

EMPRENDEDORES RESPONSABLES

Comprometidos con los territorios locales



Sumario

CONOCE *Arias*  P.4

UN PLACER *sano y responsable*  P.10

BUENAS PRÁCTICAS *ganaderas*  P.12

NUESTRO *equipo*  P.13

COMPROMETIDOS CON EL *medio ambiente*  P.16

VOCACIÓN *social*  P.20

LA VISIÓN DE LA DIRECCIÓN P.19

MEMORIA *de Información No Financiera* 2024 P.23



CONOCE

Arias

Mantequerías Arias, fundada en 1848, cuenta con más de 175 años de historia, combinando el respeto por la tradición con una fuerte apuesta por la innovación y el desarrollo de productos únicos.

Arias continúa liderando el mercado español de queso fresco, siendo una de las principales empresas en la fabricación y comercialización de productos lácteos en el país. La compañía ha forjado una reputación basada en un compromiso con la calidad, la innovación y el bienestar de las personas.



363 empleados

19.475 toneladas vendidas

11 mercados en los que opera

25 millones cifra de negocio



Acceder a la
HISTORIA

La estructura productiva de Arias se compone de cinco instalaciones estratégicamente ubicadas en Albacete, Burgos, Ronda (Málaga), Valladolid y Vegalencia (Asturias), complementadas por sus oficinas centrales en Madrid.



La compañía cuenta con *cinco instalaciones* de producción distribuidas estratégicamente en España: Albacete, Burgos, Ronda (Málaga), Corcos del Valle (Valladolid) y Vegalencia (Asturias), además de sus oficinas centrales ubicadas en Madrid.

VEGALENCIA



BURGOS



CORCOS DEL VALLE



MADRID



ALBACETE



RONDA



Exporta
16%
de su facturación



SAVENCIA

FROMAGE & DAIRY

Savencia sigue como un referente global en especialidades queseras, liderando la fabricación y comercialización de quesos y productos lácteos de alta calidad y singularidad.

Su modelo de negocio se apoya en filiales locales, lo que le permite estar cerca de los mercados, mientras implementa proyectos y estrategias globales con un firme compromiso hacia la gestión y el desarrollo sostenible.

LA ACTIVIDAD FROMAGE & DAIRY, EN CIFRAS

5º fabricante mundial de queso

2º fabricante de queso francés

22.751 empleados (Informe 2024)

7,1 M€ Ventas netas 2024

Acceder a
[SAVENCIA](#)

EL ESPÍRITU ARTESANAL DE UNA EMPRESA INTERNACIONAL LÍDER EN LA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS LÁCTEOS

Responsabilidad Social Corporativa:

Plan OXYGEN



Oxygen es el proyecto de Responsabilidad Social Empresarial del **Grupo Savencia**, creado en 2018 con el propósito de impulsar su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social.

El programa **Oxygen** refleja la voluntad de **Savencia** de combinar sentido y resultados, actuar en colaboración con sus socios y fomentar la innovación para contribuir a un mundo más sostenible.

EJES Y DESAFIOS



Junto a estos 4 ejes del plan y sus desafíos, podríamos hablar de un eje más y en el mismo plano de importancia: **la Ética y la Conformidad**. Y cuyos retos son el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción.



LOS PRINCIPALES RETOS Y RIESGOS DE



SAVENCIA
FROMAGE & DAIRY

ARIAS
1848

Retos

Riesgos

UN PLACER SANO Y RESPONSABLE

- Mejorar la calidad nutricional y el diseño y la concepción de los productos.
- Promover el consumo responsable.

- Riesgo posible en la salud del consumidor.
- Riesgo de consumo excesivo y de desperdicio alimentario.

SECTORES AGRÍCOLAS SOSTENIBLES Y COMPRAS RESPONSABLES

- Desarrollar junto con los proveedores de materias primas agrícolas un suministro más sostenible.
- Promover la compra responsable.

- Riesgo de malas prácticas en el manejo o el bienestar animal.
- Riesgo de vulneración de los derechos sociales y medioambientales a través de la cadena de suministro.

LA HUELLA MEDIOAMBIENTAL

- Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Controlar eficazmente nuestros recursos de agua.
- Optimizar la gestión de residuos.
- Desarrollar una eco-concepción de los envases.

- Riesgo de impacto de las actividades en el cambio climático y de adaptación a sus consecuencias.
- Riesgo de estrés hídrico.
- Riesgo de contaminación.
- Riesgo de sobreproducción de residuos.

EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

- Garantizar la seguridad de los empleados.
- Mejorar la calidad de vida en el trabajo.
- Desarrollar las competencias.
- Comprometerse con la diversidad y la inclusión.
- Promover el compromiso solidario de los colaboradores.

- Riesgo de daños a la integridad física y a la salud de los empleados.
- Riesgo de deterioro de las condiciones de trabajo e impacto en el bienestar de los empleados.
- Riesgo de inadecuación de las competencias.
- Riesgo de discriminación.
- Riesgo de poco arraigo territorial.

ÉTICA Y CONFORMIDAD

- Respeto de los derechos humanos.
- Lucha contra la corrupción.
- Lucha contra la evasión fiscal.

- Riesgo de vulneración de los derechos humanos fundamentales.
- Riesgo de prácticas no éticas.
- Riesgo de daños para la reputación del Grupo.

Grupo Savencia reafirma su compromiso con el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales a través de su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y el cumplimiento de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en todos los países en los que opera. Particularmente, en las dos siguientes cuestiones:



GROUPE SAVENCIA
Saveurs & Spécialités



El desarrollo individual de los empleados y la cohesión colectiva:

- 🍌 la difusión gradual de la entrevista anual de desarrollo (EAD) a todos los países del mundo;
- 🍌 la promoción del diálogo social a través de la representación de los trabajadores.

El cumplimiento de las leyes y culturas locales en relación con la edad:

- 🍌 el respeto el trabajo no infantil;
- 🍌 la no discriminación por edad.

**MANTEQUERÍAS ARIAS
NO HA RECIBIDO
EN 2024 DENUNCIAS
POR CASOS DE
VULNERACIÓN DE
DERECHOS HUMANOS**



WE SUPPORT

Desde 2023, con su adhesión al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, el **Grupo SAVENCIA** ha reafirmado sus compromisos con los requisitos sociales y los derechos humanos fundamentales a nivel global. La **Carta Ética** del Grupo hace referencia explícita a los 10 principios fundamentales del Pacto, mientras que la **Carta del Grupo de Compras Responsables** trata temas relacionados con la promoción y el respeto de los derechos humanos y la legislación laboral.



Un placer sano y **RESPONSABLE**

Arias cuenta con las certificaciones: **ISO 22000, BRC, IFS, SAE y Kosher**, que respaldan su compromiso con la seguridad alimentaria, la calidad, la orientación al cliente y la sostenibilidad.

POLÍTICA DE CALIDAD

La Compañía cuenta con una Política de Calidad que se apoya en ocho pilares fundamentales:

1. Cultura de Seguridad Alimentaria.
2. Innovación de los productos.
3. Desarrollo del equipo humano.
4. La participación en la mejora continua de procesos y productos.
5. La comunicación y el diálogo, tanto interno como externo.
6. La orientación de los procesos de Arias hacia el cliente.
7. Respeto al medio ambiente.
8. Integración en la comunidad.

EN 2024, ARIAS HA RECIBIDO 337 RECLAMACIONES, 41 MENOS QUE EN 2023 (CUANDO SE REGISTRARON 378). DE ESTAS, EL 85% PROVIENEN DE CLIENTES Y EL 15% DE CONSUMIDORES, LOGRANDO RESOLVER EL 100% DE LOS CASOS.

Clean Label

Siendo uno de los grandes ejes del Plan Oxygen, el etiquetado Clean Label (etiqueta limpia), supone un nuevo enfoque para las marcas del Grupo.

