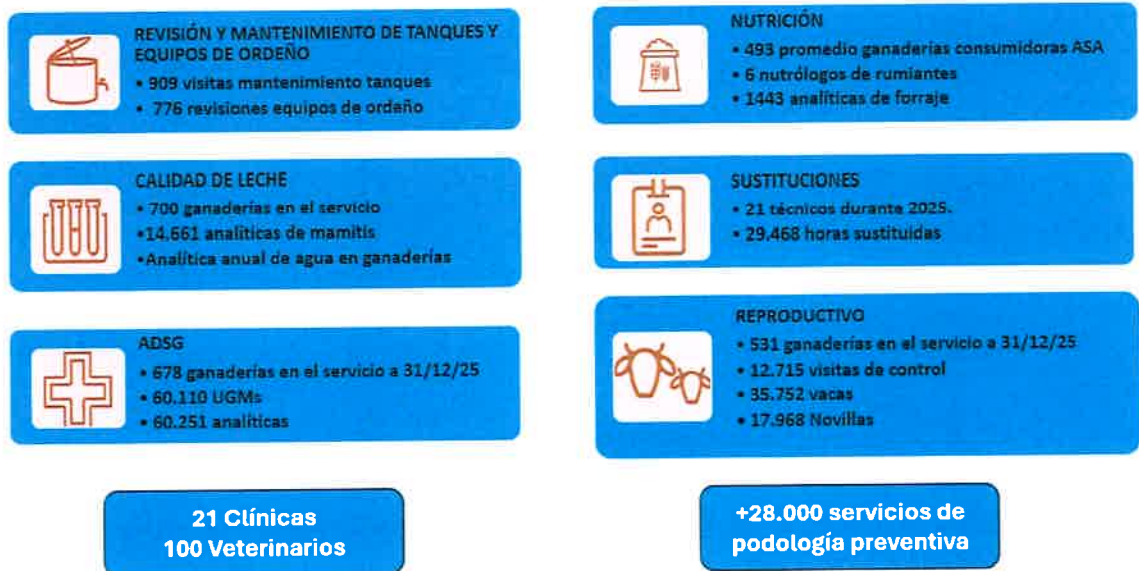
1. **PORTAL CLAS:** herramienta Web que permite al ganadero disponer de toda la información que procesa CLAS relacionada con los servicios agrarios y vía de contacto con el socio.
2. **SUSTITUCIONES:** prestación de servicios de manejo en las funciones diarias (ordeño, alimentación y limpieza) de una explotación ante la ausencia del ganadero por diversos motivos.

3. **ADSG:** ejecución de un programa sanitario para luchar contra las enfermedades previstas en la legislación aplicable por parte de la Administración del Principado de Asturias.
4. **CALIDAD DE LECHE:** servicio centrado en mejorar en lo posible los parámetros de calidad de la leche y el estado de los equipos mediante revisiones de equipos, auditorías, análisis microbiológicos y análisis fisicoquímicos de la leche:
 - ❖ SERVICIO VETERINARIO DE CALIDAD DE LECHE
 - ❖ ANALÍTICAS DE LECHE
 - ❖ ANALÍTICA ANUAL DE AGUA
 - ❖ REVISIÓN ANUAL DEL TANQUE DE LA LECHE
 - ❖ REVISIÓN ANUAL DE LOS EQUIPOS DE ORDEÑO
5. **TANQUES DE FRÍO:** CLAS gestiona la compra por la sociedad de los tanques de refrigeración de leche y su cesión gratuita a los ganaderos, así como el servicio gratuito de mantenimiento y reparación.
6. **BUENAS PRÁCTICAS HIGIÉNICAS:** revisión de la situación de las prácticas higiénicas que se siguen en las ganaderías, mediante auditorías in situ basadas en una checklist, así como acciones correctoras para mejorar dichas prácticas.
7. **BIENESTAR ANIMAL:** revisión de la situación de las prácticas que se siguen en las ganaderías que repercuten en el bienestar de los animales, mediante auditorías in situ basadas en una checklist, así como recomendaciones de mejora.
8. **REPRODUCTIVO:** control y mejora la fertilidad y salud del rebaño, de cara a conseguir un intervalo entre partos que permita obtener la máxima rentabilidad en la producción láctea.
9. **PODOLOGÍA:** reducción de la aparición de cojeras por medio de un programa de recorte preventivo, y en caso de tenerlas, un programa de reparación de urgencia.
10. **TAGEL (TABLERO DE LA GESTIÓN DE EXPLOTACIONES LECHERAS):** ofrece información sobre los ingresos y gastos de cada ganadería, y ayuda para interpretarla con el fin de mejorar la toma de decisiones y que se maximicen sus beneficios.
11. **SEGUROS AGRARIOS:** por medio de la correduría de seguros CLAS GESTIÓN S.L. (filial 100% CLAS), se ofrece un seguro colectivo gratuito a los socios, y además, una importante labor de intermediación ante las entidades aseguradoras ya que también comercializa entre los ganaderos las coberturas que ofrece AGROSEGURO para sus animales, con precios especiales directamente aplicados en el cobro de las pólizas (descuentos) además de otros tipos de seguros.
12. **NUTRICIÓN:** ASA (filial 86,87% GRUPO CLAS), realiza un control de la alimentación animal que permite, junto con una salud óptima y eficiencia reproductiva del rebaño, mejorar la eficiencia económica y medioambiental de la granja:
 - ❖ ANALÍTICAS DE FORRAJES
 - ❖ ANALÍTICA DE TIERRAS
 - ❖ ASESORÍA EN SIEMBRA, MANEJO Y ABONADO DE TIERRAS
 - ❖ FORMULACIÓN DE RACIONES A MEDIDA
13. **ALQUILER DE MAQUINARIA AGRÍCOLA:** por medio de ASA, para realizar las labores de siembra, abonado y cosechado de las tierras.
14. **TIENDAS AGRARIAS ASA:**
 - ❖ VENTA DE PIENSOS
 - ❖ VENTA DE PRODUCTOS AGRARIOS
 - ❖ FARMACIA VETERINARIA
 - ❖ RECETA ELECTRÓNICA
 - ❖ RECOGIDA DE ENVASES

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

15. **GESTIÓN, TRATAMIENTO Y VALORACIÓN DE PURINES: BIOGASTUR** (filial 100% CLAS), ofrece una solución a la gestión de purines, valorizando este residuo por medio de la conversión en energía eléctrica y/o biometano y enmienda orgánica que se puede reintroducir como fertilizante.
16. **CLAS ENERGÍA (PROTECCIÓN Y CUIDADO DEL ENTORNO NATURAL)**: optimización del consumo eléctrico (reducción del consumo, potencia y precio de la energía), de las ganaderías con el consiguiente ahorro, lo que contribuye a la sostenibilidad de sus actividades.
17. **OPTIMIZACIÓN DE RUTAS (PROTECCIÓN Y CUIDADO DEL ENTORNO NATURAL)**: reducción del impacto ambiental de las actividades de recogida de la leche adaptando el volumen, minimizando tiempo y unidades de transporte.
En el marco del compromiso del Grupo Central Lechera Asturiana con la protección y cuidado del entorno natural, se incorporan dos nuevos programas estratégicos orientados a reforzar la sostenibilidad de nuestras ganaderías y avanzar en la mitigación del cambio climático. Estos programas – Programa de Huella de Carbono y el Visor Agroforestal – aportan herramientas innovadoras para conocer, gestionar y mejorar el desempeño ambiental del sector primario.
18. **HUELLA DE CARBONO (PROTECCIÓN Y CUIDADO DEL ENTORNO NATURAL)**
Programa que facilita a las ganaderías una herramienta para conocer su huella de carbono y orientar medidas de mejora. Permite identificar las principales fuentes de emisión y definir planes de mitigación que ayuden a reducir el impacto ambiental y mejorar la eficiencia de cada explotación.
19. **VISOR AGROFORESTAL (PROTECCIÓN Y CUIDADO DEL ENTORNO NATURAL)**
Plataforma cartográfica que reúne la información agroforestal de las ganaderías y facilita la gestión de sus parcelas agrícolas y forestales. Permite visualizar superficies, usos del suelo y oportunidades de mejora ambiental, apoyando proyectos de conservación, absorción de carbono y manejo sostenible del territorio.

Dimensión de los servicios agrarios en 2025



N.º total de socios de la SAT:

A 31 de diciembre de 2025 ascendía a 6.481 (6.506 en 2024), de los cuales 786 eran socios activos (784 en 2024) y 5.695 excedentes (5.722 en 2024).

A 31 de diciembre de 2025, la distribución de socios y abastecedores por municipio en el Principado de Asturias, Galicia y Cantabria era la siguiente:

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

ALLANDE	1	COLUNGA	10	NAVA	4	SALAS	43
AVILES	4	CORVERA	5	NAVIA	20	SAN TIRSO DE ABRES	4
BOAL	7	CUDILLERO	14	OSCOS	2	SIERO	17
CABRALES	2	EL FRANCO	31	OVIEDO	2	TAPIA	35
CABRANES	4	GIJON	10	PARRES	6	TINEO	173
CANDAMO	7	GOZON	48	PEÑAMELLERA ALTA	1	VALDES	103
CANGAS DE ONIS	1	GRADO	4	PILOÑA	5	VEGADEO	28
CARREÑO	31	ILLAS	1	PRAVIA	5	VILLAVICIOSA	20
CASTRILLON	2	LLANERA	11	LAS REGUERAS	12	VILLAYON	27
CASTROPOL	39	LLANES	9	RIBADEDEVA	1	LUGO	4
COAÑA	18	MUROS DE NALON	1	RIBADESELLA	1	TRABADA-LUGO	11
CANTABRIA	2					TOTAL	786

A 31 de diciembre de 2024 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	OVIEDO	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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Litros recogidos

AÑO	LITROS	% LITROS SOCIOS	% LITROS ABASTECEDORES	N ° MEDIO PRODUCTORES
2025	394.383.942	99,54%	0,46%	816
2024	406.769.109	92,20%	7,80%	870
2023	405.740.186	93%	7%	920
2022	386.610.184	99,80%	0,20%	920
25 vs 24	-3,04%			

En 2025, la edad media de socios y abastecedores se situó en 56 años (54 en 2024), ascendiendo el porcentaje de mujeres titulares de una ganadería o miembros de una sociedad ganadera al 41,5%.

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

EDAD	% SOCIOS	% VOLUMEN
<40 años	6%	5%
41-55 años	35%	36%
>55 años	59%	59%

En 2024, la distribución de socios por tramos de edad y volumen aportado fue el siguiente:

EDAD	% SOCIOS	% VOLUMEN
<40 años	18%	27%
41-55 años	44%	52%
>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 2025 ha continuado 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.

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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 actual 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 González, 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 2025, el promedio de la compensación de los hombres miembros de Junta Rectora fue de 33.822,07 euros (36.800 euros en 2024), mientras que la compensación de las mujeres ascendió a 27.692,28 euros (27.692,28 euros en 2024). 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 participan en mayor número de reuniones.

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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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 denominados 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 en 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

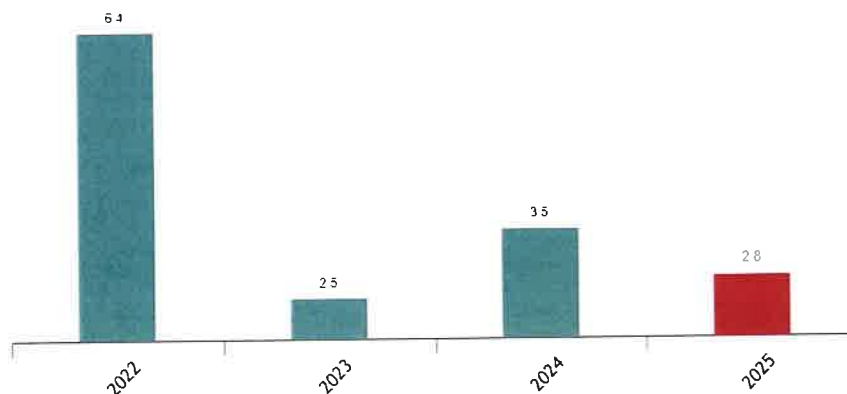
I.- Entorno económico y de mercado:

El **producto interior bruto de España** en 2025 ha crecido en 2,8% respecto a 2024. Se trata de una tasa 7 décimas menor que la de dicho año, cuando fue del 3,5%.

En 2025 la cifra del PIB fue de 1.685.783 M€, con lo que España es la economía número 14 en el ranking de los 196 países de los que publicamos el PIB. El valor absoluto del PIB en España creció 91.453 millones de euros respecto a 2024.

Producto interior bruto

Volumen encadenado. Tasas de variación interanual (%)

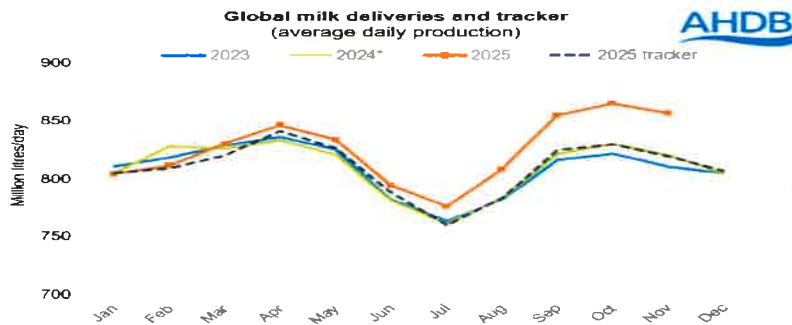


ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

- Evolución de la Producción en el sector lácteo:

La producción mundial de leche en 2025 muestra un crecimiento moderado, proyectándose cerca de 992,7 millones de toneladas según estimaciones de la FAO, con aumentos interanuales que oscilan entre el 0,5% y el 1,6%. Este crecimiento responde a una recuperación en las principales regiones productoras tras la desaceleración de 2024, destacando un aumento notable en la producción de EE.UU.

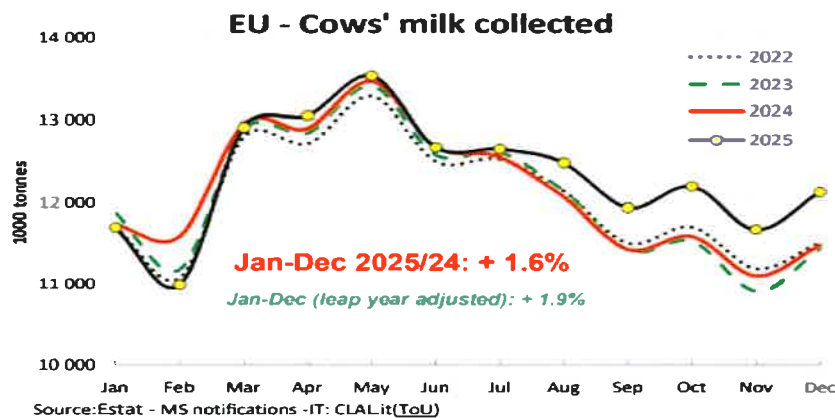
Figura 2. Entregas globales de leche y seguimiento (producción diaria promedio)



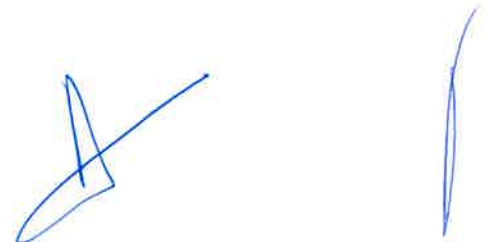
Source: AHDB, Ministerio de Agroindustria, Dairy Australia, DCANZ, Defra, Eurostat, USDA
*Adjusted for a leap year

Este gráfico lineal muestra las entregas mundiales de leche en millones de litros diarios durante un período de 12 meses. Línea azul = 2023, línea verde = 2024, línea naranja = 2025, línea punteada = seguimiento de 2025.

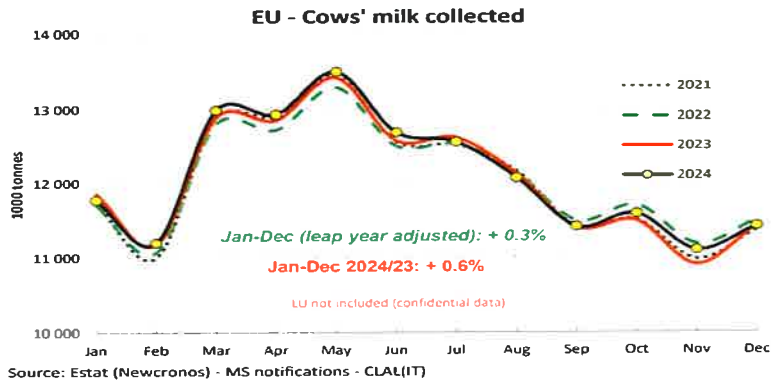
La producción de leche en la Unión Europea (UE) en 2025 muestra una **leve tendencia al alza** en volumen, con un crecimiento estimado del +1,6 %, a pesar de una reducción estructural en el censo de vacas y limitaciones de sostenibilidad. Alemania mantiene el liderazgo, seguido de un crecimiento destacable en Polonia e Irlanda, mientras que la producción en España se mantiene estable con un ligero descenso del 0,5%.



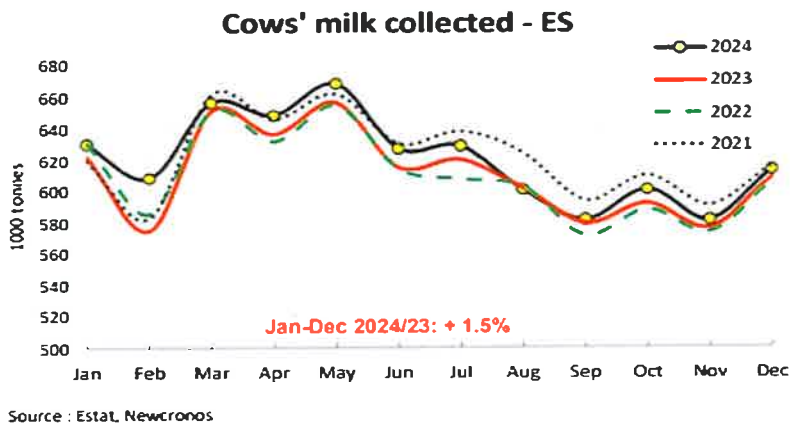
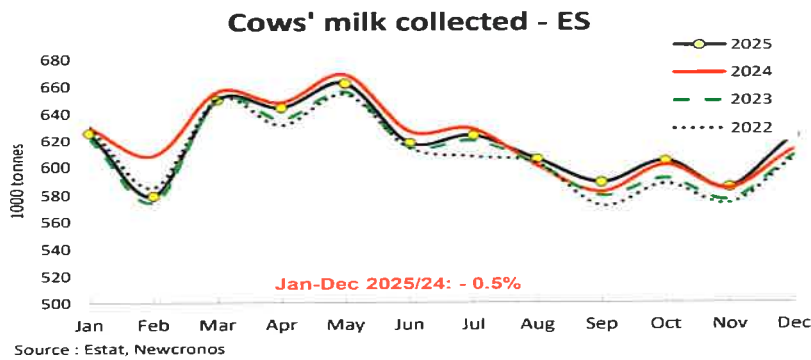
Source: Estat - MS notifications - IT: CLALit(ToU)



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025



En España la producción disminuyó un 0,5%.



Por lo que respecta a Asturias, la producción fue de 498,994 millones de kg. disminuyendo un 3,81% respecto a la producción del año anterior, siendo la producción nacional de 7.410 millones de Kg. Además, los precios medios percibidos en Asturias, impulsados por los precios abonados a los socios de CLAS SAT, se sitúan entre los mayores de España.

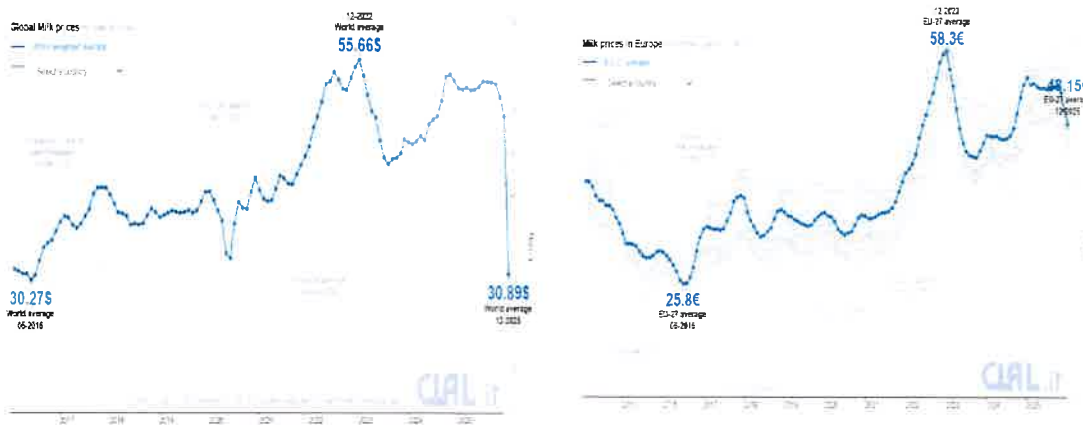
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Durante 2025 **CENTRAL LECHERA ASTURIANA SAT** recogió la producción de 816 productores (media ganaderos/año). Nº ganaderos en Asturias a finales año 2025: 1.090; por lo que las 774 ganaderías asturianas de Clas Sat suponen el 71% del total las explotaciones lecheras de Asturias.

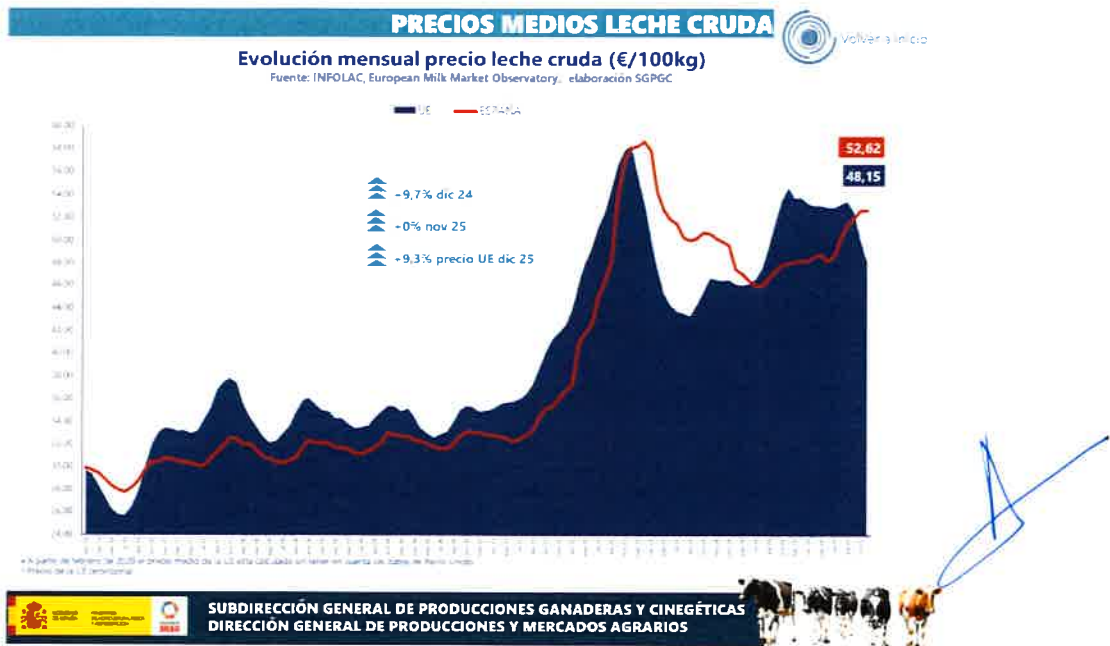
- Precios en el sector lácteo:

Después de un año 2025 estable en precios, el precio mundial de la leche bajó significativamente en diciembre de 2025 (de precios en torno a 50\$/kg por a una media de 30,89\$/kg), debido a un exceso de oferta global, impulsado por una alta producción en EE. UU. y la UE, superando una demanda débil. El aumento de la materia grasa láctea y la debilidad del dólar también presionaron a la baja los precios del queso y la leche en polvo.

Europa también tiene un año estable en precios y la bajada de diciembre se produce hasta un precio medio de 48,15€/kg.



El precio medio en España sin embargo tiene una tendencia alcista todo el año y la bajada mundial de diciembre no le afecta, con lo que en diciembre su precio medio de 52,62€/kg, supera por primera vez en todo 2025 a la media de Europa (48,15€/kg).



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Aún con la bajada abrupta del precio de diciembre, las perspectivas en cuanto al precio son buenas como indican las 4 primeras subastas de 2026 en Fronterra, las 2 última de ellas con subidas del 6,7%, y 3,6% respectivamente.

Event 398 / 17 February 2026

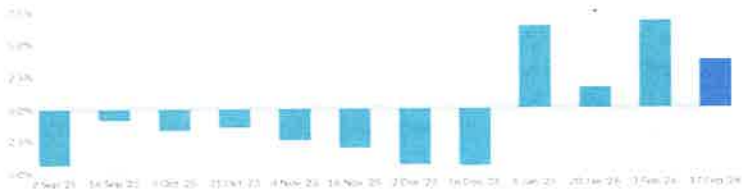


Change in GDT Price Index from previous event
+3.6%

Average winning price (USD/MT)
\$4,028

See the next Trading Event
 View the event calendar

Change in GDT Price Index



Summary of Results

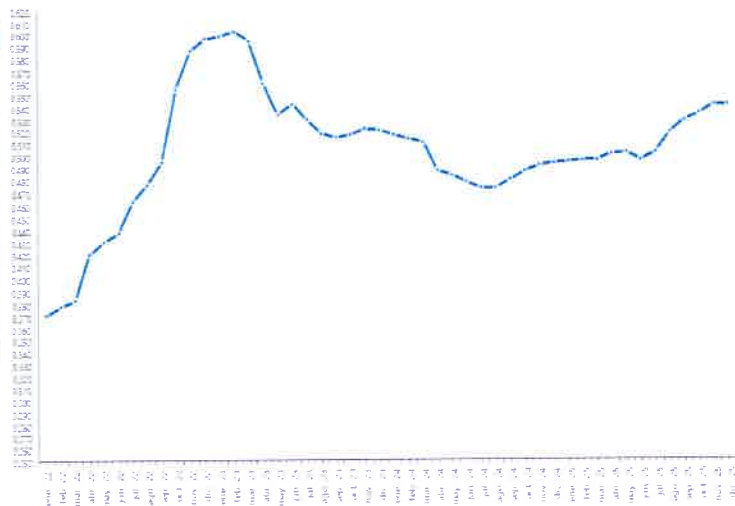
Number of Winning Bidders	105	Number of participating orders	167
Number of Bidding Rounds	20	Quantity sold (MT)	22,240
Duration of Trading Event (hours:mins)	0:44		
Minimum Supply (MT)	20,706		
Maximum Supply (MT)	27,754		

El precio medio de la **leche de vaca en España** ha subido, en el año 2025, un 3,8% si se compara con los datos de 2024, para situarse en un promedio de 0,510 euros por litro. Por el contrario, la producción decrece, en los últimos 365 días, un 0,55%.

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

Mes	2021	2022	2023	2024	2025
Enero	0,340	0,371	0,599	0,517	0,495
Febrero	0,338	0,378	0,603	0,514	0,496
Marzo	0,337	0,383	0,595	0,511	0,496
Abril	0,336	0,420	0,560	0,488	0,501
Mayo	0,335	0,431	0,543	0,484	0,502
Junio	0,332	0,438	0,534	0,478	0,496
Julio	0,334	0,463	0,530	0,473	0,502
Agosto	0,338	0,476	0,518	0,473	0,519
Septiembre	0,342	0,495	0,515	0,480	0,529
Octubre	0,353	0,556	0,517	0,487	0,535
Noviembre	0,362	0,587	0,522	0,492	0,542
Diciembre	0,364	0,597	0,521	0,494	0,542
Media anual	0,342	0,464	0,547	0,491	0,510

Evolución del precio medio declarado por mes y año 2022-2025 (€/litro)

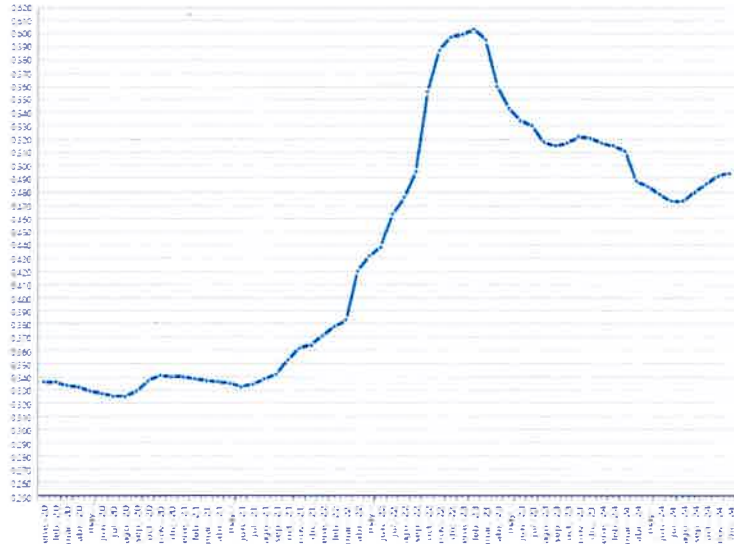


El **precio** medio de la leche de vaca en **España** cayó en el año 2024 un 10,16% si se compara con los datos de 2023, situándose en un promedio de 0,491 euros por litro.

Evolución del precio medio declarado por mes y año 2019-2024 (€/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	0,431	0,543	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 Grupo ha cerrado el ejercicio 2025 con una cifra de negocio de 1.012.665 miles de euros, registrando un incremento del 1,6 % sobre el año anterior. En términos de volumen, la evolución de la Sociedad en las principales categorías está muy alineada con la evolución del consumo en los mercados lácteos, destacando la Nata y Mantequilla donde se producen crecimientos del volumen de ventas del 14% y 10% respectivamente; reforzando nuestra posición y liderazgo en el mercado.

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 subvenciones de inmovilizado no financiero, las disminuciones de valor por depreciaciones o amortizaciones ni otros resultados) que se sitúa en 65.975 miles de euros (2024: 56.665 miles de euros), como en el Resultado del ejercicio que alcanza la cifra de 39.279 miles de euros (2024: 30.863 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 133.469 miles de euros (114.490 miles de euros en 2024).

Adicionalmente, el periodo medio de pago a proveedores del Grupo durante los ejercicios 2025 y 2024 es de 29 días.

El beneficio obtenido en España ha ascendido en el ejercicio 2025 a 39.279 miles de euros (2024: 30.863 miles de euros). Durante el ejercicio 2025 CLAS SAT como cabecera del grupo fiscal ha realizado pagos a cuenta del impuesto de sociedades por importe de 11.478 miles de euros (2024: 8.269 miles de euros). El importe resultante a cobrar, después de los pagos a cuenta realizados, de la cabecera fiscal del grupo asciende a 4.670 miles de euros (2024: 3.111 miles de euros).

El total de subvenciones recibidas en el ejercicio asciende a 3.743 miles de euros (2024: 9.920 miles de euros).

1.2. Estrategia de negocio

En 2025, 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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 2025 se situó en el 6,83% 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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.

1.3. 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 2025 así como los riesgos operativos, medioambientales, de mercado

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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 | • Higiene y bioseguridad de las ganaderías |
| • Pérdida de competitividad y rentabilidad de la actividad | • Error en la medición |
| • Calidad y volumen de la leche | • Incidencias por calidad |
| • Relevos generacional | • Tiempo medio de descarga |
| • Contaminación de la cisterna | |

Oportunidades y áreas de mejora

- | | |
|--|--|
| • Adaptación al volumen actual de producción en las ganaderías | • Conseguir un equilibrio entre rentabilidad y sostenibilidad en las granjas |
| • Minimizar las unidades de transporte | • Aumento de litros por trayecto |
| • Incremento del peso útil de las unidades de recogida | • Mejora y optimización de la calidad de la leche |
| • Garantizar la transición energética | |

2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

2.1 Gestión 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 sustenta en la visión, misión y los valores definidos dentro del Plan de Triple Impacto —social, económico y ambiental— que orientan su actuación hacia:

- Un gobierno basado en la ética y el cumplimiento
- El compromiso con el sector primario
- La apuesta por la alimentación natural y saludable
- La protección y el cuidado del entorno natural
- El cuidado de nuestros empleados

En este marco, el Grupo trabaja para 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, más relevantes para su actividad:

- 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 Ambiental Integral del Grupo Central Lechera Asturiana se fundamenta en los principios de economía circular y refuerza nuestro compromiso con la mitigación y adaptación al cambio climático, la eficiencia energética, la protección de la biodiversidad, la preservación del agua y del suelo, y la gestión responsable de los recursos naturales. Además, se alinea con los principios y directrices europeas en materia de sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

Nuestra Política se aplica a todas las unidades de negocio y extiende su alcance a toda la cadena de valor para una gestión responsable de impactos, riesgos y oportunidades ambientales, y, en este marco, la Política Integral de Sostenibilidad Ambiental del Grupo Central Lechera Asturiana adopta los siguientes principios generales de actuación.