Los productos de Arias están formulados con ingredientes 100% de origen natural, minimizando el uso de conservantes autorizados siempre que sea posible. En particular, los quesos frescos Burgo de Arias destacan por estar completamente libres de aditivos y conservantes, elaborándose únicamente con leche, cuajo y sal.



TODOS LOS ENVASES DE ARIAS CUENTAN CON SU INFORMACIÓN NUTRICIONAL DESGLOSADA POR 100 GRAMOS Y POR PORCIÓN, ASÍ COMO SU TABLA DE ALÉRGENOS CORRESPONDIENTE



Positive Food promueve productos naturales y mínimamente procesados, desarrollando una visión positiva de la alimentación sana y sostenible.

Positive Food se sustenta en tres pilares:

PRODUCTO

Mejora de la calidad nutricional y el diseño de los productos.

ALIANZAS

trabajo conjunto con iniciativas solidarias, como Banco de Alimentos.

CONSUMO RESPONSABLE

apoyo y orientación a los consumidores para fomentar hábitos responsables.

En 2024, Arias ha implementado diversas iniciativas enfocadas en sus colaboradores, entre ellas:

- 🟡 **Animación a través de la red de embajadores en todos los centros de trabajo.**
- 🟡 **Divulgación de información a colaboradores en el espacio interno Arias Positive Food.**
- 🟡 **Comunicación de los pilares de Positive Food a través de las redes sociales de Burgo de Arias, destacando los beneficios nutricionales de nuestros productos, consejos para evitar el desperdicio, y sorteos de lotes de productos.**

EL NET PROMOTER SCORE (NPS), INDICADOR DE LEALTAD DE LOS CONSUMIDORES, ALCANZÓ 82 EN 2024, MANTENIÉNDOSE EN UN NIVEL EXCELENTE (SUPERIOR A 50)



Buenas prácticas GANADERAS

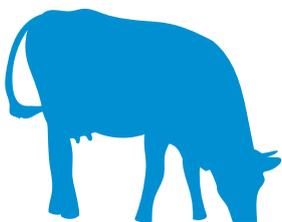
Uno de los cuatro principales focos de progreso del Plan es una ganadería sostenible y unas compras responsables. Este pilar incluye los siguientes objetivos para 2025:

- Desarrollar la **Política de Buenas Prácticas Ganaderas** en todas las áreas de recogida de leche a nivel mundial e implementar el Diagnóstico de Producción Sostenible de Leche, con sus 10 palancas de mejora, en el 50% de los productores de leche.
- Todos los proveedores se comprometen a compartir sus principios sobre Responsabilidad Social Corporativa a través de la firma de la **Carta de Compras Responsables del Grupo Savencia**, siendo evaluados en esta materia por una compañía externa. La Compañía considera que el respeto de los derechos humanos, del derecho laboral y medioambiental, la seguridad alimentaria, la protección de los datos personales, la lucha contra la corrupción y el tráfico de influencias, son condiciones esenciales e ineludibles para las empresas y que, por otro lado, no sólo son totalmente compatibles con el desarrollo económico y la optimización de procesos, sino que además son la única forma de hacerlo sostenible en el tiempo.

POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS GANADERAS

- Asegurar la **trazabilidad** de los animales.
- Proteger la **salud** del rebaño.
- Garantizar que los animales reciben una **alimentación sana y equilibrada**.
- Proteger la calidad de la leche con una **higiene rigurosa**.
- Asegurar el **bienestar de los animales** y la **seguridad de las personas** que trabajan en las ganaderías.
- Actuar para la **protección del medio ambiente**.

**EL 100% DE LA LECHE DE VACA
RECOGIDA POR LA COMPAÑÍA HA
SIDO AUDITADA POSITIVAMENTE,
LOGRANDO EL OBJETIVO
PREVISTO PARA 2024.**



EN ARIAS, EL 100% DE LOS TÉCNICOS DE CAMPO HAN SIDO CAPACITADOS EN LA EVALUACIÓN DEL BIENESTAR ANIMAL Y EN LA REALIZACIÓN DE AUDITORÍAS EN LAS GRANJAS DE VACA. SE HAN AUDITADO EL 60% DE LAS GRANJAS DE VACA CON RESULTADO POSITIVO EN TODAS ELAS.

Nuestro EQUIPO

Dentro de nuestro Programa de Responsabilidad Social Corporativa se incluyen distintos objetivos donde se pone el foco en las personas que forman parte del Grupo Savencia, entre ellos podemos destacar:

- La mejora de la salud y la seguridad laboral con el objetivo "0 accidentes" mediante las iniciativas desarrolladas en todas las filiales del Grupo, las propiamente desarrolladas por Arias y a través de las encuestas de percepción para mejorar la calidad de vida en el trabajo.
- El impulso de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como la inclusión de políticas de diversidad. Dentro del apartado igualdad, se ha establecido a nivel Grupo el objetivo de alcanzar la paridad de hombres y mujeres entre el colectivo de managers para 2025.
- El desarrollo de las competencias profesionales de nuestra plantilla, así como doblar el número de aprendices para 2025.

 51%

 49%

top
EMPLOYER

ESPAÑA
SPAIN
2024

CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

TOP EMPLOYER

En 2024, Arias ha vuelto a obtener el certificado Top Employer España. Esta certificación, que le acompaña desde 2010, avala a las mejores empresas para trabajar en nuestro país a través de la evaluación de sus buenas prácticas en recursos humanos. Además, el Grupo participa, junto a otras filiales europeas (Alemania, Bélgica, Francia, Polonia, Eslovaquia y República Checa) en la Certificación Top Employer Europa, revalidada anualmente desde 2013.

**Best
Workplaces**

**Great
Place
To
Work.**

ESPAÑA
2024

GREAT PLACE TO WORK

Arias y todas las filiales mundiales del Grupo Savencia realizan periódicamente la encuesta de GPTW como herramienta de mejora continua y con el objetivo de mejorar las condiciones laborales que ofrecen a todas las personas que trabajan en ellas. Arias se siente muy orgullosa de que las personas que trabajan en la compañía consideren que es un excelente lugar para trabajar.

EMPRESA AUDITADA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El **Sistema de Gestión Preventivo** de Arias cuenta con el **Certificado de Empresa Auditada en Prevención de Riesgos Laborales, otorgado por LABORPREX**. Asimismo, la compañía continúa formando parte de la **Red Asturiana de Empresas Saludables**.



LOGROS EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En 2024, Arias ha cosechado una serie de logros que evidencian el esfuerzo y el compromiso de todas las personas que forman parte de Arias con la seguridad y salud laboral. Los logros en materia de seguridad y salud laboral más destacados son:

- Finalización de la **Evaluación de Riesgos Psicosociales** en todos los centros de trabajo de Mantequerías Arias
- Puesta en marcha y desarrollo de los planes de acción derivados de la autoevaluación de los **«10 Esenciales de Seguridad»**
- Despliegue e implementación de la **Directiva de Intervención en Equipos y Energías (Directiva IEE)**.
- Desarrollo y puesta en servicio de la herramienta de gestión **SAFETOOL+ (CORITY)**
- La tasa de gravedad de los accidentes (con y sin baja) registrados ha disminuido 0,14 décimas respecto años anteriores.
- Mantenimiento del compromiso **“Cero Accidentes”**.
- Actualización de la base de datos de riesgos y medidas preventivas de la herramienta **NextPRL**, base para el desarrollo de las evaluaciones de riesgos de las tareas a Instalaciones.



LOS 10 ESENCIALES DE SEGURIDAD SAVENCIA

En 2024, se ha seguido desarrollando e implementando el proyecto estratégico de los **«10 Esenciales de Seguridad»** impulsado por el **Grupo SAVENCIA**, cuyo objetivo es eliminar riesgos y reducir accidentes. Como parte de este proceso, durante 2024 se han llevado a cabo, en todos los centros de **Mantequerías Arias**, los planes de acción que se definieron tras las autoevaluaciones de los Esenciales de Seguridad.