- Conocer y cumplir en todo momento la legislación y regulación, así como, todos los requisitos suscritos por la organización en materia de protección ambiental y energética.
- Desarrollar, a través de la formación, la sensibilización y la comunicación interna, la cultura corporativa que permita que todos los empleados ejerzan nuestras actividades, dentro y fuera de la empresa, con el máximo respeto por el medio ambiente y el uso eficiente de recursos y energía.
- Proteger activamente el medio ambiente mediante un modelo de gestión ambiental y energético integrado en la gestión general del Grupo, basado en la preservación de los recursos y la biodiversidad, la prevención de la contaminación, la optimización del consumo de insumos y la mejora continua del desempeño ambiental. Además, incorporamos criterios de eficiencia, reducción del desperdicio alimentario y la introducción de recursos renovables, avanzando hacia el reto de la descarbonización y contribuyendo a la sostenibilidad del entorno, más allá del cumplimiento de la legislación vigente.
- 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 y cuyos efluentes ambientales serán reutilizados, reciclados o eliminados con la mínima afeción al entorno reforzando nuestro compromiso residuo cero.
- Establecer una comunicación fluida y transparente con los grupos de interés, así como líneas de colaboración que permitan dar respuesta a nuestras necesidades, promoviendo la adopción de políticas de sostenibilidad similares a la expuesta.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

- 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 nuestro cumplimiento y poniéndola a disposición del público.
- Dotar de los recursos necesarios (humanos, técnicos y/o financieros) para la implementación efectiva de esta estrategia, revisando periódicamente nuestros objetivos y acciones con el fin de asegurar la mejora continua y la adaptación a la evolución del contexto ambiental, regulatorio y tecnológico.

La versión completa y detallada de los compromisos ambientales adquiridos por el Grupo está disponible para su consulta en la página web de CAPSA FOOD (<https://capsafood.com/wp-content/uploads/2026/02/Politica-de-Sostenibilidad-Grupo-CLAS-2026.pdf>), donde puede accederse a la política integral.

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

En coherencia con esto, durante el año 2025, se han invertido 5,9 millones de euros en instalaciones y equipos para optimizar la eficiencia energética y proteger el medio ambiente. (18,6 millones de euros en el ejercicio 2024) Del total de la inversión, el 84,3% corresponde a CAPSA, el 7,9% a Lácteas Flor de Burgos y el 7,8% a Biogastur. Adicionalmente, las diferentes unidades de negocio productivas del grupo CAPSA FOOD, a pesar de no ser necesario tras realizar el análisis de riesgos ambientales de sus instalaciones, disponen de un seguro de responsabilidad ambiental. Dicho seguro incluye además al resto de unidades productivas del grupo.

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 sensorica, 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. Además, el Grupo Central Lechera Asturiana cuenta con su "Estrategia de Economía Circular", un modelo en el que basa su gestión empresarial y que se extiende a toda la cadena de valor, reforzando su compromiso con la transición hacia sistemas productivos más eficientes y sostenibles; así como con la certificación de Huella en carbono (Alcance 1+2).

Por otro lado, se destaca la certificación B CORP que avala que las prácticas desarrolladas por CAPSA cumple con estándares sociales, ambientales y de gobernanza de esta reconocida certificación. Además, ISO 14001 de Gestión Ambiental, Residuo Cero, 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. La estrategia de economía circular es desplegada en un programa de mejora detallado y verificada anualmente por AENOR.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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 ganaderos para su posterior entrega a las unidades productivas lácteas a la que se suma la leche procedente de otros abastecedores, utilizada en la elaboración de los diferentes productos lácteos en las plantas productivas lácteas del Grupo.

CAPSA +FLOR DE BURGOS

Materias primas lácteas	2025	2024
<i>Leche (millones de L)</i>	828	814
<i>Nata (tn)</i>	826	832
<i>Queso (tn)</i>	5.670	5.743

De forma complementaria, y en el marco de los servicios que el Grupo presta al socio ganadero, la unidad productiva de ASA las principales materias primas que emplea para la fabricación de piensos son las siguientes:

ASA

Materias primas para la fabricación de piensos (tn)	2025	2024
<i>Maíz</i>	60.263	50.087
<i>Harina soja</i>	24.354	25.487
<i>Cebada</i>	16.235	15.926

Asimismo, se consideran materias primas relevantes los materiales utilizados en los envases de los productos lácteos. La información detallada sobre envases y ecodiseño se incluye en el apartado "Gestión de envases: ecodiseño y reciclaje".

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 de Lácteas de Flor de Burgos y ASA representan un 4,3% y un 1,2% respectivamente frente a la generación de esta.

	2025	2024
<i>RNP valorización</i>	12.706.122	15.013.834
<i>RNP eliminación</i>	767.618	769.398
RNP TOTAL	13.473.740	15.783.232
<i>RP valorización</i>	50.928	52.281
<i>RP eliminación</i>	31.609	37.310
RP TOTAL	82.537	89.591
TOTAL RESIDUOS	13.556.277	15.872.823
% Valorización TOTAL	94,1%	94,9%
% Eliminación TOTAL	5,9%	5,1%
<i>RNP(Residuo Peligroso)</i>	No	
<i>RP (Residuo Peligroso)</i>		



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Se destaca que en el año 2025 la generación de residuos de las unidades fabriles del grupo se ha reducido un 14,6% respecto al ejercicio anterior, valorizándose más del 94% del total generado.

Además, todas las fábricas de CAPSA, principal unidad generadora de residuos debido a su proceso productivo, están certificadas en Residuo Cero desde 2019. En este ejercicio, más del 96% de los residuos de CAPSA han sido valorizados, destinándose un 72% a generación de biogás, un 12% a generación de biofertilizantes y un 13% a procesos de reciclaje, permitiendo su reincorporación como materia prima en nuevos ciclos productivos.

BIOGASTUR

Biogastur, tiene un papel fundamental en la gestión de residuos de las ganaderías de los socios 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 biometano, energía de origen renovable y biofertilizantes que se utilizan, como enmienda orgánica en las propias parcelas de los ganaderos socios. Así mismo gestiona residuos y subproductos de otras industrias de alimentación.

Principales indicadores de Biogastur		2025	2024
Residuos a valorizar	Purín gestionado (tn)	98.944	109.522
	Residuo orgánico industrial (tn)	87.282	79.796
Productos de salida	Enmienda orgánica (tn)	25.933	25.537
	Reducción de residuos (%)	86%	87%
Energía renovable producida	Energía exportada a red (MWh)	4.534	8.808
	Biometano exportado (MWh)	33.686	

La producción de biometano ha sido posible gracias a la puesta en marcha del sistema de upgrading en el primer semestre del año 2025, que permite purificar el biogás hasta obtener un gas renovable con características aptas para su inyección directa en la red gasista. Este avance supone un salto tecnológico relevante para la valorización energética de los residuos del Grupo y la aportación de combustible térmico de origen renovable al mix energético español.

El funcionamiento de Biogastur requiere consumos energéticos asociados a los procesos de digestión anaerobia, purificación del biogás y generación de productos valorizables. Durante 2025, la planta ha generado 8.036 Nm3 de biogás, combustible renovable que constituye la base de su actividad. Una parte de este biogás se utilizó para abastecer las propias necesidades energéticas de la instalación, y el resto de las necesidades energéticas se suplieron con un consumo de 10.673 MWh de gas natural y 7.238 MWh de energía eléctrica, de los cuales el 45% fue autogenerado en su cogeneración.

En conjunto, Biogastur contribuye de manera decisiva a la reducción de residuos (un 86% de reducción en el año 2025), a la descarbonización, a la generación de energía renovable y al aprovechamiento circular de los subproductos del Grupo, evitando aplicación de exceso de purines en los suelos de ganaderos propios reforzando el compromiso de Central Lechera Asturiana con un modelo productivo sostenible, eficiente y alineado con los retos ambientales actuales.

ALIANZAS POR LA ECONOMÍA CIRCULAR

El Grupo Central Lechera Asturiana 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 2025 se ha dado continuidad y finalizado el proyecto Circular Innovate Technologies For Transformation and Resilience For Agrifood Sector (CERES), en colaboración con el centro tecnológico ASINCAR. Este proyecto ha permitido avanzar en el diseño y validación, a escala demostrador, de nuevas rutas tecnológicas para maximizar el aprovechamiento de residuos y subproductos lácteos derivados de la transformación de la leche, como lactosueros y permeados, reforzando la circularidad dentro de la cadena de valor láctea.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Asimismo, CAPSA participa en el proyecto RULESSWASTE, una iniciativa desarrollada en colaboración con cinco municipios rurales de Asturias que busca abordar los principales desafíos del sistema alimentario local. El proyecto impulsa la valorización de productos cortos de fecha y promueve mejores prácticas para reducir el desperdicio alimentario, a través de intervenciones adaptadas a las necesidades de cada territorio y al empoderamiento de sus actores locales.

La iniciativa incorpora una Plataforma de Gestión de Recursos Alimentarios basada en tecnología blockchain, que cuenta con dos áreas principales:

- un panel de análisis de datos que facilita la toma de decisiones, y
- un espacio digital que conecta a los generadores de recursos alimentarios con potenciales consumidores, favoreciendo el aprovechamiento de alimentos y la eficiencia del sistema.

RULESSWASTE está liderado por un consorcio que combina innovación digital y arraigo territorial: NARIA, responsable del desarrollo tecnológico y metodológico, y CAPSA, que asegura el impacto local gracias a su estrecha vinculación con las comunidades rurales asturianas.

Además, a través del vehículo de innovación CAPSA VIDA, el Grupo refuerza su compromiso con la circularidad mediante su participación en iniciativas que promueven nuevas soluciones de aprovechamiento de recursos, como son:

- **Entomo Agroindustrial**, proyecto pionero en el sector lácteo español que transforma residuos orgánicos en productos de alto valor añadido, reintroduciéndolos en la economía y avanzando hacia modelos productivos más circulares.
- **NARIA – Nadie Sin Su Ración Diaria**, plataforma digital enfocada en reducir el desperdicio alimentario mediante la gestión de productos cortos de fecha como donaciones. La herramienta facilita una solución ágil, transparente y colaborativa, contribuyendo al mismo tiempo a la inclusión social y a la lucha contra el desperdicio alimentario.

2.2.2 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 envases 100% diseñados para un reciclado efectivo. Este enfoque permite minimizar el impacto ambiental asociado al embalaje y fomentar la economía circular en toda la cadena de valor.

A continuación, se detallan las **materias primas empleadas en los envases** por las dos principales unidades envasadoras de productos lácteos del Grupo:

CAPSA

Materias primas para envases (tn)	2025	2024
<i>Brik</i>	11.093	10.809
<i>Papel cartón</i>		8.665 ⁽¹⁾
<i>Plástico</i>		11.047 ⁽²⁾
<i>Otros materiales (Aluminio, metales y vidrio)</i>	1.095	1.079

(1) 91,1% del cartón es reciclado

(2) 6,4% del plástico es reciclado

(3) 89,3% del cartón es reciclado

(4) 5,8% del plástico es reciclado

(5) 54% de material de origen biobasado en 2025

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

FLOR DE BURGOS

Materias primas para envases (tn)	2025	2024
Papel cartón		360 ⁽¹⁾ 441 ⁽³⁾
Plástico		431 ⁽²⁾ 566 ⁽⁴⁾
Madera	609	792
Otros materiales (Aluminio)	0,1	0,3

- (1) 88,7% del Papel cartón es reciclado
 (2) 6,1% del plástico es reciclado
 (3) 94,2% del Papel cartón es reciclado
 (4) 6,8% del plástico es reciclado
 (5) 69% de material de origen biobasado en 2025

En nuestro empeño de incorporar materiales cada vez más sostenibles, destacamos que 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, que 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.

Por otro lado, todos los films para agrupar los productos cuentan con al menos un 50% de plástico reciclado, aumentando al 70% de plástico reciclado en 2025 en los films de agrupación de botella, siempre que exista viabilidad técnica y disponibilidad de material reciclado. Asimismo, los films de paletizado de leche en botella ya incorporan al menos un 30% de plástico reciclado. En cuanto a embalajes de cartón el 91% del mismo procede de material reciclado en el caso de CAPSA y el 89% en el caso de Lácteas de Flor de Burgos, de este modo se incorpora materiales reciclados en aquellos casos en que la seguridad alimentaria lo permite.

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 asociados a los procesos productivos.

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. Asimismo, es relevante mencionar que la principal 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 operacional sobre estos.

- Recursos hídricos

El consumo de agua de Grupo es de 2.316.996 m³ de agua en 2025 (frente a 2.322.326 m³ de agua en 2024). La contribución de ASA sólo representa el 0,03% del consumo total, por lo que se considera no significativa. Además, el proceso de depuración de su vertido se realiza en las mismas instalaciones que CAPSA, teniendo está el control operacional del mismo.

Por su parte, Lácteas Flor de Burgos ha representado un 11,2% del consumo total de agua del Grupo. En esta planta se han iniciado actuaciones para optimizar este consumo, logrando reducir en 2025 un 7,8% el ratio de consumo respecto al año anterior, así como se continúa trabajando en optimizar también el proceso de depuración para mejorar la calidad de los vertidos.

La unidad con mayor peso es CAPSA, que concentra un 88,7% del consumo total. En 2025, su ratio de consumo de agua fue de 2,63 m³ agua/ton de producto (2,61 m³/tn producto en 2024), habiéndose producido un ligero incremento respecto al año anterior. Aun así, se mantiene la tendencia de mejora consolidada en los últimos años: desde 2015, CAPSA ha logrado una reducción del 16% en su ratio de consumo de agua, partiendo de 3,15m³/tn producto.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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

	m ³	
	2025	2024
Rio	417.059	468.305
Pozos	302.719	287.088
Red	1.597.171	1.567.003
Total	2.316.949	2.322.396

	%	
	2025	2024
Rio	18%	23,1%
Pozos	13%	14,2%
Red	69%	62,7%
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.

De forma complementaria, 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 2025 el ratio de contaminación vertida de CAPSA frente al límite autorizado fue del 17% de (17,7% en el ejercicio 2024) (expresado en kg DQO vertida/kg DQO autorizada).

- Recursos energéticos

o **Energía térmica**

A lo largo de 2025 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 utilizados en los procesos industriales, siendo el consumo en 2025 de 222.022 MWh de combustible (2024: 230.714 MWh). El combustible utilizado fue mayoritariamente gas natural, habiéndose producido un consumo residual del gasóleo del 0,8%.

El consumo de combustible de ASA representa un 1,6% sobre el total, y además es CAPSA la que le proporciona a ASA energía térmica para el uso en su proceso productivo en su fábrica de Granda, en 2025 fueron 4.212 tn de vapor. El consumo total de combustible de ASA fue de 3.561 MWh (3.799 MWh en 2024), 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 el caso de Lácteas de Flor de Burgos, el consumo de combustible representa el 5,1% respecto del total y se redujo el consumo neto en 634 MWh, pasando de un consumo de 11.873 MWh en 2024 a 11.239 MWh en 2025. Sin embargo, en ratio se observa un ligero aumento pasando de 0,314 Mwh/tn producto en 2024 a 0,331 MWh/tn producto en 2025.