PLAN DE BIENESTAR

En el marco del Plan Anual de Bienestar, Arias ha desarrollado diversas iniciativas en 2024 para promover la salud y el bienestar de su equipo. Algunas de las acciones destacadas son:

- 🟡 Seguro médico privado con ASISA
- 🟡 Campaña de vacunación contra la gripe estacional
- 🟡 Acción divulgativa sobre Envejecimiento Saludable
- 🟡 Programas de comunicación sobre hábitos de vida saludables
- 🟡 Participación en el e-Health Challenge 2024
- 🟡 Participación en la Carrera de la Mujer 2024
- 🟡 Potenciación del espacio Positive Food, dedicado a fomentar una alimentación saludable.



EN EL AÑO 2024, LA COMPAÑÍA HA IMPARTIDO 8.664 HORAS DE FORMACIÓN A SUS EMPLEADOS, CON UN TOTAL DE 481 ACCIONES FORMATIVAS.



ARIAS
1848



La gestión del talento en Arias se desarrolla a través del **Proceso de Gestión de Carreras** implementado por el **Grupo Savencia**, cuya base es la **Entrevista Anual de Desarrollo (EAD)**.

La compañía cuenta también con un aula de formación online que ofrece cursos y sesiones adaptadas al **Plan de Formación anual**, definido según las necesidades detectadas en toda la plantilla. Además, dispone de una plataforma digital de formación del Grupo, que incluye un amplio catálogo formativo (**Delta Competences**).

Arias lleva años apostando por políticas de igualdad y diversidad en su gestión y desarrollo de Recursos Humanos. El compromiso de la compañía con la igualdad y la diversidad ha sido reconocido desde 2011 con el **Distintivo DIE Igualdad en la Empresa**, otorgado por el Ministerio de Igualdad. Este reconocimiento, renovado para el período 2024-2027, está sujeto a auditorías de seguimiento anuales.

En el ámbito de la diversidad, Arias está adherida al **Charter de la Diversidad** desde 2010 y ha renovado su compromiso en 2024.

ESTE DIPLOMA CERTIFICA QUE
MANTEQUERAS ARIAS
es firmante de la **Carta de la Diversidad** desde el **26/02/2010**

Las empresas, instituciones y entidades que voluntariamente firman la Carta de la Diversidad respetan la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, y asumen los siguientes principios básicos:

1. **SENSIBILIZAR** transversalmente sobre D&I.
2. Construir una **PLANTILLA INCLUSIVA**.
3. Promover una **CULTURA INCLUSIVA**.
4. Gestión de la diversidad de forma **TRANSVERSAL**.
5. Impulsar políticas de **CONCILIACIÓN** y **CORRESPONSABILIDAD**.
6. Reconocer la **DIVERSIDAD** de los **CLIENTES** como fuente de valor.
7. **COMUNICAR INTERNAMENTE** este compromiso a toda la plantilla.
8. Invitar a **EMPRESAS PROVEEDORAS** e suscribir a la Carta.
9. **COMUNICAR EXTERNAMENTE** la firma de la Carta.
10. Difundir las **BUENAS PRÁCTICAS** de D&I y resultados obtenidos.



ESTRATEGIA DE CONCILIACIÓN

- Consolidación y ampliación del teletrabajo.
- Mayor difusión de las medidas de conciliación dentro de la plantilla.
- Formación continua en conciliación.
- Actualización del Catálogo Arias Concilia.
- Incremento en los resultados de encuestas externas.
- Aumento del personal que accede a la retribución flexible.
- Extensión de la cultura EFR a lo largo de la cadena de valor.

**ARIAS RATIFICA CADA AÑO
SU COMPROMISO CON LA
CONCILIACIÓN MEDIANTE LA FIRMA
DEL CHÁRTER DEL TELETRABAJO
CON LA FUNDACIÓN MÁSFAMILIA.**

CHÁRTER DEL TELETRABAJO

Se trata de un acuerdo que firma la Compañía, de carácter voluntario, para reforzar su compromiso hacia el teletrabajo y con ello promover beneficios como:

- Cultura de flexibilidad y orientación a resultados.
- Respeto al medio ambiente, con un enfoque en la reducción del impacto del cambio climático.
- Fomento de la diversidad y la inclusión.
- Mejora de la movilidad en las ciudades.
- Aumento de la competitividad y la productividad laboral.
- Apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Comprometidos con el

MEDIO AMBIENTE

HUELLA AMBIENTAL

La preservación del medio ambiente está en el centro de la estrategia de Savencia, la empresa matriz de Arias. En este ámbito, el Plan Oxygen de Savencia establece objetivos específicos como:

- Reducir un 20% las emisiones de gases de efecto invernadero en la producción para 2025
- Incrementar el uso de energías renovables
- Reducir un 10% la extracción de agua de fuentes naturales por tonelada producida para 2025 respecto a 2015
- Mejorar la gestión de los residuos industriales, fomentando soluciones circulares.



SAVENCIA Fromage & Dairy ha validado sus objetivos de reducción de gases de efecto invernadero a través de la **iniciativa Science Based Target (SBTi)**.



SCIENCE
BASED
TARGETS



6%
REDUCCIÓN
DE CONSUMO
ENERGÉTICO



> 4,5% REDUCCIÓN CONSUMO DE ELECTRICIDAD
> 6,4% REDUCCIÓN USO DE COMBUSTIBLES FÓSILES

En todos sus centros, Arias garantiza el **tratamiento del 100% de las aguas residuales** mediante plantas depuradoras propias.

Arias obtuvo en 2023 la Primera **Estrella LEAN&GREEN**, reconocimiento otorgado por AECOC por la reducción de gases de efecto invernadero en sus procesos logísticos en al menos un 20% desde 2019. La iniciativa Lean & Green se ha vuelto a renovar en 2024.



El gran reto para los próximos años es alcanzar la meta de **Residuo Cero**.

10,9%
REDUCCIÓN
GASES EFECTO
INVERNADERO

96%
VALORIZACIÓN
DE RESIDUOS

91%
EMBALAJES SON
RECICLABLES O
BIODEGRADABLES



En 2024, Arias continuó implementando varias acciones clave que comenzaron en el año anterior:

- La **reducción del plástico en los envases de mantequilla**. Se están realizando pruebas para que en 2025 las tarrinas de mantequilla de 235 g tengan un 18% menos de plástico.
- La **reducción de las tintas eliminando total o parcialmente la impresión de algunas de nuestras cajas de cartón** como por ejemplo las cajas expositoras de las Lonchas de Burgo de Arias y de los productos de la gama Haut Fromagerie, para los que se han reducido un 59%, además de aumentar el contenido de fibra reciclada a un 68%.
- La **reducción de un 5% del plástico en el blíster de 10 mini porciones de 11,5g**, que además contiene al menos un 30% de plástico reciclado.
- La **eliminación del 100% de las tintas en el envase plástico del Burguitos**.



ARIAS NO HA REGISTRADO IMPACTOS AMBIENTALES EN SUS OPERACIONES INDUSTRIALES



PALETS SOSTENIBLES

Arias implementa un sistema de pooling de palets que contribuye a la sostenibilidad ambiental de la siguiente forma:

- Toda la madera utilizada proviene de bosques gestionados de forma responsable y está certificada al 100% por FSC y PEFC.
- Estos palets, de mayor calidad, tienen una vida útil hasta 10 veces más larga que los convencionales y son reciclados al final de su ciclo.
- Son reparados, reutilizados y compartidos constantemente, lo que permite reducir las emisiones y ahorrar recursos naturales.
- A través de una red eficiente de distribución y seguimiento, se minimizan las emisiones y la pérdida de palets.