CAPSA tiene el consumo mayoritario del Grupo con un peso del 93,3%, el combustible utilizado fue gas natural (un 99,2% fue gas natural, habiéndose producido un consumo residual del 0,8% de gasóleo). La reducción del ratio de consumo de combustible total por tonelada de producto fue del 4,3% respecto al año anterior y en los últimos años una reducción del 53,3% partiendo de un ratio de 0,57 en 2015. El ratio de consumo de combustible de CAPSA en 2025 ha sido 0,265 MWh/ton producto final (2024: 0,277 MWh/ton producto final).

o **Energía eléctrica**

El consumo total de energía eléctrica en el ejercicio 2025 ha sido de 81.671 MWh, ligeramente inferior al registrado en 2024 (82.834 MWh).

En CAPSA, el ratio de consumo de energía eléctrica de 2025 es de 0,093 MWh energía eléctrica/ton de producto final frente al 0,096 MWh energía eléctrica/tn producto final en 2024, produciéndose un descenso del 2,6%. Además, el



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

100% de la energía eléctrica consumida en CAPSA tiene garantías de origen renovable, reforzando a su vez el compromiso del Grupo con el uso de fuentes renovables.

En el caso de ASA, se ha aumentado el ratio un 2% de consumo en 2025, 0,026 MWh EE/tn materias primas, respecto al año anterior debido a incorporar el consumo de una nueva fábrica adquirida por la organización en junio del 2025. Además, el 93% del consumo total de ASA tiene certificado de origen renovable al igual que el consumo de CAPSA.

En cuanto a Lácteos Flor de Burgos, el ratio de consumo ha sido de 0,33 MWh EE/tn producto final (0,31 MWh/tn producto final en 2024). Se destaca que, en 2025, el 100% de la energía eléctrica consumida cuenta con garantías de origen renovable, un avance significativo respecto al ejercicio anterior, en el que no se disponía de dichas garantías.

La electrificación de procesos continúa siendo una herramienta una palanca de descarbonización industrial para el Grupo, siempre vinculada al uso de fuentes renovables. Gracias a ello, en 2025 se evitaron 23.037 tn de CO₂e de emisiones a la atmósfera, contribuyendo significativamente a mitigar el cambio climático.

Además, CAPSA refuerza su apuesta por las energías renovables con la instalación de paneles fotovoltaicos en cubierta y también en terreno, para la autogeneración de energía eléctrica en todas sus fábricas. En 2025, la energía eléctrica autogenerada alcanzó 3.387 MWh, lo que supuso un 4,7% de su consumo.

Por último, del total de energía eléctrica consumida por Lácteos de Flor de Burgos, un 1,5% 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

El Grupo calcula y verifica anualmente su huella de carbono de alcance 1 y 2 siguiendo el estándar internacional GHG Protocol, aplicando un enfoque de control operacional para todas las unidades de negocio. Este proceso permite evaluar con rigor nuestro desempeño climático y garantizar la transparencia de la información pública.

En 2025, las emisiones totales de alcance 1 y 2 ascienden a 45.235,98² tCO₂e, manteniéndose en niveles similares a los de 2024 (45.152,74 tCO₂e). El ratio de emisiones por tonelada de producto se situó en 0,0486 tCO₂e/tn, reflejando una estabilidad respecto al ejercicio anterior y consolidando las mejoras obtenidas en las fábricas del grupo CAPSA gracias a las inversiones en eficiencia energética y energías renovables.

HC GRUPO CLAS	2025 (tn CO ₂ e)	2024 (tn CO ₂ e)	
Alcance 1	44.292,23	43.492,41	102,33%
Alcance 2 ³	943,75	1.660,33	57,44%
TOTAL (Alcance 1+2)	45.235,98	45.152,74	(100,12433%)

² El dato reportado será verificado nuevamente en el mes de junio de 2026, una vez publicados los factores de emisión oficiales del MITECO correspondientes al año 2025.

³ El cálculo del alcance 2 se ha realizado conforme al enfoque market-based del GHG Protocol, aplicando los factores de emisión específicos de nuestros comercializadores de energía eléctrica y las garantías de origen disponibles.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

La asignación de emisiones entre las distintas unidades de negocio durante el año base y el periodo correspondiente se presenta a continuación:



Al igual que ocurre con el resto de los impactos ambientales en las diferentes unidades productivas del Grupo, la distribución de emisiones refleja el peso de la actividad láctea industrial (**Grupo CAPSA**), que representa aproximadamente el 92% de las emisiones de alcance 1 y 2 del Grupo Central Lechera Asturiana en el año 2025 y 99% en el año bas, debido a su naturaleza productiva. La contribución de ASA es poco significativa en ambos años, el incremento se debe a la adquisición de una nueva planta de piensos en el año 2025.

El resto de las emisiones en este ejercicio provienen de Biogastur, cuya actividad se basa en un modelo de economía circular que valoriza purines y residuos orgánicos industriales para producir energía renovable en forma de biometano. Cabe destacar que las emisiones de Biogastur han aumentado en 2025 debido al cambio de modelo de producción de energía eléctrica renovable a energía térmica renovable; generando un impacto positivo contribuyendo a la descarbonización del sistema gasista español. La exportación de 33.686 MWh de biometano a la red en 2025 evitará la emisión de 7181⁴ tCO₂e por combustión y producción de biogás frente a un gas natural de origen fósil.

EMISIONES 2025 POR UNIDADES DE NEGOCIO DEL GRUPO CENTRAL LECHERA ASTURIANA		2025			2024		
		A 1 (tn CO2e)	A2 (tn CO2e)	Total (tn CO2e)	A 1 (tn CO2e)	A2 (tn CO2e)	Total (tn CO2e)
Grupo CAPSA (producción y comercialización de productos lácteos)	CAPSA	39.452,84	-	39.452,84	40.815,29	-	40.815,29
	LDFB	2.089,19	-	2.089,19	2.190,84	1.364,56	3.555,41
	Cueva del Molin	31,07	-	31,07	27,56	-	27,56
	GRUPO CAPSA	41.573,10	-	41.573,10	43.033,69	1.364,56	44.398,26
Central Lechera Asturiana S.A.T. (Prestación de servicios agrarios a sus socios ganaderos)	CLAS SAT	47,53	-	47,53	37,39	-	37,39
SOCIEDAD ASTURIANA DE SERVICIOS AGROPECUARIOS, S.L. (producción de	ASA	703,15	45,65	748,8	384,87	66,28	451,15

⁴ Calculado utilizando los factores de emisión de DEFRA (UK Government Conversion Factors for greenhouse gas (GHG) reporting) para el año 2025 del combustible y Well-to-tank (WTT) del gas natural.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

alimentos destinados al ganado de los socios)							
BIOGASTUR GENERACION NAVIA, S.L. (gestor de residuos para su valorización energética)	BIOGASTUR	1977,45	898,1	2.875,55	36,46	229,49	265,95
	TOTAL GRUPO CLAS	44.301,23	943,75	45.244,98	43.492,41	1.660,33	45.152,74

El Plan de Descarbonización del Grupo se aplica al perímetro del Grupo CAPSA por representar el mayor peso de las emisiones totales de alcance 1 y 2 del Grupo CLAS. Este plan establece como objetivo alcanzar una reducción del 60% de las emisiones en 2030 respecto a su año base 2019 (85.653,94 tn CO₂e). En 2025, se ha logrado una reducción del 51,5% avanzando muy positivamente en el objetivo marcado. Por tanto, a corto plazo tenemos como objetivo reducir un 17,6% para alcanzar nuestro objetivo final en 2030. Este progreso confirma la eficacia de las medidas implantadas y nuestra alineación con las metas climáticas nacionales y europeas.

Para seguir reforzando esta trayectoria de reducción, el Grupo impulsa un conjunto de líneas de actuación que orientan la transformación de nuestras operaciones hacia modelos más eficientes y con menor intensidad de carbono. Desarrollamos diversas **palancas descarbonización**, entre las que destacan:

- Optimización de los procesos energéticos térmicos, reduciendo consumos y maximizando el rendimiento energético.
- Renovación tecnológica y modernización de equipos, priorizando soluciones más eficientes.
- Recuperación de recursos y de sus consumos energéticos asociados, disminuyendo pérdidas y favoreciendo la economía circular.
- Electrificación de partes del proceso, respaldada por el uso exclusivo de energía eléctrica de origen renovable.
- Implantación de energías renovables fomentando el autoconsumo en los principales centros fabriles.
- Compra de energía con garantía de origen renovable

Estas palancas configuran un marco de actuación coherente y consistente, que permite reducir nuestra dependencia de combustibles fósiles, reforzar la resiliencia climática de nuestras operaciones y avanzar hacia un modelo energético plenamente alineado con los objetivos de descarbonización del Grupo.

2.4.2 Alcance 3

2.4.2.1. Ganaderías sostenibles

El Grupo, en su compromiso de reducir el impacto climático asociados a la producción primaria, trabaja para reducir las emisiones derivadas de la actividad ganadera de sus socios y proveedores. Con este objetivo, se impulsa el análisis de las huellas ambientales de las explotaciones y el desarrollo de soluciones tecnológicas innovadoras que den apoyo a los ganaderos para ser más eficientes y avanzar hacia modelos productivos alineados con 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, programa de gestión de purines, así como programas de formación y sensibilización en mejoras prácticas agrarias.

El Grupo participa, además, en la Alianza 30/30, junto con otras cooperativas lácteas, a través de la cual se ha adquirido el compromiso de reducir en un 30% las emisiones asociadas a la leche cruda producida en las ganaderías de los socios para el horizonte 2030. Para ello, se está desarrollando un plan de acción específico que permita avanzar de forma consistente hacia dicho objetivo.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

- **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 realiza la medición y análisis de huella de carbono de casi 500 ganaderías de CLAS SAT utilizando una herramienta de cálculo desarrollada por ODOS para hacer 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. A partir del conocimiento adquirido con estos dos estudios previos y a través de la alianza con ODOS, en 2025 se realiza la medición y análisis de huella de carbono de casi 500 ganaderías de CLAS SAT, representativas del total de la cooperativa

- **Proyectos de descarbonización**

- **Proyecto Clas Energía**

En el año 2025, las ganaderías del grupo CLAS adheridas al programa CLAS Energía han evitado la emisión más de 2.787 tn de CO₂ a través de la compra de 9.847 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 2025, la potencia total instalada de fotovoltaica ha sido de 259,3 kWp, manteniéndose igual respecto al año anterior.

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

Por otro lado, en la apuesta del Grupo por la mitigación del cambio climático, en 2025 se ha realizado la puesta en marcha de un sistema de upgrading para la obtención de biometano y su incorporación a la red gasista española.

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 hacer al Grupo más competitivo a nivel económico y medioambiental fomentando una transición hacia el uso predominante de fuentes renovables, la reducción de residuos y el uso de biofertilizantes.

- **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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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 creó 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 Clientfarms

También participa mediante una colaboración con AGACAL (Agencia Gallega de Calidad Alimentaria) en el proyecto Horizon 2020 Clientfarms - 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 participó 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 2025, CAPSA ha seguido participando en el 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.

- Innovación colaborativa para la descarbonización del sector lácteo: LAKTIS y Horizonte Rural

En 2025 participamos en el proyecto LAKTIS, que tiene como objetivo impulsar el intercambio de conocimiento para la descarbonización del sector lácteo en la cornisa cantábrica, articulando una estrategia nacional de largo plazo basada en colaboración, innovación y sostenibilidad.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

También, en ese año participamos en la Iniciativa Horizonte Rural, desarrollada junto a COVAP, que promueve soluciones tecnológicas, modelos productivos sostenibles y acciones orientadas al relevo generacional y la continuidad del sector ganadero en zonas rurales.

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. Además, CAPSA mantiene un objetivo de reducir un 20% las emisiones de CO₂ asociadas a su cadena logística, un compromiso cuya solidez ha sido reconocida con el premio Lean&Green otorgado por AECOC tras la verificación de su plan de acción.

Resultado de ello, en 2025 se dispone de 40 camiones de gas natural licuado en distribución de productos (se mantiene el dato de 2024), tres cisternas de GNL y tres cisternas de gran tonelaje con permiso autorizado de carga hasta 60 toneladas en recogida de leche. Con todas estas acciones se han reducido 527 tn CO₂e.

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 2025, han sido 943 los trayectos colaborativos y de estos, 706 han sido realizados en transporte de gran tonelaje evitando 49.067 km y 52 tn CO₂e. También, se destaca el proyecto piloto colaborativo con combustible HVO en una ruta de distribución en megacamión, recorriendo 69.776 kms y evitando 74 tn CO₂e adicionales.

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.

2.6 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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). En el año 2025 se ejecutó la última anualidad del proyecto GEPROCAR concluyéndose el visor cartográfico que permite consultar toda la información de la superficie agrícola y forestal gestionada por los socios ganaderos de CLAS. Además, se ha incluido el cálculo del carbono almacenado en esas parcelas y se han desarrollado múltiples KPIs que permiten hacer seguimiento de la evolución de superficies como pastos permanentes o bosques.

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.

2.7 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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.

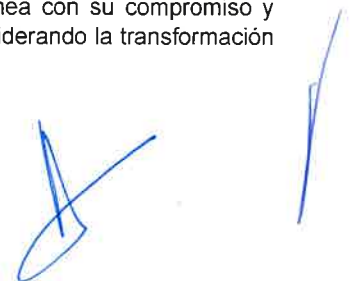
- Participación en el proyecto "La hora del Planeta"

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.



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

- Extendiendo nuestro compromiso a otras industrias y organizaciones

Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha participado en varios foros, entre ellos a destacar:

- Jornada “El sector lácteo gallego: Innovación para un futuro sostenible y competitivo”, organizada por CLUSAGA.
- IX Congreso de Cooperativas Agroalimentarias – Mesa redonda “Experiencias cooperativas sostenibles y competitivas”, organizado por Cooperativas Agroalimentarias de España.
- Presentación del Grupo Operativo GEPROCAR, promovida por el Grupo GEPROCAR.
- Horizonte Rural – Presentación de pilotos y soluciones innovadoras, organizado por COVAP y aliados del programa.
- Jornada LAKTIS – Arranque del proyecto multiactor en sostenibilidad ganadera, organizada por el Consorcio LAKTIS.
- Jornada Compromiso Asturias XXI, organizada por Club de Calidad y PFS.
- Día Mundial del Medio Ambiente – Jornada COGERSA, organizada por Club de Calidad y FADE.
- Cursos de La Granda – “Del Pacto Verde al Pacto de Industria Limpia”, organizados por la Asociación Cursos de La Granda.
- IV Jornada Máster Rumiantes, organizada por Trouw Nutrition.
- Jornada GEPROCAR sobre herramientas basadas en sensores remotos para la gestión agroforestal, organizada por CLAS / COAPA / CETEMAS.
- V Foro Retail y Gran Consumo – “Gestión, retención del talento y retos del futuro”, organizado por elEconomista.es.
- Jornada de Movilidad y Logística Sostenible, organizada por DIRSE.
- Puertas abiertas de sostenibilidad ganadera – Proyecto LAKTIS, organizada por Central Lechera Asturiana

- Premios

En 2025, como reconocimiento a su compromiso con el cuidado del medio ambiente, el Grupo ha sido galardonado con los siguientes reconocimientos:

- I Edición de los Premios Sector Agroalimentario Español del Economista, patrocinados por el Banco Santander, con el Premio a la Sostenibilidad dirigido a agricultores, ganaderos, empresas y emprendedores que hayan desarrollado o adoptado medidas para contribuir de forma efectiva a la lucha contra el cambio climático y la protección del entorno.
- CAPSA FOOD, finalista en los premios CIONET VOCENTO 2025 en la categoría de “Green Digital & IT”.



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

3.1. Personas y Organización

El Grupo cuenta con una plantilla media de 1.337 personas en el ejercicio 2025 (1.308 personas en 2024), correspondientes a las sociedades CLAS, CAPSA, Flor de Burgos y ASA, 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 diálogo 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	
	2025	2024
Alta Dirección	13	19
Administración y otros servicios centrales	287	309
Comerciales	81	165
Producción, logística, almacenes y delegaciones	956	815
Total	1.337	1.308

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

- Número de plantilla a cierre

	Número de personas trabajadoras			
	Hombres		Mujeres	
	2025	2024	2025	2024
Alta Dirección	9	15	4	4
Administración y otros servicios centrales	147	153	153	158
Comerciales	73	117	10	43
Producción, logística, almacenes y delegaciones	709	642	251	168
Total	938	927	418	373

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

2025:

	Número	%
Eventuales	99	8%
Indefinidos más jubilaciones parciales	1.251	92%
Contrato a tiempo parcial	6	0%
Total	1.356	100%

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 de la Sociedad no permitían recopilar este dato, no siendo un dato significativo sobre la totalidad del indicador.