CHEP es el proveedor de este sistema, y en 2024, Arias logró un ahorro de 100.236 dm³ de madera, lo que equivale a salvar 97 árboles, además de reducir las emisiones en 261.471 kg, lo que equivale a 6 vueltas al mundo en camión, y disminuir los residuos generados en 9.359 kg.

El nuevo plan estratégico del GRUPO SAVENCIA



Javier Roza
director general de
Mantequerías Arias

El año 2024 no pudo empezar de mejor forma para Mantequerías Arias: Su Majestad el Rey visitó el día 24 de enero nuestra fábrica de Vegalencia (Asturias) para clausurar la celebración de los primeros 175 años de nuestra historia. Para Arias y sus empleados, fue un hecho histórico y memorable que reconoce la trascendencia e importancia de nuestra empresa en el mundo alimentario español.

Por otro lado, 2024 ha sido el primer año en la ejecución del nuevo plan estratégico del Grupo Savencia construido sobre un modelo de desempeño global, para conseguir nuestros objetivos tanto financieros como extra-financieros.

Desde el punto de vista de negocio y a pesar de que 2024 ha sido un año de muchos retos, hemos conseguido los objetivos financieros que nos habíamos marcado dentro de un contexto de fuerte crecimiento de la MDD, un precio alto de nuestra materia prima principal, la leche, y con unas tensiones comerciales significativas.

Nuestra estrategia de apoyo a las especialidades queseras de importación ha tenido unos resultados

excelentes, con un crecimiento en ventas y penetración muy fuertes. La asunción de la distribución de Le Rustique y su relanzamiento ha conseguido algo histórico: lograr ser la referencia líder del mercado del Camembert en España en menos de un año. En el resto de marcas de la compañía, hemos continuado mejorando nuestra rentabilidad gestionando las actividades y clientes no rentables.

En el apartado extra-financiero hemos recibido la confirmación de la adhesión a la comunidad B-Corp, la primera empresa quesera en España, comunidad de la que forman parte empresas que cumplen con altos estándares de desempeño social y ambiental, transparencia pública y responsabilidad legal. Sumarnos al movimiento B Corp ha sido posible porque ya desde nuestros orígenes, Arias ha llevado a cabo una gestión sostenible, transparente y responsable, que no sólo busca lo mejor para la empresa sino que lo hace tratando de generar en todas nuestras actividades un impacto positivo, basado en nuestro compromiso con las personas y con el planeta.

La Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Gobierno del Principado de Asturias nos otorgó el “Galardón a la Sostenibilidad” en la I Edición de los Galardones HAZ+, por nuestra colaboración al fomento de la inclusión laboral de la juventud, de las personas en riesgo de exclusión y de las personas con discapacidad.

Asimismo, hemos renovado nuestras certificaciones (Top Employer, EFR, DIE -Distintivo Igualdad en la Empresa) que nos permiten desarrollar una dinámica de mejora continua, conocer las mejores prácticas en materia de Recursos Humanos y servirnos de herramienta de comparación para poder ofrecer a las personas que formamos Arias, las mejores condiciones posibles y continuar siendo un lugar donde merece la pena trabajar.

Nuestros resultados de seguridad siguen en niveles muy buenos, con solo 4 accidentes con baja (leves) en 2024. Y por último, desde el punto de vista medioambiental hemos reducido el 11% nuestras emisiones de CO2 (alcances 1 y 2) y un 7% nuestro consumo de agua.

Todos estos datos nos hacen estar muy satisfechos de nuestro desempeño en 2024, y nos permiten afrontar con mucho optimismo el año 2025, en el que las incertidumbres provocadas por las crisis geopolíticas aumentan.

Vocación SOCIAL

LA COMPAÑÍA HA ADQUIRIDO UN COMPROMISO CON DIVERSAS ORGANIZACIONES Y CAUSAS SOLIDARIAS

Arias mantiene un firme compromiso con la integración laboral de los jóvenes y las personas con discapacidad. En 2024, Arias ha llevado a cabo las siguientes acciones de inversión en la comunidad local:

- La Compañía ha gestionado las **prácticas de 14 personas a través de convenios**. Arias colabora con el Plan de Formación Dual del I.E.S. Escultor Juan de Villanueva (Oviedo).
- El Grupo ha **colaborado activamente con distintas entidades y causas solidarias**, promoviendo la integración laboral, el voluntariado y el apoyo a colectivos vulnerables.
- Arias participa en el **mercadillo solidario de Navidad** organizado por la **Fundación PRODIS** mediante la donación de productos y la adquisición de calendarios solidarios para todos sus centros. Además, se han adquirido obsequios elaborados por personas con discapacidad del centro especial de empleo de la Fundación Prodis para los participantes del concurso de dibujo navideño dirigido a hijos y familiares de empleados.
- Ha colaborado con la **Fundación Casa Ronald McDonald** a través de la donación de productos para ayudar a familias desfavorecidas, con motivo del patrocinio del concurso "El mejor roscón de Madrid".
- Arias cuenta con los **servicios de jardinería de la Fundación CISA** para su fábrica en Burgos, y con los servicios de limpieza de Samsic Social en sus centros de Madrid. Todas estas labores son desempeñadas por personas con discapacidad.
- La Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Gobierno del Principado de Asturias otorgó el **"Galardón a la Sostenibilidad"** en la **I Edición de los Galardones HAZ+**, por su colaboración en el fomento de la inclusión laboral de la juventud, de las personas en riesgo de exclusión y de las personas con discapacidad.





Arias ha patrocinado la **carrera solidaria de la Fundación Síndrome de Down Madrid**, así como la **Carrera de Ictiosis**, organizada por la **Asociación Española de Ictiosis**, promoviendo la inscripción gratuita para su plantilla y colaborando con una donación económica.

Inscripción gratuita para nuestras colaboradoras que quisieron participar en la **Carrera solidaria de la Mujer contra el cáncer de mama**.

Arias destinó **15.640 euros** en donaciones a diversas asociaciones a lo largo de 2024.

Como parte de los objetivos del **Plan de Responsabilidad Social Corporativa**, las personas que trabajan en Arias tienen la posibilidad de participar en acciones de voluntariado con el Banco de Alimentos de Madrid que se organizan anualmente.

EN EL MARCO DEL APOYO A CAUSAS SANITARIAS, LA SOCIEDAD VIENE COLABORANDO EN LA RECOGIDA DE TAPONES DE PLÁSTICO IMPULSADA POR FUNDACIÓN SEUR, DESTINADA A FINANCIAR TRATAMIENTOS PARA NIÑOS CON ENFERMEDADES RARAS

COLABORACIÓN EN LAS FÁBRICAS DE ARIAS

- 🟡 Arias ha organizado durante 2024 junto con Cruz Roja una campaña de donación de sangre entre sus empleados.
- 🟡 Firma de un convenio con Cruz Roja de Asturias para la integración e inclusión de personas desfavorecidas a través de formación y prácticas en la fábrica de Vegalencia
- 🟡 La fábrica de Vegalencia ha colaborado con el centro educativo IES Juan de Villanueva para la formación práctica de sus alumnos a través de una donación de leche para su planta piloto de prácticas
- 🟡 Colaboración con la Asociación APACI (Asociación de Padres y amigos de Cardiopatías Congénitas) en la organización de su recogida anual a través de una donación de productos.
- 🟡 Colaboración con la Fundación Metalurgia Integral y el Ayuntamiento de Ribera de Arriba para promover e incentivar el acceso al trabajo de los colectivos más desfavorecidos.
- 🟡 Apoyo al colegio público La Foz de Morcín en la organización de una jornada de convivencia con una donación de producto, y con su ayuntamiento en la organización del Festival "La Pobre Morcín 2024".
- 🟡 Brindar apoyo a diferentes asociaciones locales, como Amas de Casa de Soto de Ribera; Amas de Casa de Soto de Rey y Mayores de la Ribera de Arriba con la organización de eventos de convivencia colectiva mediante donación de productos.
- 🟡 Donación económica al club deportivo Atlético de la Ribera para la compra de material deportivo para el pequeño equipo femenino.
- 🟡 Donación de 84 kgs de productos a los organizadores del TRIAL Minero de Langreo que se repartieron entre los participantes.
- 🟡 Ayuda a la organización benéfica Hermanitas de los pobres con una donación de producto, y con la asociación RETO para ayudar a personas desfavorecidas.
- 🟡 Colaboración con el ayuntamiento de Corcos del Valle en una de sus actividades de las fiestas del pueblo con la donación de varios de los quesos que la fábrica produce.



Hitos ALCANZADOS 2024

NUEVO MIEMBRO B CORP

En 2024, Mantequerías Arias se ha incorporado a la **comunidad B Corp** por su cumplimiento con altos estándares en términos de desempeño social y ambiental, transparencia y responsabilidad empresarial. El **estándar B Corp** mide el desempeño de la gestión en el conjunto de la empresa y cubre cinco áreas clave de impacto: gobernanza, trabajadores, comunidad, medio ambiente y clientes.

Se trata de una distinción otorgada por **B Lab** a compañías líderes en su compromiso social y ambiental tras superar un riguroso proceso de evaluación a través del cual las empresas deben proporcionar evidencias de sus buenas prácticas e incorporar su compromiso legal con el propósito social en sus estatutos.



ARIAS HA VUELTO A OBTENER EL CERTIFICADO TOP EMPLOYER

- Renovación del Distintivo de Igualdad en la Empresa
- Reconocimiento de la labor de Arias por parte de la Fundación Banco de Alimentos de Madrid.
- La iniciativa Lean & Green, coordinada por AECOC en España, se ha vuelto a renovar en 2024.



En cuanto a lanzamiento de nuevos productos, Arias ha conseguido los siguientes logros:

- Se relanza la **gama Le Rustique**, una marca de productos auténticamente franceses con un perfil sensorial único para disfrutar de momentos de placer en el hogar.
- **Burgo de Arias protein plus** se ha convertido en el mejor lanzamiento de una marca de quesos desde 2018, y ha sido elegido producto del año 2024 por los consumidores en la categoría de quesos frescos.
- **Arias Fácil de Untar con Sal Marina**, diseñada para responder a las necesidades de quienes buscan comodidad sin renunciar al sabor.
- En noviembre de 2024, se lanza el nuevo **queso untable San Millán Queso cremoso con Roquefort**, una especialidad que prima por su cremosidad y el único en el mercado con auténtico queso Roquefort.



MEMORIA

de Información No Financiera

2024

1. Sobre la Memoria
2. Conoce Arias
3. Un placer sano y responsable
4. Buenas prácticas ganaderas
5. Nuestro equipo
6. Comprometidos con el medio ambiente
7. Vocación social



Sobre la MEMORIA

El **Informe de Información No Financiera (EINF) 2024** refleja el desempeño económico, social, laboral y ambiental de Arias durante el ejercicio 2024, con el objetivo de cumplir con la **Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad**, del 28 de diciembre.

Esta ley modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en lo relativo a la información no financiera y la diversidad.

Para la elaboración de este informe, se han considerado marcos internacionales de referencia en el ámbito del reporting, tales como los **Estándares GRI de la Global Reporting Initiative (GRI)**, los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** establecidos por la ONU.

La mayor parte de la información presentada corresponde a Mantequerías Arias S.A. (en adelante, la Compañía, la Sociedad, la Entidad o Arias), aunque se incluyen algunas menciones puntuales a Savencia Saveurs & Spécialités (en adelante, Savencia o el Grupo), el grupo internacional francés al que pertenece Arias, dentro de su actividad Fromage & Dairy.

A continuación, se presenta una tabla que muestra la correspondencia entre los requisitos establecidos por la Ley 11/2018 y los apartados de este informe donde se puede consultar la información correspondiente.

Información solicitada por la Ley 11/18 de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Página Informe y/o Respuesta Directa
Descripción del modelo de negocio: entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y sus estrategias.	GRI 2-1 Detalles Organizativos GRI 2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de la sostenibilidad de la organización GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas	2.1 Arias en cifras 2.2 Particularidades del sector 2.3 Modelo de negocio 2.5 Hitos alcanzados
Descripción de las políticas que aplica la compañía respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	2.4 Gobernanza responsable y transparente
Los resultados de las políticas que aplican a la compañía respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal.		
Los principales riesgos relacionados con cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno así como relativas al personal, vinculados a las actividades del Grupo.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	2.4 Gobernanza responsable y transparente
Indicadores clave de resultados no financieros.	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados	1. Sobre la memoria

Información solicitada por la Ley 11/18 de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Página Informe y/o Respuesta Directa
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
INFORMACIÓN GENERAL DETALLADA		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.		6.1 Cuidando los recursos naturales
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.		
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.		
Aplicación del principio de precaución.	GRI 2-23 Compromisos y políticas	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		
CONTAMINACIÓN		
Descripción de medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de la actividad (Indicar las emisiones distintas a las de CO ₂ eq, es decir, contaminación acústica, contaminación lumínica, olores, vibraciones, partículas, NO _x , SO _x , CO, COV, etc.)	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	6.1 Cuidando los recursos naturales 6.2 Acciones contra el cambio climático
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS		
Descripción de medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	6.3 Economía circular y gestión de los residuos
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		4.1 Bienestar animal
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-5 Consumo de agua	6.1 Cuidando los recursos naturales
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados	
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización GRI 302-2 Consumo de energía fuera de la organización GRI 302-4 Reducción del consumo energético	

Información solicitada por la Ley 11/18 de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Página Informe y/o Respuesta Directa
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. Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	6.2 Acciones contra el cambio climático
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	
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 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	6.4 Gestión ambiental
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia laboral, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo.	GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 3-3 Gestión de temas materiales	5.4 Un entorno diverso, igualitario e inclusivo
Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 3-3 Gestión de temas materiales	2.4 Gobernanza responsable y transparente

Información solicitada por la Ley 11/18 de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Página Informe y/o Respuesta Directa
EMPLEO		
Número de empleados por país.	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados	5.1 Las personas en el centro
Número total y distribución de empleados por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, 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 2-8 Trabajadores que no son empleados	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 2-19 Políticas de remuneración	
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 2-21 Ratio de compensación total anual	
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	
Implantación de políticas de desconexión laboral.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	5.5 Arias concilia
Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	5.4 Un entorno diverso, igualitario e inclusivo
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
Descripción de la organización del tiempo de trabajo (turnos, gestión de horas extra, flexibilidad en la jornada laboral, etc.).	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	5.5 Arias concilia
Descripción de medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 401-3 Permiso Parental	
Número de Horas de absentismo.	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	

Información solicitada por la Ley 11/18 de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Página Informe y/o Respuesta Directa
SALUD Y SEGURIDAD		
Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo GRI 403-4 Participación de trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo GRI 403-5 Formación a los trabajadores sobre salud y seguridad al trabajo GRI 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	5.2 Seguridad y salud en el ámbito laboral
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	
RELACIONES SOCIALES		
Descripción de la organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	5.6 Diálogo social
Descripción del balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	5.2 Seguridad y salud en el ámbito laboral
FORMACIÓN		
Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 404-2 Programas para mejorar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	5.3 Impulso a la formación
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado	

Información solicitada por la Ley 11/18 de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Página Informe y/o Respuesta Directa
IGUALDAD		
Descripción de medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	5.4 Un entorno diverso, igualitario e inclusivo
Descripción de planes de igualdad, 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.		
Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		
RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de derechos humanos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo.	GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	2.4 Gobernanza responsable y transparente
Políticas y compromisos, procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	2.3 Modelo de negocio 2.4 Gobernanza responsable y transparente
DERECHOS HUMANOS		
Descripción de la 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 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	2.4 Gobernanza responsable y transparente
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
Descripción de las medidas implementadas para la 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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	