2025:

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		tiempo parcial		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< o igual a 30 años	40	19	25	19	-	-	-	1	65	39
31 a 45 años	311	179	26	10	-	-	-	1	337	190
46 a 60 años	453	170	16	4	-	-	2	2	471	176
> 60 años	47	9	-	-	19	3	-	-	66	12
Total (*)	851	377	67	33	19	3	2	4	939	417

	Fijos		Eventuales		Jubilaciones parciales		Tiempo parcial		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta dirección	9	4	-	-	-	-	-	-	9	4
Administración y servicios centrales	136	141	7	8	3	-	1	4	147	153
Comerciales	67	9	4	1	2	-	-	-	73	10
Producción/logística/almacenes y delegaciones	639	223	56	24	14	3	1	-	710	250
Total (**)	851	377	67	33	19	3	2	4	939	417

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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 de la Sociedad no permitían 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 de la Sociedad no permitían recopilar este dato, no siendo un dato significativo sobre la totalidad del indicador.

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

2025:

	Alta dirección (CODI)		Administración y servicios centrales		Comerciales		Producción/ Almacenes/Delegaciones		Logística/ Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< o igual a 30 años	-	-	1	-	-	-	-	1	1	1
31 a 45 años	-	-	-	3	-	-	-	-	-	3
46 a 60 años	-	-	2	-	1	-	2	-	5	-
> 60 años	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
Total	-	-	4	3	1	-	2	1	7	4

2024 (*):

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

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

3.3. Remuneraciones

Remuneración media y brecha salarial

Remuneración media por sexo, edad y clasificación profesional

2025:

	Administración y servicios centrales		Comerciales		Producción/ Almacenes/Delegaciones	Logística/ Delegaciones
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< o igual a 30 años	20.094	13.285	-	13.634	16.996	14.771
31 a 45 años	43.047	31.965	34.604	25.158	30.981	25.440
46 a 60 años	74.537	53.405	31.791	25.052	34.728	39.125
>60 años	69.645	57.998	-	-	17.428	21.203
Brecha Salarial	23%		38% (*)		(11%)	

(*) 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.

2024 (*):

	Administración y servicios centrales		Comerciales		Producción/ Almacenes/Delegaciones	Logística/ 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.

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 comparamos datos homogéneos, es decir puestos iguales, en centros iguales, bien afectados por Convenio Colectivo o respecto del personal de Servicios Centrales.

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

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

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

En CAPSA 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. En la auditoría retributiva realizada, la mayoría

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

de los puestos técnicos están en el nivel 3, en el que se aprecia una diferencia de representación entre mujeres y hombres, donde está el 40,48% de la plantilla de mujeres frente al 27,55% de la plantilla de hombres.

CAPSA FOOD firmó 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, que está en proceso de negociación para su renovación.

Dentro de este proceso, se ha realizado el diagnóstico y auditoría retributiva de 2025, con ayuda de una consultora externa especializada y que concluye que la empresa cuenta con un sistema retributivo transparente y ofrece beneficios que permiten una remuneración integral de la persona a través de un programa al efecto.

Dentro de este diagnóstico, se ha realizado el análisis de la distribución de la masa salarial por agrupación de conceptos sin que se hayan apreciado diferencias significativas entre la retribución de mujeres y hombres, 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.

Para el análisis de las diferencias salariales desde una perspectiva de género, la Compañía ha elaborado el registro retributivo de acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por trabajos o puestos de igual o similar valor, considerando la remuneración realmente percibida por sus personas empleadas durante el periodo de referencia, esto es, el año natural 2025 y ha calculado las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

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 y obedeciendo éstas como se ha dicho a la disparidad de tipos de contrato, antigüedades, régimen de turnos y secciones en la que prestan servicios.

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 en media inferiores al 25%.

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

Igualmente, Lácteos Flor de Burgos dispone de su Plan de Igualdad, y le es de aplicación el convenio colectivo estatal de industrias lácteas. También sus diferencias vienen motivadas por el diferente número de días trabajados, sección donde se preste servicios, que determina los pluses a percibir, y en algún caso, situaciones de permiso que conllevan pago directo de prestaciones por parte de la Admón.

3.4. Personal con discapacidad

Durante 2025, el Grupo tiene en su plantilla un total de 16 personas trabajadoras que habían comunicado su discapacidad. 19 personas trabajadoras en 2024.

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, etc.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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, etc. 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).

2025:

	Horas absentismo	% Absentismo
Total causa	235.035	11,35%

	Horas absentismo	% Absentismo
Enfermedad	155.192	7,49%
Accidente laboral	11.373	0,55%
Permisos y otras causas	68.470	3,31%

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 permitían recopilar este dato, no siendo un dato significativo sobre la totalidad del indicador.

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

3.6. Seguridad y Salud Laboral

Compromiso corporativo con la Seguridad y la Salud laboral

El Grupo Central Lechera Asturiana, a través de sus empresas participadas – CAPSA FOOD, Asturiana de Servicios Agropecuarios (ASA) y Lácteas Flor de Burgos (LFDB) – mantiene un compromiso firme con la seguridad, salud y bienestar de todas las personas trabajadoras. Nuestro modelo de gestión preventiva se fundamenta en la mejora continua, la integración de la prevención en todos los niveles organizativos, el cumplimiento estricto de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y la alineación con estándares internacionales como la ISO 45001:2018.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

El Grupo considera que las personas son su principal activo, por lo que ninguna actividad se ejecuta comprometiendo las condiciones de seguridad y salud por motivos productivos o económicos. Este principio es parte esencial de nuestra Política de Prevención, revisada y actualizada periódica y plenamente desplegada en todos los centros de trabajo del Grupo.

Modalidad organizativa y modelo de gestión preventiva

- Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)

El Grupo cuenta con un Servicio de Prevención Mancomunado propio que da cobertura a CAPSA FOOD, CLAS SAT y ASA, asumiendo directamente las disciplinas de:

- Seguridad en el trabajo
- Ergonomía y Psicología aplicada
- Higiene en el trabajo

La especialidad de Medicina del Trabajo está concertada con el Servicio de Prevención Ajeno **VITALY**, que realiza la vigilancia de la salud y soporte higiénico cuando es necesario.

- Lácteas Flor de Burgos (LFDB)

LFDB mantiene la modalidad de Servicio de Prevención Ajeno, también con VITALY, reforzada con asesoramiento técnico del SPM de CAPSA FOOD para asegurar la alineación corporativa. En 2025 se renovó el SPA y se finalizó la evaluación integral de riesgos implantando medidas de rediseño de procesos, EPI específicos, mejora de señalización y actuaciones ergonómicas.

Política de Prevención de Riesgos Laborales

El Grupo Central Lechera Asturiana, 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 seguridad y salud de la plantilla, respetando el marco legal y normativo establecido en cada caso, así como otros requisitos de aplicación.
- 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 adecuadas 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 del Grupo. 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.
- El Grupo 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 la plantilla 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 seguridad y salud en el trabajo, siendo referente la Norma Internacional ISO 45001.
- Involucrar en la Política de Prevención a empresas externas que desempeñen labores para la Compañía.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

- Eliminar los peligros, reducir los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, manteniendo 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.
- Consultar y solicitar la participación de los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Grupo Central Lechera Asturiana facilitará 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 del Grupo 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.

Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva

Evaluación continua de riesgos

Durante el ejercicio se ha mantenido un proceso sistemático de evaluación que abarca todos los riesgos generales y específicos de las actividades desarrolladas en las diferentes plantas: riesgos de seguridad, riesgos ergonómicos, riesgos higiénicos y riesgos psicosociales.

Para la correcta evaluación de los riesgos laborales, el Servicio de PRL del Grupo utiliza la herramienta informática de gestión de PRL "DULCINEA". Es una plataforma profesional creada por el SPA VITALY que permite gestionar y generar documentación de prevención de riesgos laborales de manera rápida, estructurada y segura. Incluye funciones para evaluaciones de riesgos, planes, procedimientos y medidas de emergencia.

Certificación ISO 45001

En 2025 se realizaron las auditorías bajo norma ISO 45001, incluyendo las 4 plantas de CAPSA FOOD. Los resultados de dichas auditorías externas han sido satisfactorios con el siguiente resultado:

FECHA AEX.	NC	AREA/CENTRO	PUNTO NORMA	FECHA RESOLUCIÓN NC
Octubre 2025	1	MULTISITE	8.1	01/10/2025
Octubre 2025	2	MULTISITE	8.1	01/10/2025
Octubre 2025	3	MULTISITE	7.2	15/11/2025

El plan de acción para las No Conformidades detectadas ha sido verificado y aprobado por la entidad auditora (TUV).

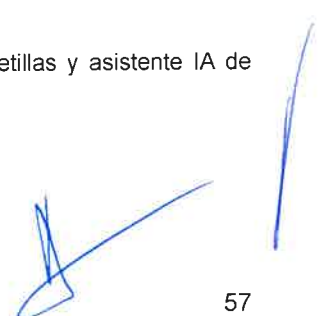
Mejoras implantadas

Durante el ejercicio 2025 se han implantado mejoras en materia de seguridad y salud en las diferentes plantas, destacamos entre otras las siguientes:

- Implantación de ASSETRAINING, herramienta digital para la trazabilidad de formaciones de CAE y control online de contratos en ASA.
- Uso intensivo de la plataforma VIDEXT para formación audiovisual en PRL en todas las sociedades.
- En LFDB: mejora del diseño de puestos, nuevas medidas de emergencia y actualización de EPI.
- En CAPSA GRANDA. Instalación de cámaras IA para detección de peatones y carretillas asociadas a indicadores LED.
- En CAPSA FOOD. Instalación de dispositivos de seguridad embarcados en carretillas y asistente IA de prevención de atropellos

Formación y Sensibilización

La formación es un pilar esencial para la integración preventiva.



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

En 2025 se impartieron 3.046 horas de formación en Prevención de Riesgos Laborales, distribuidas entre:

Centro	Horas formación PRL
GR	1.187,5
LU	571,5
VG	229
ZZ	215
LFDB	689
ASA	154

Todas las sociedades del Grupo participan en el plan formativo corporativo. Se disponen en cada planta de una matriz de formación que asocia puestos de trabajadores con actividades formativas.

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:

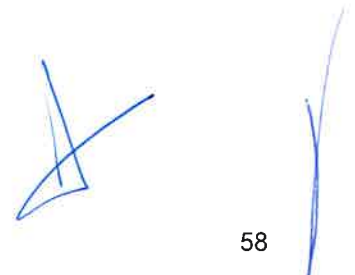
CAPSA FOOD

Por nivel de gravedad

	Accidente de Trabajo								Enf. Profesional			
	En jornada laboral				<i>in itinere</i>				Procesos		Recaídas	
	Procesos		Recaídas		Procesos		Recaídas		Procesos		Recaídas	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Leve	20	9	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Muy grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



● Leve ● Grave ● Muy grave ● Fallecimiento



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Índices

Indicador	Empresa		Sector(*)		Descripción
Índice de Incidencia	28,86		63,48		$I = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$ <p>Accidentes con baja: 29 Trabajadores/as: 1.005</p> <p>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.</p>
	H	M	H	M	
	27,93	31,14	71,31	52,33	
Índice de Frecuencia	16,49		35,39		$f = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$ <p>Accidentes con baja: 29 Horas totales trabajadas: 1.758.750</p> <p>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.</p>
	H	M	H	M	
	15,96	17,80	39,74	29,17	
Índice de Gravedad	0,51		1,22		$g = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$ <p>Jornadas periodo: 893 Horas totales trabajadas: 1.758.750</p> <p>Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.</p>
	H	M	H	M	
	0,62	0,24	1,29	1,11	
Duración Media	30,79		32,14		$DM = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$ <p>Jornadas periodo: 893 Accidentes con baja: 29</p> <p>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.</p>
	H	M	H	M	
	38,70	13,22	30,09	36,26	

ASA

	Accidente de Trabajo								Enf. Profesional			
	En jornada laboral				In itinere							
	Procesos		Recaídas		Procesos		Recaídas		Procesos		Recaídas	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Leve	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Muy grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



● Leve ● Grave ● Muy grave ● Fallecimiento



Índices

Indicador	Empresa		Sector(*)		Descripción
Índice de Incidencia	25,64		66,07		$I_1 = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$ 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. Accidentes con baja: 3 Trabajadores/as: 117
	H	M	H	M	
	29,70	0,00	73,87	55,16	
Índice de Frecuencia	14,65		36,83		$I_2 = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$ 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. Accidentes con baja: 3 Horas totales trabajadas: 204.750
	H	M	H	M	
	16,97	0,00	41,17	30,75	
Índice de Gravedad	0,59		1,27		$I_3 = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$ Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere. Jornadas periodo: 120 Horas totales trabajadas: 204.750
	H	M	H	M	
	0,68	0,00	1,33	1,17	
Duración Media	40,00		32,02		$DM = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$ 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. Jornadas periodo: 120 Accidentes con baja: 3
	H	M	H	M	
	40,00	0,00	29,89	36,14	

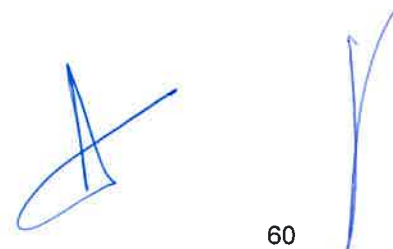
LÁCTEAS FLOR DE BURGOS

Por nivel de gravedad

	Accidente de Trabajo				Enf. Profesional	
	En jornada laboral		In itinere		Procesos	Recaídas
	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas		
Leve	13	2	1	0	0	0
Grave	0	0	1	0	0	0
Muy grave	0	0	0	0	0	0
Fallecimiento	0	0	0	0	0	0



● Leve ● Grave ● Muy grave ● Fallecimiento





Índices

Indicador	Empresa		Sector(*)		Descripción	
Índice de Incidencia	61,90		65,95		$I = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$ Accidentes con baja: 13 Trabajadores/as: 210	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		
	90,90	40,98	73,70	55,11		
Índice de Frecuencia	37,87		36,76		$I = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$ Accidentes con baja: 13 Horas totales trabajadas: 3 4 3 2 2 1	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		
	55,62	25,07	41,08	30,72		
Índice de Gravedad	1,04		1,20		$I = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$ Jornadas periodo: 360 Horas totales trabajadas: 343221	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		
	1,50	0,71	1,27	1,11		
Duración Media	27,69		30,40		$DM = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$ Jornadas periodo: 360 Accidentes con baja: 13	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		
	33,87	28,6	28,44	34,19		

CENTRAL LECHERA ASTURIANA (S.A.T)

Por nivel de gravedad

	Accidente de Trabajo				Enf. Profesional	
	En jornada laboral		in itinere		Procesos	Recaídas
	Procesos	Recaídas	Procesos	Recaídas		
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	66,43	$I_i = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Trabajadores/as}} \times 1.000$	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. Accidentes con baja: 0 Trabajadores/as: 12
Índice de Frecuencia	0,00	37,03	$I_f = \frac{\text{Accidentes con baja}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^6$	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. Accidentes con baja: 0 Horas totales trabajadas: 21.000
Índice de Gravedad	0,00	1,36	$I_g = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Horas totales trabajadas}} \times 10^3$	Número de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere. jornadas periodo: 0 Horas totales trabajadas: 21.000
Duración Media	0,00	34,16	$DM = \frac{\text{Jornadas periodo}}{\text{Accidentes con baja}}$	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. Jornadas periodo: 0 Accidentes con baja: 0

Participación y consulta de las personas trabajadoras

El Grupo fomenta activamente la participación en PRL mediante:

Comités de Seguridad y salud en todos los centros (reuniones trimestrales).

A continuación, se presenta un cuadro resumen de las reuniones del CSS realizada en cada centro:

centro	Fecha reunión CSS	Fecha reunión CSS	Fecha reunión CSS	Fecha reunión CSS
GR	21/03	20/06	10/10	12/12
LU	18/02	05/06	29/09	
VG	16/01	02/04		
ZZ	23/03	17/07	19/11	17/12
LFDB		07/05		31/11
ASA	25/03	17/06	17/10	19/12

Canales internos de comunicaciones y sugerencias.

En CAPSA se ha puesto en marcha durante el 2025 una iniciativa para que cualquier trabajador pueda notificar riesgos o proponer ideas de mejora que contribuyan a crear un entorno de trabajo más seguro. Se han habilitado tablets en puntos estratégicos para acceder al módulo de *notificación de riesgos de Asseguratte*, la herramienta digital corporativa para la gestión de la Seguridad y la Prevención.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Procedimientos formales de notificación de riesgos y actos inseguros

El Grupo dispone de una herramienta corporativa a disposición de mandos y técnicos desde la que se realizan la gestión del control operacional de los riesgos. A través de esta herramienta (Asseguratte) se realizan tanto las notificaciones de riesgo como los procesos de inspección en seguridad, formaciones en PRL por incorporación o cambio de puesto y contactos de seguridad.

Indicador	Resultado 2025	Resultado 2024
Inspecciones de seguridad	116	97
Notificaciones de riesgo	93	109
Formación PRL (incorporación / cambio puesto)	206	152
Contactos de seguridad	71	23

Participación directa en simulacros y actividades formativas

A lo largo del ejercicio se han realizado simulacros en los diferentes centros. El objetivo de estos simulacros es preparar a las personas para actuar de forma segura, rápida y ordenada ante un riesgo real, evaluando la eficiencia de los planes de emergencia, protocolos y sistemas de seguridad. Busca minimizar daños humanos y materiales, entrenar a los equipos de respuesta y fomentar la cultura de prevención.

AÑO	FÁBRICA					
	GRANDA	LUGO	VILAGARCIA	ZARZALEJO	LFDB	ASA
2024	INCENDIO / EXPLOSIÓN	INCENDIO / EXPLOSIÓN	INCENDIO / EXPLOSIÓN	INCENDIO / EXPLOSIÓN	EVACUACION	INCENDIOS
2025	FUGA NH3/GAS	FUGA NH3/GAS	FUGA NH3/GAS	FUGA NH3/GAS	FUGA NH3 Y EVACUACION	INCENDIOS

Gestión de Emergencias

Todos los centros del Grupo disponen de **Planes de Emergencia** actualizados, que incluyen:

- Procedimientos de evacuación.
- **Protocolos de actuación** ante los diferentes escenarios de emergencia identificados en los propios planes.

Los planes de emergencia de todos los centros son revisados y actualizados con carácter anual.

Promoción de salud y bienestar

En CAPSA FOOD trabajamos el bienestar de una forma integral, atendiendo no 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 2025, 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Análisis estudio epidemiológico (CAPSA)

- Resumen:

Cobertura y muestra: 927 reconocimientos médicos (70,8% hombres) Edad media 45 años; el mayor grupo pertenece a 41-50 años (42,2%).

Hallazgos de salud más relevantes (global empresa)

- IMC: Sobrepeso 41,86% (ligeramente superior a población general 40%); obesidad 20,06% (ligeramente inferior a 21%).
- Tensión arterial: 11,3% con cifras elevadas (muy por debajo de la prevalencia española 31,27%).
- Actividad física: 65,5% realiza ejercicio de forma habitual; 17,1% sedentarios.
- Tabaco: 19,3% fumadores (inferior al 24,5% nacional referenciado en el propio informe).
- Audición: Audiometría global normal en 83,2% en puestos con ruido la normalidad baja al 79,9% (alteración unilateral 14,0%, bilateral 6,1%).
- Respiratorio: Espirometría normal 86,4% (alteraciones 13,6%).
- Osteomuscular: 23,95% con hallazgos (columna y MMSS, especialmente muñeca/mano).
- Analítica (bioquímica): Alterada en torno al 69%, destacan colesterol y glucosa (riesgo cardio-metabólico).

Durante el ejercicio 2025 y a modo de resumen del estudio epidemiológico de la plantilla se determina un buen control de hipertensión y tabaquismo respecto a la población general; áreas de mejora en peso/RCV, salud osteomuscular, y exposición a ruido (puestos industriales) a nivel de Grupo.

- Campañas de promoción de salud:

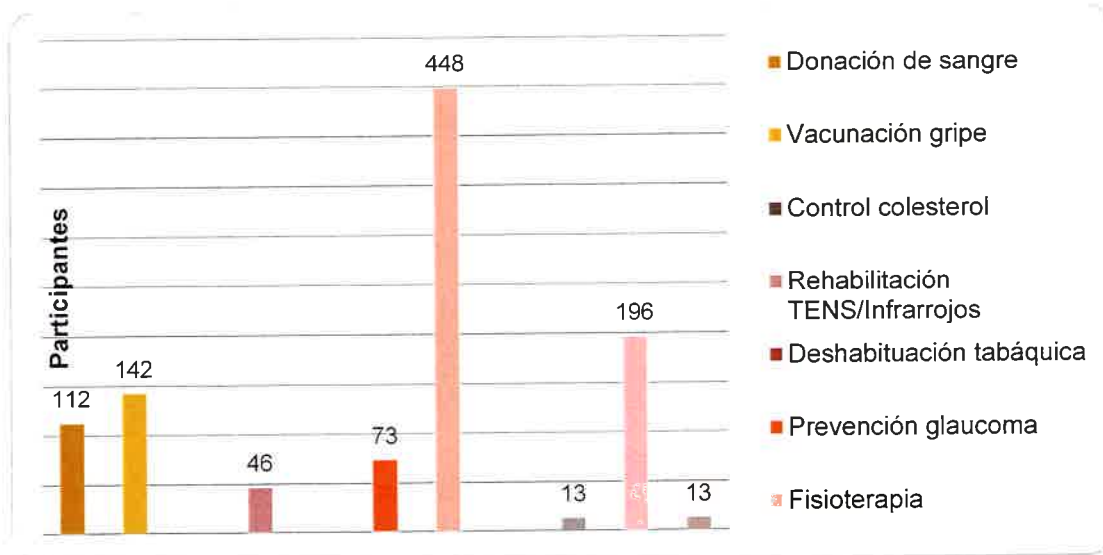
A continuación, se detallan las actividades relacionadas con Promoción de Salud en el lugar de trabajo en CAPSA y desarrolladas durante el ejercicio del 2025.

Las actividades de intervención en Promoción de Salud en CAPSA aparecen diferenciadas en 4 grupos: Actividades informativas o de sensibilización, Programas de intervención, Programas favorecedores de hábitos saludables y otras acciones.

Resultados por programa de promoción salud (2025):

Programa	Participantes	Variación año -1
Donación de sangre	112	-19
Vacunación gripe	142	-1
Control colesterol	0	
Rehabilitación TENS/Infrarrojos	46	
Deshabitación tabáquica	0	
Prevención glaucoma	73	-13
Fisioterapia	448	238
Programa CAPSALUD	0	
Prevención cáncer colon (SOH)	13	-43
Control PSA	196	24
Curso seguridad vial	13	17

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025



Riesgos emergentes y líneas de mejora

Los principales desafíos identificados se encuadran en la gestión de los riesgos psicosociales. Para mitigarlos, el Grupo continúa ampliando los programas de atención psicológica y psicoeducación.

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. El Programa de Ayuda al Empleado (PAE); un servicio profesional de atención psicológica, gratuita, anónima y confidencial, disponible 24 horas, 7 días a la semana durante todo el año.

Además del servicio psicológico (PAE), también se ha puesto a disposición de la plantilla, mensualmente, talleres en remoto y webinars (30 mins), así como contenidos que ayudan a cuidar de su salud emocional.

Está formado por cuatro módulos principales y cuatro talleres complementarios, en versión 100% online. Compuestos por una parte teórica y otra práctica, ofreciendo diferentes dinámicas y recursos para facilitar la asimilación de los contenidos explicados. Los módulos son:

- Sensibilización y eliminación del prejuicio propio sobre la salud mental. Detección precoz y Hábitos saludables.
- Habilidades y estrategias prácticas de regulación emocional propia.
- Habilidades y herramientas prácticas de regulación emocional en la interacción con otros.
- Detección del conflicto y herramientas de gestión eficaz.

Relaciones sociales

El Grupo 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 y ASA 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 Molín 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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 2025 impartimos un total de 26.102 horas de formación (23.708 horas en 2024), formando al 94% de la plantilla (2024: 88,31 %). 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: 572 horas (En 2024: 530 horas)
- Administración y Servicios Generales: 8.192 (En 2024: 7.832 horas)
- Comercial: 2.048 horas (en 2024: 2.755 horas)
- Producción/logística/almacenes: 15.290 (En 2024: 12.591 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.



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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 Corporativo.

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. Conciliación, bienestar y modelo EFR

Modelo de gestión de la conciliación

En Central Lechera Asturiana, S.A.T. trabajamos con un propósito claro: garantizar el futuro de nuestros socios ganaderos, apoyando la rentabilidad, eficiencia y sostenibilidad de sus explotaciones y contribuyendo al desarrollo económico y social del territorio mediante la producción de alimentos seguros, naturales y saludables.

Este compromiso con el largo plazo se sustenta en las personas: los socios ganaderos, los profesionales que forman parte de nuestro equipo y las comunidades en las que estamos presentes. Por ello, el Grupo entiende el bienestar integral como un pilar estratégico para construir un proyecto sólido, responsable y sostenible.

En este marco, CAPSA FOOD y CLAS cuentan con la certificación Empresa Familiarmente Responsable (EFR), modelo que permite integrar de forma estructurada la conciliación de la vida personal, familiar y profesional dentro de la gestión de personas de la organización. A través de este modelo se promueve una cultura organizativa basada en el equilibrio entre los objetivos empresariales y las necesidades de las personas, impulsando entornos de trabajo saludables, inclusivos y respetuosos. Este modelo se gestiona bajo un enfoque de mejora continua, integrando la conciliación dentro de la estrategia de personas del Grupo y contribuyendo al desarrollo sostenible de la organización.

El modelo EFR del Grupo incorpora un conjunto de medidas orientadas a favorecer la conciliación y el bienestar de las personas, incluyendo iniciativas relacionadas con:

- Flexibilidad organizativa y del tiempo de trabajo, incluyendo medidas de flexibilidad horaria y adaptación de jornada.
- Apoyo a la familia y corresponsabilidad, mediante permisos, medidas de apoyo a situaciones familiares y políticas de conciliación.
- Beneficios sociales y programas de apoyo al empleado, orientados al bienestar personal y familiar.
- Programas de salud y bienestar, que promueven hábitos de vida saludables y el cuidado de la salud física y emocional.
- Desarrollo profesional y formación, impulsando el crecimiento y la empleabilidad de las personas.
- Entornos de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos, fomentando la diversidad y la igualdad de oportunidades.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Estas iniciativas se integran dentro de una visión más amplia del bienestar integral que incluye la promoción de hábitos de vida saludables, el cuidado de la salud física y emocional y la creación de entornos laborales seguros y respetuosos. Esta visión estratégica guiará las decisiones y actuaciones del Grupo en los próximos años.

Seguimiento y evaluación del modelo

El modelo EFR cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación que permite analizar periódicamente el impacto de las medidas de conciliación y bienestar en la organización y en las personas.

Entre las herramientas utilizadas para esta evaluación se incluyen:

- análisis de indicadores del modelo EFR
- análisis de eficacia de las medidas de conciliación
- estudios de percepción de las personas (Voz del Empleado)
- seguimiento del conocimiento, uso y valoración de las medidas
- auditorías internas y externas del modelo

Este sistema de medición permite identificar oportunidades de mejora y orientar la evolución del catálogo de medidas, asegurando su adecuación a las necesidades de las personas y a los objetivos estratégicos del Grupo.

Principales resultados del ejercicio

Durante el periodo analizado se ha continuado avanzando en la consolidación del modelo EFR, reforzando la comunicación de las medidas disponibles y su alineamiento con las necesidades de los diferentes colectivos de la organización.

El análisis de eficacia realizado sobre el catálogo de medidas de conciliación muestra:

- alto nivel de conocimiento de las medidas, situándose el conocimiento medio global en torno al 75 %, con resultados superiores al 79 % cuando se analizan determinados colectivos o centros de trabajo.
- valoraciones positivas sobre las medidas existentes, destacando especialmente aquellas relacionadas con flexibilidad organizativa, beneficios sociales y apoyo a la conciliación familiar.
- una percepción creciente de mejora en materia de conciliación e igualdad en los últimos años, reflejada en los resultados de la encuesta de Voz del Empleado.
- consolidación del modelo EFR como herramienta de gestión de personas, contribuyendo a reforzar la experiencia del empleado y el compromiso con la organización.

Estos resultados permiten confirmar la consolidación progresiva del modelo de conciliación en el Grupo y su contribución al bienestar de las personas y a la mejora de la experiencia del empleado.

Revisión por la Dirección

La gestión del modelo EFR se revisa periódicamente en el marco de los procesos de seguimiento y mejora continua del Grupo.

Durante el ciclo de certificación se analizan los resultados obtenidos, el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y las oportunidades de mejora identificadas a partir de los indicadores del modelo, los análisis de eficacia de las medidas y los resultados de los estudios de percepción de las personas.

Las conclusiones de este proceso se trasladan a la Dirección con el fin de reforzar la alineación entre la estrategia de personas, las políticas de conciliación y los objetivos del negocio, así como para definir nuevas líneas de actuación orientadas a seguir fortaleciendo el bienestar integral de las personas y la sostenibilidad del proyecto empresarial.

4. ÉTICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

4.1. Ética y derechos humanos

Desde que en junio de 2020 CAPSA certificara su Sistema de Gestión de Compliance Penal en base a la norma UNE 19601, y el Comité de Cumplimiento iniciara su actividad operativa dentro de dicho Sistema, el seguimiento y revisión llevado a cabo sobre los riesgos, la periódica evaluación de la eficacia de los controles y la superación de las sucesivas auditorías anuales entre los años 2021 y 2025, están permitiendo llevar a cabo todas las medidas necesarias para mantener el Sistema optimizado y en disposición de cumplir año a año con los requerimientos de la certificación en base a la mencionada Norma UNE, que precisamente en 2025 ha publicado una nueva versión de su redacción.

Tras el primer ciclo de la certificación (2020-2021-2022), cuya renovación se llevó a cabo en el año 2023, durante 2025 el Comité de Cumplimiento, ha estado trabajando para lograr el objetivo de mejora continua de la cultura de cumplimiento en todos los niveles organizativos, incluyendo por supuesto al Consejo de Administración y a la Dirección de la Compañía. Y precisamente 2025 ha sido un año de evolución y cambio, en el plano mercantil y societario, puesto que al comenzar el año con la confluencia en una misma persona de las direcciones de CAPSA y su sociedad matriz, Central Lechera Asturiana, S.A.T., se han planteado nuevos retos para el Sistema de Gestión de Compliance Penal y la certificación que viene manteniendo y renovando desde 2020, que además confluyen con el objetivo de la nueva denominación de Grupo Central Lechera Asturiana con la que se ha iniciado 2025, de consolidar y avanzar en una estrategia común con una visión global e integradora.

Precisamente para recorrer ese camino de integración, el Sistema de gestión también debía evolucionar, y aprovechando el cierre del nuevo ciclo de la certificación (2023-2024-2025) y la próxima renovación de la certificación, se ha planteado una inicial extensión de su alcance para 2026 a las unidades productivas de CAPSA fuera de Asturias (fábricas de Villagarcía, Lugo y Zarzalejo), marcándose además como siguientes pasos de la hoja de ruta, su extensión al resto de entidades que conforman Grupo Central Lechera Asturiana, sin dejar en ningún momento de lado el objetivo de mantener y desarrollar la mejora continua de la cultura de cumplimiento, pero ahora con mayor alcance.

Como primeros pasos a recorrer en ese camino de integración ha tenido lugar en 2025 la modificación de los principales documentos del Sistema, el Código Ético y la Política de Cumplimiento, cuyos textos han evolucionado ampliando su ámbito a Grupo Central Lechera Asturiana y todas las empresas que lo conforman, con la decisión adoptada por el órgano de gobierno de Central Lechera Asturiana, S.A.T. de adherirse a dichos documentos, aprobando su modificación, decisión que fue igualmente aprobada por el Consejo de Administración de CAPSA, concedora del inmediato antecedente de adhesión y aprobación por la Junta Rectora.