Información solicitada por la Ley 11/18 de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Página Informe y/o Respuesta Directa
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Principales riesgos que afectan a la organización en materia de corrupción y soborno, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos. Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, mediano y largo plazo.	GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos GRI 2-24- Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	2.4 Gobernanza responsable y transparente
Políticas y compromisos. procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado. Los resultados de esas políticas incluyendo indicadores clave de resultados.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	2.3 Modelo de negocio
CORRUPCIÓN Y SOBORNO		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 102-16 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	2.4 Gobernanza responsable y transparente
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 102-16 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 2-28 Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	7. Vocación social
COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE		
Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local (por ejemplo, gasto en proveedores, gasto en proveedores locales).	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	4. 2 Compras sostenibles

Información solicitada por la Ley 11/18 de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Página Informe y/o Respuesta Directa
Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7.1 Comprometidos con la comunidad local
Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	
Información sobre las acciones de asociación o patrocinio.	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES		
Información sobre la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	4.1 Bienestar animal 4.2 Compras sostenibles
Descripción sobre cómo se considera la responsabilidad social y ambiental de los proveedores en sus relaciones con estos.	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	
Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados de las mismas.	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	
CONSUMIDORES		
Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	4.1 Bienestar animal
Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	2.4 Gobernanza responsable y transparente
INFORMACIÓN FISCAL		
Los beneficios obtenidos por país.	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	2.1 Arias en cifras
Los impuestos sobre beneficios pagados (no devengados).	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	

Información solicitada por la Ley 11/18 de Información No Financiera	Vinculación con indicadores GRI	Página Informe y/o Respuesta Directa
Las subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	2.1 Arias en cifras
<p>Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.</p>	<p>GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-7 Empleados</p>	1. Sobre la memoria

2 Conoce ARIAS



2.1 ARIAS EN CIFRAS

Arias continúa liderando el mercado español de queso fresco, siendo una de las principales empresas en la fabricación y comercialización de productos lácteos en el país. Con más de 175 años de historia, la compañía ha forjado una reputación basada en un compromiso con la calidad, la innovación y el bienestar de las personas.

La estructura productiva de Arias se compone de cinco instalaciones estratégicamente ubicadas en Albacete, Burgos, Ronda (Málaga), Valladolid y Vegalencia (Asturias), complementadas por sus oficinas centrales en Madrid.

Con presencia en 11 mercados internacionales, la empresa exporta el 16% de su facturación. Durante el año 2024, Arias logró vender 19.475 toneladas, lo que se tradujo en una cifra de negocio de 125.339.750 millones de euros.

Arias ha recibido 6.000 € de la Comunidad de Madrid en concepto de apoyo al empleo.

	2023	2024
Cifra Negocio	125.479.991 M€	25.339.750 M€
N.º empleados	388	363
Tn ventas	20.233	19.475
N.º pedidos por día	>260	262
N.º mercados en los que opera	11	11
MERCADOS EN LOS QUE OPERA	Alemania, Andorra, Dinamarca, España, Francia, México, Portugal, Reino Unido, Rep. Checa, Rep. Dominicana y Rumanía.	Alemania, Andorra, Dinamarca, España, Francia, México, Portugal, Reino Unido, Rep. Checa, Rep. Dominicana y Rumanía.
% exportación (s/ cifra venta)	17%	16%
PRODUCTOS NUEVOS	Burgo de Arias, Protein Plus; mantequilla Ancestral, San Millan Original, San Millan Ajo y Perejil, Queso Griego Islos Feta DOP y Queso Griego Islos 100% Cabra	Camembert Le Rustique, Brie Le Rustique, Raclette Le Rustique, Le Rustique Fondue, Raclette Le Rustique ahumada, Arias Fácil de Untar con Sal Marina y San Millán Queso cremoso con Roquefort
Beneficios netos	1.354.415 €	2.424.096 €
Impuestos sobre beneficios pagados	-451.784 €	-808.032,09 €
Importe de las donaciones	149.112 €	65.352 €
Importe subvenciones públicas recibidas	5.456 €	6.000€



Savencia sigue como un referente global en especialidades queseras, liderando la fabricación y comercialización de quesos y productos lácteos de alta calidad y singularidad. Como grupo francés, Savencia Fromage & Dairy integra en su estructura a Arias, la filial española, cuya totalidad accionaria es controlada por Savencia Europarticipations B.V. Esta conexión se enriquece aún más a través de Savencia S.A., la matriz cotizada en la bolsa de París.

Reconocida como el líder mundial en quesos especiales, Savencia ostenta además el puesto de quinto productor mundial de queso y se ubica en la segunda posición en Francia. Con una plantilla de 25.931 empleados, la compañía no solo se dedica a la elaboración de productos lácteos diferenciados, sino que también ofrece ingredientes y soluciones nutricionales para la industria. Su modelo de negocio se apoya en filiales locales, lo que le permite estar cerca de los mercados, mientras implementa proyectos y estrategias globales con un firme compromiso hacia la gestión y el desarrollo sostenible.

La Sociedad está controlada por Savencia Europarticipations, B.V. (anteriormente denominada Bongrain Europarticipations, B.V.), constituida en los Países Bajos, que posee el 100% de las acciones de la Sociedad. La dominante última del Grupo al que pertenecen es Savencia S.A., con domicilio en Francia.

La sociedad está gestionada por el Comité de Dirección, que depende funcionalmente, directamente de la Dirección General Regional correspondiente del Grupo y que a su vez depende del Director General del Grupo de Savencia Fromage&Dairy.

SAVENCIA FROMAGE & DAIRY, EN CIFRAS EN 2024

5º fabricante mundial de queso

2º fabricante de queso francés

22.751 empleados (informe 2024)

Ventas netas: 7,1 M€ en 2024

2.2 PARTICULARIDADES DEL SECTOR

El mercado del queso no ha parado de crecer en el último lustro, un 3% en ventas y un 2% en volumen a nivel global. Los consumidores buscan productos que ofrezcan placer, hedonismo, facilidad de uso y conveniencia. A esto se suma la creciente percepción del queso como un alimento saludable, respondiendo a las demandas de bienestar y salud.

España es líder del crecimiento en volumen de ventas de queso en Europa, con incrementos en todos los segmentos. No obstante, el consumo per cápita en el país sigue siendo significativamente menor en comparación con mercados como Francia o Grecia.

El año 2024 presentó grandes desafíos para el sector. Durante el segundo semestre, los precios de la leche y, en particular, de la nata, experimentaron un fuerte incremento, alcanzando niveles sin precedentes en el caso de esta última. Esta situación impactó a toda la industria y tendrá repercusiones significativas en 2025.

A su vez, el contexto inflacionista y la contención del gasto por parte de los consumidores seguirán marcando la evolución del mercado, donde la marca de distribución ya representa el 70 % del volumen de ventas.

Mantequerías Arias, la empresa de alimentación más antigua de España, cuenta con 176 años de historia y mantiene su compromiso con los consumidores, combinando el respeto por la tradición con una fuerte apuesta por la innovación y el desarrollo de productos únicos. Además, la compañía refuerza su responsabilidad con el medio ambiente, sus trabajadores y la sociedad.

PRIMERA EMPRESA B CORP DEL SECTOR QUESERO

La compañía refuerza su responsabilidad con el medio ambiente, sus trabajadores y la sociedad, convirtiéndose en 2024 en la primera empresa del sector quesero en adherirse a la comunidad B Corp, cumpliendo así con los más altos estándares de desempeño social y ambiental, transparencia pública y responsabilidad legal.

La actividad de Arias busca generar un impacto positivo a través de una gestión responsable, transparente y sostenible, con un compromiso claro con las personas y el planeta. Por ello, su gestión no sólo busca lo mejor para la empresa, sino también para los empleados, proveedores, clientes, comunidades en las que trabajan y el medio ambiente.



¿POR QUÉ SOMOS BCORP?