En cuanto al trabajo realizado por el Comité de Cumplimiento en materia de análisis y evaluación de los riesgos identificados en el Sistema, en 2025 se continuó con la tarea de revisión de 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.

Desde el Comité de Cumplimiento se decidió que la forma más operativa de revisar esos riesgos era acompañarlos de la necesaria formación a los responsables de los procesos afectados, que en este período 2025 fueron los procesos de Recursos Humanos y Financiero, además de responsables de fábrica y sus inmediatos subordinados de cara a la extensión de la certificación a todos los centros productivos de CAPSA.

Si bien comentaremos más adelante el detalle de esas formaciones, la revisión realizada en paralelo de los riesgos evaluados, conforme a los criterios habituales de impacto y probabilidad, no ha sufrido ninguna modificación, manteniéndose estables los riesgos de la matriz, tanto en número como en caracterización. De esta forma los riesgos totales identificados y analizados se sitúan en 445, de los cuales el 97% siguen siendo 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 diferentes procesos de Gestión Comercial, 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 se centraron los trabajos en el proceso de compras, y en 2025 en el de Personas y Equipos, además de financiero y Responsables de fábrica, para poder seguir cumpliendo con los objetivos del sistema, y sobre los que se ampliará información más adelante.

Durante los ejercicios 2025 y 2024 no se han recibido denuncias por vulneración de derechos humanos.

4.2. Medidas para la lucha contra corrupción y soborno

La base del compromiso de Grupo Central Lechera Asturiana 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, se ha visto reforzada no solo con la ampliación del alcance del Código Ético como documento base del sistema sino que se han clarificado las principales conductas relacionadas con este tipo de conductas, a la vez que el texto de la Política ha recibido un nuevo enfoque más práctico y asequible que sin duda favorecerá la comunicación de ese compromiso a todas nuestras partes interesadas.

Desde el pleno respeto a la legalidad vigente recogido en las primeras páginas del Código con la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, a los apartados específicos de Corrupción, el Grupo reconoce el perjuicio grave que estas prácticas suponen para el desarrollo económico y social de nuestro entorno y asume el explícito 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”*, recogiendo además los mandatos específicos en que dicho compromiso debe traducirse en el desempeño de nuestras tareas de adquisición o venta de mercancías o contratación de servicios profesionales.

Si bien el Código y la Política representan la guía de cómo debe ser el desempeño profesional del Grupo, el Sistema certificado en CAPSA y que paulatinamente irá implantándose en todas las empresas del Grupo, refuerza ese compromiso con los diferentes procedimientos que lo conforman, como es el caso del 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: el establecimiento del nivel de riesgo de cada puesto, así como de cada operación o tercero con el que actuamos, en el caso de transacciones y actividades con organizaciones y socios de negocios, y que llevan aparejadas 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.

Dentro del Sistema de Gestión también están documentados muchos otros procedimientos, más específicos, también con medidas de control, entre las que podemos destacar las siguientes:

- Las tareas de formación, comunicación y sensibilización deben ser consideradas el vehículo principal para el logro de las finalidades que, en base a la norma UNE, ha intentado mantener la compañía desde la primera certificación. Estas tareas se unen además al nuevo concepto de toma de conciencia con que viene a reforzarse la nueva redacción de la norma UNE, y dirigido tanto al personal del Grupo como a los terceros con los que se relaciona, de cara a afianzar y desarrollar no solo la implantación y conocimiento del propio Sistema sino también la necesaria cultura de cumplimiento que debe llevar aparejada. 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 subtituladas, más amigables y cercanas, han tenido muy buena acogida, generando recuerdo entre los responsables y formando parte de las campañas de sensibilización y comunicación.

En 2025 se ha continuado con la tarea de formación iniciada en 2024, y que había puesto el foco en el Departamento de Compras, para extenderlo a los Departamentos de Recursos Humanos y Financiero entre cuyos miembros ha tenido muy buena acogida. El formato de estas sesiones de formación continuaba la estela del año anterior, planteando una exposición eminentemente práctica, que explica con ejemplos y conductas los posibles riesgos identificados en cada una de las áreas, planteando tras cada uno de ellos un espacio reflexivo para que, a tenor de la explicación práctica, se trasladasen por parte de los integrantes de cada área, no solo las dudas sino también información sobre si esa conducta seguía o no vigente, así como de si incluso podrían verse otros tipos de conductas que pudieran no haber sido identificadas en un principio, de tal forma que les permitiera conocer en profundidad los riesgos éticos y penales asociados a la tipología de las actividades que conformaban su proceso pero que también fueran partícipes de esa identificación y

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025



evaluación de 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 en su caso, nuevas medidas necesarias para su mitigación.

En definitiva, lo que se ha pretendido con esas formaciones y con las que se seguirán desarrollando dentro del Grupo, es continuar la comunicación cercana y amena, manteniendo y a buen seguro desarrollando nuevos videos explicativos para su emisión en las pantallas de las salas de café y la cafetería y en los correos internos del Departamento de Comunicación. El Portal del Empleado continúa siendo igualmente un acceso fácil y sencillo a los nuevos textos de las Política y Códigos en cualquier momento, a través del Espacio Compliance, que aúna toda la documentación, información y contenido formativo relacionado con el sistema y que se complementa con la actualización de la información en las herramientas colaborativas a las que cada responsable y otros miembros de su cadena de mando tienen acceso y que les permite conocer los procedimientos y riesgos que les aplican. Se actualizará también la información resumida del Sistema y sus principales documentos que se pondrán a disposición para descarga en la futura página web del Grupo, 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, contamos con 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, unidas a las medidas que de forma ordinaria se llevan a cabo con cada alta de un nuevo cliente de internacional.
- 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.
- El trabajo formativo y de revisión de riesgos llevado a cabo este 2025, fue precisamente el resultado de una de las tareas fundamentales del Comité de Cumplimiento, establecidas por la certificación en base a la norma UNE 19.601, y es que la encuesta realizada al personal de oficinas durante 2024, en la que se recabaron las opiniones sobre el desempeño de su Sistema de Gestión de Compliance Penal, y en la que se planteaban una serie de preguntas sobre su percepción en materia de ética u cumplimiento fue la que nos permitieron obtener información sobre la efectividad de las comunicaciones en materia de cumplimiento y más en concreto sobre el nivel de formación existente. El análisis de las respuestas recibidas, segmentadas por tipo de puesto (directivo, mando intermedio o técnico), fue lo que motivó que se seleccionaran aquellos departamentos en los que resultaba más crítico formar nuevamente a sus integrantes en el conocimiento de los riesgos de su propio proceso y que les aplican en su día a día, llevando a cabo las formaciones ya comentadas.
- 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 900 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 todo tipo de contratos y acuerdos formales, 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 se continúa con la búsqueda e implantación en el área jurídica de posibles herramientas basadas en inteligencia artificial, que puedan dar soporte a las tareas de análisis y estudio tanto de los casos prácticos más habituales dentro del Grupo, como de la amplia documentación jurídica que emana de los tribunales, para procurar mayor agilidad y disponibilidad de la información en el desempeño de las tareas del 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 2025 ya ha llevado a cabo la implantación de muchas medidas y la elaboración de los procedimientos necesarios de cara a los requerimientos necesarios de 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, disponiendo 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.

Siguiendo la adaptación del Sistema a la nueva denominación y composición de Grupo, en los inicios del 2026 está previsto que la empresa matriz del Grupo se adhiera también al Sistema Interno de Información que da soporte a este Canal Ético, haciendo suyos los recursos ya desarrollados por CAPSA en este ámbito, de forma que el Canal adquiriera esa nueva dimensión de Grupo y permita a todos los empleados del Grupo y personas con las que el Grupo pueda relacionarse, indistintamente de la empresa para la que presten sus servicios o con la que tengan relación, plantear tanto sus dudas e inquietudes, como las posibles informaciones de las que sean conocedores.

Durante 2025 no se ha recibido ninguna denuncia (2 durante el ejercicio 2024), si bien ha llegado a conocimiento del Comité de Cumplimiento, por medio de otros canales de comunicación establecidos, información sobre la presentación en el mes de octubre, de una denuncia en temas de acoso. El Responsable de Cumplimiento tuvo conocimiento en la fecha antedicha, e inmediatamente se activaron los mecanismos establecidos en el Protocolo de Acoso de la compañía, informando la Directora de Personas y Organización, y también miembro del Comité de Cumplimiento, de la puesta en marcha de los trámites establecidos por el Protocolo. Finalmente, en el mes de diciembre de 2025 la Directora informó que después de gestionadas las entrevistas con las personas implicadas y/o testigos, se cerró este expediente concluyendo que las actuaciones llevadas a cabo por el denunciado no pueden calificarse de acoso sexual en el trabajo, si bien, no resultaban conductas del todo apropiadas en el entorno laboral, finalizando el expediente con la imposición de una amonestación escrita y el recordatorio de la obligatoriedad de respeto profesional y personal hacia cualquier persona del ámbito laboral, así como que la reiteración de estos hechos podría ser constitutivo a futuro de una sanción de mayor gravedad.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Como dato adicional para esta denuncia, se hace constar que el informante no aportó sus datos identificativos.

También la parte del canal ético que en el ámbito interno se dedica al planteamiento de dudas y consultas, ha mantenido su tarea constante de resolución de dudas con la recepción de 4 nuevas consultas, de las cuales dos estaban orientadas al planteamiento de situaciones de conflicto de interés sobre las que el empleado planteaba sus dudas para valoración y respuesta por parte del Comité de Cumplimiento; y las otras dos estuvieron relacionadas con la problemática resultante de las limitaciones en la selección de proveedores cuando las obras a desarrollar o ejecutar están sometidas a los requerimientos de una subvención para Entidades Asociativas Prioritarias (EAP), destinadas a la integración y modernización de cooperativas agroalimentarias, en las que el responsable de oficina técnica que planteaba el supuesto, solicitaba del Comité el estudio del supuesto y la posible validación de la solución propuesta. En ambos casos y de forma excepcional el Comité validó la solución del responsable que planteaba la consulta, con la emisión del preceptivo informe en el que se incluían todas las prevenciones necesarias para llevar a cabo dicha solución con todas las garantías necesarias.

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, Seguridad Alimentaria 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 creación de un caso.

Los casos se crean 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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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.

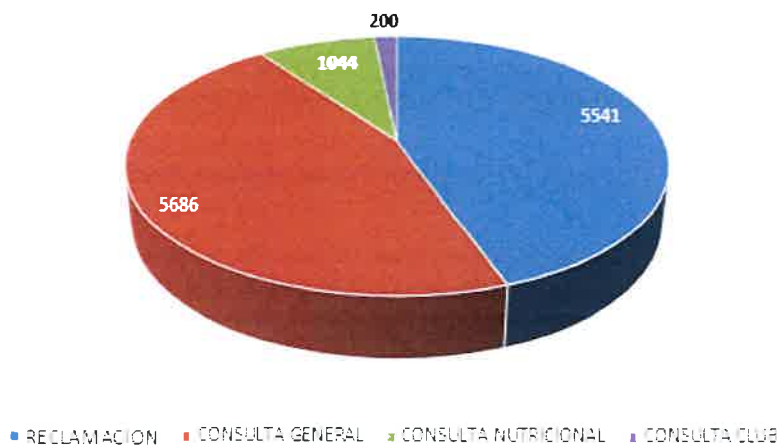
Con toda la información ya disponible y el análisis de muestras ya efectuado se remite respuesta al consumidor por la vía indicada en cada caso. Así mismo, se adjuntan unos vales regalo canjeables por producto con el propósito de reafirmar la confianza en la marca del consumidor que ha reclamado. Dichos 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 2025 se registraron un total de 12.471 casos frente a los 10.830 gestionados en 2024, todos ellos recogidos en la base de datos y que incluyen reclamaciones, consultas y consultas nutricionales.

Aumenta el número de casos, cambiando la tendencia a la baja desde 2022, año en el que se registró un máximo asociado a los contactos recibidos con relación al cambio de tapón de los formatos de leche UHT en envase TGA. En este caso, el cambio de tendencia obedece a que Atención al consumidor de CAPSA asume la gestión directa desde enero de 2025 de todas las reclamaciones y consultas generadas por los clientes de Lácteos Flor de Burgos.

2025: CASOS BBDD ATCO según TIPO DE CASO



Las vías de entrada más importantes según volumen han sido a través del servicio telefónico de atención del consumidor – recibidas un 43,77 % - seguido de las comunicaciones directas de cliente que suponen un 30,29 % y continua la tendencia ascendente de esta vía de entrada que gana protagonismo.

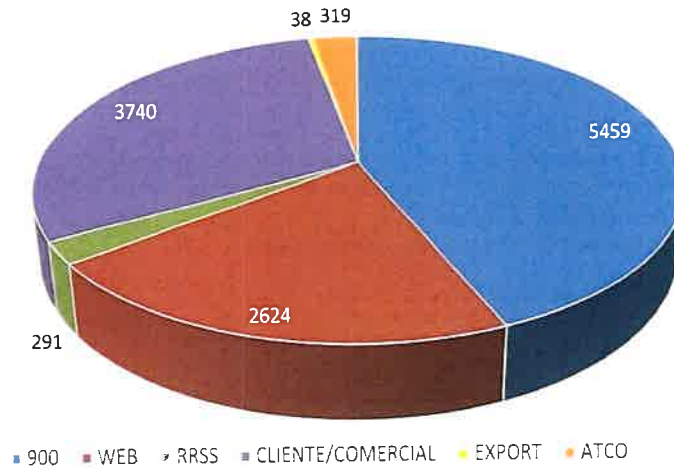
Ya en 2024 se inició el registro de las incidencias que iban reportando desde Flor de Burgos, lo que supuso un aumento en el peso de esta vía de entrada (21,53%). Lácteos Flor de Burgos, Compañía incorporada al grupo CAPSA FOOD en enero de 2024, está más enfocada en volumen de producción a clientes finales, en vez de consumidores. Esto

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

supuso ya en 2024, cuando aún no se gestionaban los contactos directamente desde CAPSA, un aumento relevante de la contribución de los casos asociados a cliente, doblando su peso en relevancia (pasa de 10,21 % a 21,53 %).

En 2025 con la gestión de Flor de Burgos ya totalmente integrada se confirma ese aumento en la contribución de las quejas por parte de clientes, que se triplica desde 2023.

2025: CASOS BBDD ATCO según CANAL DE ENTRADA

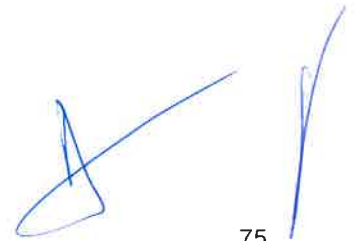


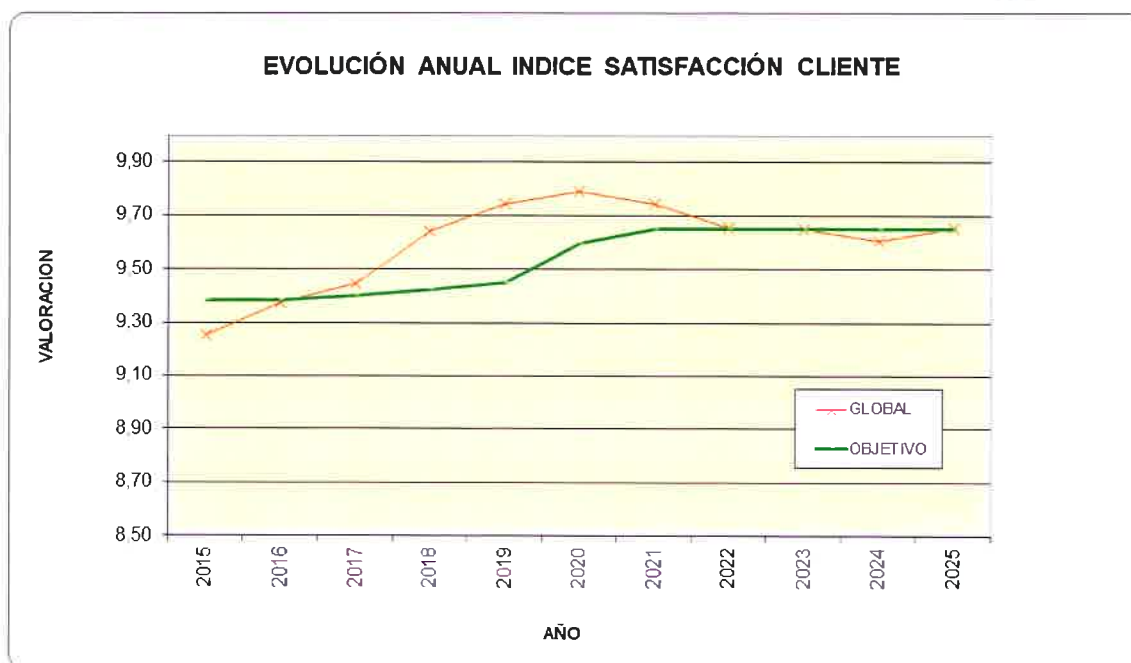
Por otro lado, con la finalidad de valorar la satisfacción del consumidor sobre la gestión recibida, se efectúa una encuesta telefónica a los consumidores que contactan a través de los cuatro teléfonos 900 de atención al consumidor (Central Lechera Asturiana, Larsa, ATO y CAPSA FOOD) constituyendo unos 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. Además, durante 2025 se posicionan los productos bajo la marca Central Lechera Asturiana, eliminando el cobranding.