Colaboradores

Desde hace tiempo los niveles de gestión en políticas de personas de Arias están avalados por certificaciones como Top Employer, EFR, el Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE) y GPTW (Great Place to Work).

Territorios

La relación de Arias con la sociedad y las comunidades en las que está presente se desarrolla en los colectivos de personas más desfavorecidas o con algún tipo de discapacidad. Ejemplos de ello son las colaboraciones con el Banco de Alimentos de Madrid, la Fundación Prodis, Síndrome de Down o Cruz Roja, con quienes colaboran en muchos de sus proyectos.

Clientes

Periódicamente, Arias participa en un estudio que realiza AECOC en el que los clientes analizan el servicio y la gestión de los proveedores en toda la cadena logística y de aprovisionamiento.

Consumidores

El desarrollo de productos se realiza con un enfoque Clean Label y a través de la visión Positive Food, que apuesta por una alimentación saludable y sostenible.

Proveedores

Con los proveedores, se trabaja en la gestión sostenible de toda la cadena de aprovisionamiento, que se asienta sobre dos pilares: la Carta de Compras Responsables y la Carta de Buenas Prácticas de Manejo Animal.

Planeta y Medioambiente

Arias ha recibido la primera estrella en el programa Lean&Green de AECOC por la reducción que se ha llevado a cabo en la huella de carbono de la logística.

También, desde hace varios años, están optimizando o reduciendo sus consumos de agua y energía.

2.3 MODELO DE NEGOCIO

Arias, junto al Grupo Savencia, basa su cultura corporativa en cuatro elementos fundamentales de su Carta Ética que inspiran y guían a las mujeres y hombres que trabajan en el Grupo:

NUESTRAS FINALIDADES

- 🎯 Elaborar y comercializar productos y servicios de muy alta calidad que respondan perfectamente a las expectativas de los consumidores y clientes, siendo constantemente innovadores.
- 🎯 Favorecer el desarrollo profesional y social de las mujeres y de los hombres que trabajan en el Grupo y para el Grupo.
- 🎯 Asegurar y rentabilizar los capitales invertidos en el Grupo, preservando la independencia y la autonomía en la toma de decisiones.
- 🎯 Participar en el desarrollo económico y social de los países que acogen a la Compañía, y servir al bien común.

NUESTROS VALORES

Definen y alimentan los principios de acción y del comportamiento de todas las personas trabajadoras.

El equipo del Grupo Savencia comparte y aplica los siguientes valores:

- 🎯 **Tolerancia:** Aceptar y comprender a los demás.
- 🎯 **Valentía:** Ejercer las responsabilidades hasta el final y reconocer los errores.
- 🎯 **Honestidad:** Respetar la verdad sin enmascararla.
- 🎯 **Lealtad:** Comprometerse fielmente con el Grupo, quien a su vez actúa de soporte de todos los colaboradores.

NUESTROS PRINCIPIOS DE ACCIÓN

El trabajo eficaz del Grupo es la forma de comprender y aplicar los tres principios fundamentales que son indisolubles.

- 🎯 **Subsidiariedad:** No hacer a un nivel superior aquello que pueda ser válidamente llevado a cabo por las unidades de un nivel inferior.
- 🎯 **Colegialidad:** Compartir la información y tomar las decisiones de forma colaborativa utilizando las mejores opiniones.
- 🎯 **Autonomía:** Ejercer plenamente las responsabilidades, en el marco de una delegación clara y precisa.

NUESTROS MÉTODOS DE TRABAJO

El Grupo utiliza estas herramientas para optimizar la actividad individual y colectiva.

- 🎯 **Gestión estratégica:** Permite definir los objetivos a alcanzar y la manera de conseguirlos.
- 🎯 **Gestión presupuestaria:** El presupuesto permite formalizar los planes de acción y cifrar de forma precisa el primer año del Plan a Largo Plazo (PLT).
- 🎯 **Dirección Participativa Por Objetivos (DPPO):** Permite delegar y responsabilizar mediante la fijación de objetivos de progreso.

OXYGEN

Oxygen es el proyecto de Responsabilidad Social Empresarial del Grupo Savencia, creado en 2018 con el propósito de impulsar su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social.

El programa Oxygen refleja la voluntad de Savencia de combinar sentido y resultados, actuar en colaboración con sus socios y fomentar la innovación para contribuir a un mundo más sostenible. Su implementación permitió la convergencia de las diferentes filiales del Grupo, estableciendo un marco de actuación común y definiendo objetivos globales en ámbitos clave como los consumidores, los productos, las materias primas, el medio ambiente y los empleados.

Estos objetivos estratégicos surgieron a partir de un amplio proceso de diálogo con representantes de 185 grupos de interés a nivel mundial. Las iniciativas incluidas en el programa de RSC forman parte de la visión a largo plazo del Grupo y su compromiso con una gestión empresarial sostenible. El

enfoque busca alinear aspiraciones globales con acciones concretas a nivel local.

Para garantizar el cumplimiento y la evolución de estos compromisos, en 2019 se creó el Comité Oxygen, liderado por el Departamento de RSC y compuesto por expertos de diferentes áreas, entre ellas Recursos Humanos, Compras, Aprovisionamiento Lácteo, Marketing, Nutrición, Calidad e Industria.

Además, el Grupo Savencia mantiene una sólida trayectoria en materia de responsabilidad social, con más de 20 años de adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande del mundo. A través de este compromiso, Savencia integra en su estrategia los diez principios del Pacto Mundial, que abarcan derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

LOS EJES DEL PROGRAMA OXYGEN Y LOS DESAFIOS



2.4 GOBERNANZA RESPONSABLE Y TRANSPARENTE

GOBIERNO Y GESTIÓN RSC

El Grupo Savencia ha estructurado su gobierno corporativo para garantizar una gestión eficiente de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), en línea con su programa **Oxygen**. Esta estructura involucra a los niveles más altos de dirección, así como a los equipos corporativos y a las filiales.

A nivel de grupo, el **Consejo de Administración de Savencia Fromage & Dairy** establece las directrices estratégicas y supervisa su implementación. Para ello, cuenta con el apoyo de varios Comités especializados, que se reúnen periódicamente en función de las necesidades de la organización:

- Comité de Responsabilidad Social y Medioambiental de Savencia Fromage & Dairy:** asesora al Consejo de Administración en cuestiones relacionadas con la sostenibilidad, la ética y la responsabilidad social y medioambiental.
- Comité de Ética y Cultura del Grupo:** supervisa el cumplimiento normativo, especialmente en materia de vigilancia y ética empresarial.
- Comité de Auditoría y Riesgos de Savencia Fromage & Dairy:** colabora en la elaboración de informes financieros y garantiza la eficacia de los controles internos y externos.
- Comité de Gestión y Remuneraciones de Savencia Fromage & Dairy:** asesora sobre la política de recursos humanos, así como sobre el nombramiento y renovación de administradores, censores de cuentas y directivos.
- Dirección de RSC del Grupo:** lidera el programa **Oxygen**, diseña la estrategia de desarrollo sostenible y gestiona los riesgos asociados a los desafíos ambientales y sociales.
- Comité Oxygen:** contribuye con su experiencia al seguimiento de los planes de acción relacionados con la sostenibilidad.



A nivel de filiales, la Dirección de RSC coordina sus actividades a través de una red de responsables que actúan como enlace entre los Comités de Dirección de cada filial, los equipos de RSC y el Comité **Oxygen**. Su labor es clave para garantizar la implementación de los compromisos del programa **Oxygen**.

GOBIERNO Y GESTIÓN RIESGOS Y CONFORMIDAD

Savencia cuenta con una Dirección de Gestión de Riesgos y Conformidad para asegurar el cumplimiento normativo y la correcta gestión de riesgos.

En el caso de Arias, se ha constituido un Comité de Conformidad, encargado de velar por el cumplimiento de la legislación vigente y de las políticas internas del Grupo Savencia en esta materia.