El resultado de las encuestas es positivo en este período con una valoración sostenida en el tiempo mayor o igual a 9 sobre 10. El objetivo para 2025 se situaba en una valoración media anual mínima de 9,65 y el resultado ha sido de 9,65, alcanzando el objetivo anual.





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 2025, definido como tiempo medio acumulado, es de 2,10 días. El resultado fue de 2,07 días. Se cumple con el objetivo, si bien el resultado es significativamente mayor que en 2024, que se situó en 1,24 días. Por tipos de contacto, el resultado para consultas fue de 0,38 días, mientras que para reclamaciones fue de 3,88 días.

Cabe destacar que, como 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 son gestionadas 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, se ha redefinido el objetivo de tiempo de tramitación considerando esta situación.

Por otro lado, la gestión integral de las reclamaciones procedentes de un cliente final de Flor de Burgos requiere un tiempo de tramitación mayor al ser necesaria la revisión de contramuestras, de devoluciones, la implantación y comunicación de medidas correctoras, así como la participación en el proceso de abonos a los clientes. Esta parte del proceso es diferente del resto de CAPSA FOOD al no tener implantada la herramienta CRM en Flor de Burgos y ello conlleva un esfuerzo extra en la gestión. Previendo esta situación, el objetivo para 2025 se fijó en 2,10 días, superior al del año anterior.

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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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 2025, se han realizado auditorías de seguimiento a 20 proveedores con objeto de mejorar su sistema de seguridad alimentaria (24 proveedores en el ejercicio 2024). Se ha realizado una auditoría de homologación durante el año 2025.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Actualmente, CAPSA FOOD no dispone de un sistema formalizado de homologación o evaluación de proveedores en materia social y medioambiental; no obstante, mantiene con sus proveedores estratégicos mecanismos de intercambio de información en materia de sostenibilidad, que contribuyen al seguimiento de su desempeño y a avanzar hacia una mayor integración de criterios ESG en la cadena de suministro.

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 2025 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 mazada termizada en cisternas, producción y envasado de leche UHT, nata UHT y productos lácteos UHT. Queda excluida 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.
- Fábrica de Flor de Burgos (certificación BRC e IFS): fabricación y envasado de queso fresco tradicional, queso ultrafiltrado, mozzarella y burrata. Fabricación y envasado de crema agria, yogur, leche fermentada y queso quark fresco. Loncheado, rallado y envasado de queso en lonchas, tacos, rallado y lascas. Fabricación y envasado de cremas de queso fundidos.

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, incluyendo ejercicios de trazabilidad de ingredientes y de material auxiliar. 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.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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 y seguimientos en todas 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 su compromiso con la sociedad, el Grupo mantiene una colaboración activa con diversas instituciones y asociaciones. Durante el ejercicio 2025, estas iniciativas se han concretado en las siguientes actuaciones:

- **Banco de Alimentos:** se ha dado continuidad a la colaboración anual con el Banco de Alimentos de Asturias, complementada con campañas puntuales que han permitido realizar aportaciones extraordinarias destinadas a apoyar a las personas en situación de mayor vulnerabilidad.
- **Carrera de la Mujer Central Lechera Asturiana:** la compañía ha mantenido su papel como patrocinador principal de este evento, contribuyendo a la concienciación en la lucha contra el cáncer, así como a la promoción del deporte femenino y de hábitos de vida saludables basados en una alimentación equilibrada. En 2025, se han cumplido 21 años de apoyo ininterrumpido a esta iniciativa.
- **Ningún Niño Sin Cenar:** a través de esta organización, el Grupo ha reforzado su apoyo a niños y familias con dificultades para cubrir sus necesidades alimentarias básicas, mediante la donación de más de 5 mil kg de productos.

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

Además de la salud y la conveniencia, la sostenibilidad se ha consolidado como un factor determinante en las decisiones de compra. En 2025 los consumidores muestran una preferencia clara por productos que reduzcan el impacto ambiental, que utilicen envases sostenibles o que estén elaborados con ingredientes locales y de cercanía. La transparencia, la responsabilidad social y el interés por cadenas de suministro éticas se han transformado en requisitos esenciales para generar confianza en alimentos y bebidas.

Las nuevas guías nutricionales y los informes recientes subrayan la importancia de seguir patrones alimentarios equilibrados, como la dieta mediterránea, que continúa siendo la base de la alimentación en España. Asimismo, se promueve un mayor consumo de frutas y verduras de temporada, legumbres, frutos secos y cereales integrales, junto con el uso preferente de aceite de oliva virgen extra. Estas recomendaciones se alinean con la visión de una nutrición saludable, sostenible y accesible que está marcando la hoja de ruta del sector en 2025.

Como Área de Nutrición, seguimos enfocando nuestros recursos en promover la salud y el bienestar tanto dentro como fuera de la compañía. Continuamos investigando tendencias y avances en alimentación —como la personalización nutricional apoyada en nuevas tecnologías, la salud intestinal o la reducción del desperdicio alimentario— con el fin de mejorar nuestras políticas, programas y acciones formativas. Además, reforzamos nuestra participación en iniciativas comunitarias y proyectos que impulsen una nutrición responsable, sostenible y alineada con las necesidades reales de la población en 2025.

a) Sociedad:

Colaboramos estrechamente con la Cofradía del Colesterol Bueno, HDL, en el proyecto de Desayunos Cardiosaludables, una iniciativa cuyo propósito es:

- Promover hábitos de vida saludables entre la población escolar.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

- Enseñar cuáles son los alimentos que forman parte de un desayuno cardiosaludable.
- Fomentar la concienciación sobre los beneficios de una alimentación equilibrada desde edades tempranas.

Durante el último curso participaron **aproximadamente 331 niños**, consolidando esta actividad como una herramienta educativa de referencia.

En colaboración con la misma Cofradía, también formamos parte de un desayuno saludable celebrado en el marco del XXIII Campeonato Internacional de Judo "Villa de Avilés". Un total de 60 deportistas y técnicos tomaron parte en esta acción, diseñada para conmemorar los 25 años de un campeonato que reúne a más de 1.800 judocas.

Dentro del programa europeo **THE GUARDIANS**, coordinado por CTIC, participamos en un Workshop sobre "Alimentación consciente". En esta sesión, Laura Sánchez, dietista-nutricionista de CAPSA, ofreció una charla centrada en la importancia de los buenos hábitos alimentarios y nutricionales.

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 "Procesando, seguridad, sostenibilidad y salud". Esta jornada tuvo como objetivo impulsar la educación del consumidor, fomentar la investigación, revisar la regulación vigente y promover prácticas responsables en todas las etapas de la cadena alimentaria.

b) Entorno científico

Un año más, hemos apoyado la investigación nutricional y la divulgación científica mediante el patrocinio del **Premio Internacional Hipócrates sobre Nutrición Humana**, otorgado por el Instituto Central Lechera Asturiana de Nutrición Personalizada.


El trabajo galardonado fue "**Eje microbioma-intestino-cerebro: mecanismos biológicos que conectan nutrición, estilo de vida y trastornos mentales**", cuya autora principal es Dña. Leticia González Blanco, MD, PhD, especialista en Psiquiatría (Oviedo) y profesora asociada del Área de Psiquiatría de la Universidad de Oviedo. El jurado destacó tanto el rigor científico del estudio como su relevancia presente y futura. Esta línea de investigación busca integrar el estilo de vida con el eje intestino cerebro para avanzar en la comprensión de la etiopatogenia de los trastornos mentales graves. Los resultados obtenidos hasta ahora aportan evidencia significativa para la detección precoz y la identificación de nuevas dianas terapéuticas. En este contexto, la promoción de una buena adherencia a la dieta mediterránea se destaca como un objetivo clave para mejorar la salud intestinal en personas afectadas por estos trastornos.

c) Profesional sanitario:

Durante 2025 realizamos un total de **11.598 visitas a profesionales de la salud** con el objetivo de reforzar los valores nutricionales de nuestros productos **SUPREMA** y **NATURCOL**. Asimismo, participamos en diversos eventos off-topic celebrados fuera de los centros de salud, principalmente en Valencia y Barcelona, ampliando así nuestra presencia y capacidad de interacción con los profesionales sanitarios.

El acceso al personal de enfermería se consolidó como una vía especialmente eficaz, tanto en la calidad de la visita como en la medición de resultados. A lo largo del año, desarrollamos actividad en **Alicante, Barcelona, Sevilla, Madrid, Valencia, Murcia, Vizcaya, Zaragoza, Huesca, Málaga y Asturias**.

Los profesionales visitados valoraron muy positivamente tanto los materiales y muestras entregados como la exposición realizada, alcanzando niveles de satisfacción del **96,3 %** y **98,1 %**, respectivamente ("bueno" y "muy bueno"). Además, llevamos a cabo una campaña de mailing dirigida a aquellos profesionales que compartieron sus datos de contacto, logrando **1.547 aceptaciones** y una tasa media de apertura del **24,5 %**.



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Participamos también en **15 congresos y jornadas** de ámbito nacional y autonómico. Destacó especialmente el **47º Congreso Nacional de SEMERGEN**, celebrado en Granada, donde la Cátedra Extraordinaria UCM–Central Lechera Asturiana estuvo presente mediante el seminario “La leche en la alimentación humana: mitos, evidencia y recomendaciones en Atención Primaria”. Además, tuvimos representación en el **Gastronomy Conference 2025** con la sesión “The role of milk in health: benefits, controversies and future perspectives”.

d) Entorno laboral

En el ámbito interno, celebramos con nuestros empleados el **Día Nacional de la Nutrición**, bajo el lema “Procesando, seguridad, sostenibilidad y salud”, ofreciendo un tentempié saludable en las distintas salas de café.

Reeditamos el **Programa de Nutrición para Empleados y Familiares**, en formato presencial y online, lo que permitió llegar a más centros de trabajo y a la red comercial. Con una duración de dos meses y medio, atrajo a **100 participantes** en alguna de sus actividades. Como novedad, organizamos una **Mesa redonda–desayuno**, orientado a compartir experiencias personales, motivar cambios sostenibles y generar un espacio de reflexión grupal. El servicio de **seguimiento nutricional** contó con la participación de **96 personas**, de las cuales más del **62 %** alcanzó su objetivo, ya fuera pérdida de peso o modificación de hábitos alimentarios.

Además, instalamos un **“Corner saludable de fruta”** en el comedor del edificio principal, con el fin de promover el consumo de fruta mediante la entrega gratuita de una pieza semanal, facilitando así una mejora de los hábitos alimentarios de los empleados.

Durante 2025 también pusimos en marcha la comunidad interna **“CAPSA SALUDABLE”**, creada para fomentar la cultura del autocuidado y mantener la motivación durante todo el año. La participación es voluntaria y se articula a través de un espacio en Teams. Cada mes se envía una newsletter con un reto saludable y se realiza un sorteo entre los miembros activos. Actualmente, la comunidad cuenta con **48 integrantes**.

Finalmente, impartimos formación interna a promotoras de **Central Lechera Asturiana, Vegetánea, Asana, Larsa y ATO**, con el fin de que el equipo comercial dispusiera de un conocimiento sólido sobre las características nutricionales de nuestras gamas y pudiera trasladarlo eficazmente en el punto de venta, contribuyendo así a impulsar las ventas.

e) Consumidores:

En el aspecto digital, en concreto con la web de nutrición, en el 2025 seguimos trabajando para mejorar el posicionamiento SEO. Por otro lado, **las visitas al site fueron 126.547**.

En relación con las consultas externas por parte de nuestros consumidores gracias al Servicio de **Atención Nutricional**, durante el año 2025 hemos dado respuesta aproximadamente a **1.037 consumidores** en relación con temas generales o más específicos relacionados con la salud y la nutrición. Sigue destacando el volumen de consultas recibidas acerca de alérgenos, en concreto, gluten y sobre el tratamiento térmico de la leche de cara a la seguridad enfocada a las embarazadas.

- La **satisfacción de los consumidores 2025 con respecto al Servicio de Atención Nutricional** fue de **9.66** sobre un total de 10 puntos. El **tiempo medio de respuesta en el 2025 fue de 1,02 días de media**.
- La **percepción del consumidor de que nuestra marca ayuda a adecuada nutrición vs otras marcas fue de 9.50** sobre un total de 10 puntos.
- La **percepción del consumidor de la calidad nutricional materia prima fue de 9.56** sobre un total de 10 puntos.

Por otro lado, colaboramos con el centro comercial de **ALCAMPO** en Palma de Mallorca en el día nacional de la Nutrición y el día nacional de la leche a través de tres videos promocionales sobre:

- Beneficios del consumo de leche
- Beneficios del consumo de SUPREMA
- Beneficios del consumo de la leche sin lactosa

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

f) Premios:

En el año 2025, recibimos el **Premio NAOS 2024 a la Iniciativa Empresarial: primer Mapa del Microbioma Español Sano**. Era la 4ª vez que recibimos este reconocimiento (2011 por el programa "Pensando en tu salud", 2014 por el proyecto "Construyendo un entorno laboral saludable", y en 2017 por nuestro "Nuestro compromiso con la alimentación saludable y de origen natural"), lo que ratifica nuestro compromiso con la nutrición saludable.

El proyecto premiado fue la realización del primer Mapa del Microbioma Español Sano. Un estudio realizado por Central Lechera Asturiana en colaboración con la Universidad Complutense de Madrid y Darwin Bioprospecting Excellence.

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 2025 por un importe de cerca de 514 miles de euros (465 miles de euros en 2024) y se ha repartido, ambos ejercicios, entre las siguientes organizaciones y las fundaciones: FIAB, FENIL, INLAC, FADE, AME, APD, Club Asturiano Calidad, AECOC, San Telmo, Promarca, AEFY, Ausape, AENOR, Asociación empresarial industrias lácteas de Asturias, Asociación española Transprime, Fundación Princesa de Asturias, Premio Hipócrates, Red Española Pacto Mundial Naciones Unidas, Club excelencia de gestión, Asociación española de anunciantes, Foretica, Fundación Alimentum, BCORP, Fundación CTIC, Fundación Real Oviedo, Academia Asturiana de Ciencia e Ingeniería, DIRCOM, Aportación Cátedra Medicina CLAS, EDEM, EILZA, Centro Nacional de Tecnología y Seguridad Alimentaria, Centro Español de Logística, Asociación de cargadores de España, La Hora del Planeta 2025, AINI, Asociación Celíacos de España y Centro de Innovación Carrio.

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 146.499 KI de productos los donados por CAPSA FOOD en 2025 (142.623 KI en 2024).



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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		

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

1.) Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de emisiones/ biodiversidad	2.1
2.) Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.		
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		

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión de empleo GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleado	3.2
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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

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 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y elevar problemas	4.2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	4.2
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	5.6
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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

Subcontratación y proveedores		
* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; * Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	GRI 3-3 Enfoque de Gestión prácticas de adquisición GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	5.2
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 3-3 Enfoque de Gestión prácticas de adquisición	5.2
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 Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 3-3 Enfoque de Gestión desempeño económico	1.1
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 3-3 Enfoque de Gestión desempeño económico	1.1
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	1.1
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 30 de marzo de 2026 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 2025 el cual viene constituido por el documento que precede a este escrito, cuyas hojas se presentan ordenadas con los números 1 a 86.

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