PRINCIPIOS ÉTICOS Y LEGALES

El compromiso con la ética empresarial es una prioridad para Savencia, más allá del cumplimiento legal. La empresa promueve activamente la lucha contra la corrupción y el fraude, mitigando riesgos asociados a prácticas poco éticas.

Los principios de acción y normas de conducta están recogidos en la Carta Ética del Grupo, entregada a cada empleado al incorporarse a la organización. Este documento, junto con un sólido sistema de control interno, permite prevenir y detectar posibles irregularidades.



El Grupo Savencia ha estructurado su gobierno corporativo para garantizar una gestión eficiente de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

La honestidad y la lealtad son dos de los valores fundamentales de Savencia, mientras que la confianza y el interés mutuo son pilares esenciales en sus relaciones con socios y proveedores. Por ello, los procesos de contratación se basan en licitaciones abiertas y competitivas, alineadas con estos principios.

Las filiales del Grupo se comprometen a:

- Cumplir con la legislación internacional en materia de lucha contra el terrorismo y el blanqueo de capitales.
- Combatir el fraude y la corrupción.
- Respetar los principios de competencia leal y las normativas vigentes.
- Promover sus productos y servicios de manera ética y transparente.

El Grupo cuenta con un Código de Conducta Anticorrupción, actualizado en 2023, y con un sistema de denuncia y alerta, que permite reportar cualquier incumplimiento normativo, violación de derechos humanos, amenazas a la seguridad y el medioambiente, así como infracciones internas graves. Además, desde 2023, Arias dispone de un Dispositivo de Denuncia y Alerta propio, adaptado a la legislación española en esta materia.

En 2024, el Dispositivo de Denuncia y Alerta propio no recibió ninguna reclamación o denuncia.

El Grupo ha reforzado su compromiso con la ética y la conformidad mediante la formación obligatoria en temas clave como ética empresarial, normativa GDPR, deber de vigilancia y anticorrupción. Asimismo, se implementaron los planes de acción derivados de la evaluación de riesgos anticorrupción realizada.

En esta línea, en 2024 el Grupo Savencia realizó la auditoría interna de GDPR sin que se detectara ninguna no conformidad.

IDENTIFICACIÓN DE RETOS Y DESAFÍOS EN SOSTENIBILIDAD

Como parte de su estrategia de sostenibilidad, Savencia llevó a cabo en 2018 un proceso de consulta a más de 185 grupos de interés internos y externos, incluyendo colaboradores, productores, clientes, consumidores, proveedores, directivos, inversores y sociedad civil.

A partir de esta consulta, se realizó un análisis de materialidad para identificar los retos y desafíos prioritarios del Grupo y sus stakeholders.

En 2021, este análisis fue actualizado en el marco del Comité **Oxygen**, incorporando las tendencias sociales y las novedades del sector. Como resultado, se revisaron y priorizaron varios temas clave, entre ellos:

- Cambio climático y descarbonización.
- Bienestar animal y buenas prácticas en la producción.
- Gestión del agua.

Estos desafíos se enmarcan dentro de los cuatro ejes del programa **Oxygen**:

- Alimentación saludable y responsable.
- Sistemas agrícolas sostenibles.
- Reducción del impacto ambiental.
- Bienestar de los colaboradores.

Todos los empleados de Arias tienen acceso a un sistema de alerta para reportar cualquier incumplimiento en materia de conformidad y corrupción, reforzando así la cultura ética y el compromiso con la transparencia dentro de la empresa.



LOS PRINCIPALES RETOS Y RIESGOS DE



SAVENCIA
FROMAGE & DAIRY

ARIAS
1848

Retos

Riesgos

UN PLACER SANO Y RESPONSABLE

- Mejorar la calidad nutricional y el diseño y la concepción de los productos.
- Promover el consumo responsable.

- Riesgo posible en la salud del consumidor.
- Riesgo de consumo excesivo y de desperdicio alimentario.

SECTORES AGRÍCOLAS SOSTENIBLES Y COMPRAS RESPONSABLES

- Desarrollar junto con los proveedores de materias primas agrícolas un suministro más sostenible.
- Promover la compra responsable.

- Riesgo de malas prácticas en el manejo o el bienestar animal.
- Riesgo de vulneración de los derechos sociales y medioambientales a través de la cadena de suministro.

LA HUELLA MEDIOAMBIENTAL

- Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.
- Controlar eficazmente nuestros recursos de agua.
- Optimizar la gestión de residuos.
- Desarrollar una eco-concepción de los envases.

- Riesgo de impacto de las actividades en el cambio climático y de adaptación a sus consecuencias.
- Riesgo de estrés hídrico.
- Riesgo de contaminación.
- Riesgo de sobreproducción de residuos.

EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

- Garantizar la seguridad de los empleados.
- Mejorar la calidad de vida en el trabajo.
- Desarrollar las competencias.
- Comprometerse con la diversidad y la inclusión.
- Promover el compromiso solidario de los colaboradores.

- Riesgo de daños a la integridad física y a la salud de los empleados.
- Riesgo de deterioro de las condiciones de trabajo e impacto en el bienestar de los empleados.
- Riesgo de inadecuación de las competencias.
- Riesgo de discriminación.
- Riesgo de poco arraigo territorial.

ÉTICA Y CONFORMIDAD

- Respeto de los derechos humanos.
- Lucha contra la corrupción.
- Lucha contra la evasión fiscal.

- Riesgo de vulneración de los derechos humanos fundamentales.
- Riesgo de prácticas no éticas.
- Riesgo de daños para la reputación del Grupo.

DERECHOS HUMANOS

Grupo Savencia reafirma su compromiso con el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales, reflejando este compromiso a través de su adhesión al **Pacto Mundial de Naciones Unidas** y el cumplimiento de los convenios de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** en todos los países en los que opera.

En 2022, el Grupo Savencia llevó a cabo una evaluación de los riesgos del deber de vigilancia, con el objetivo de identificar los riesgos más significativos derivados de sus actividades en relación con los derechos humanos de terceras partes y el medioambiente.

Desde su adhesión al **Pacto Mundial de Naciones Unidas**, el Grupo Savencia ha reafirmado su compromiso con los principios fundamentales en materia de derechos humanos y requisitos sociales en todas las regiones donde opera. La **Carta Ética del Grupo** hace explícita referencia a los 10 principios fundamentales del Pacto, cubriendo derechos humanos, normas laborales y medioambiente.

Además, la **Carta del Grupo de Compras Responsables** trata temas relacionados con la promoción y el respeto de los derechos humanos y la legislación laboral.



Pacto Mundial Red Española

En 2024, Mantequerías Arias no ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos, lo que subraya el compromiso continuo de **Grupo Savencia** con este aspecto esencial.

Savencia garantiza el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales a través de su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y la Carta Ética del Grupo hace referencia a los 10 principios fundamentales del Pacto.

EL GRUPO
Y SU **CULTURA**

CULTURA

ÉTICA

CÓDIGO DE CONDUCTA

GROUPE
SAVENCIA
Saveurs & Spécialités

https://bit.ly/carta_etica



2.5 HITOS ALCANZADOS



En 2024, **Mantequerías Arias** se ha incorporado a la **comunidad B Corp** por su cumplimiento con altos estándares en términos de desempeño social y ambiental, transparencia y responsabilidad empresarial.

El **estándar B Corp** mide el desempeño de la gestión en el conjunto de la empresa y cubre cinco áreas clave de impacto: gobernanza, trabajadores, comunidad, medio ambiente y clientes. Se trata de una distinción otorgada por **B Lab** a compañías líderes en su compromiso social y ambiental tras superar un riguroso proceso de evaluación a través del cual las empresas deben proporcionar evidencias de sus buenas prácticas e incorporar su compromiso legal con el propósito social en sus estatutos.



Arias ha vuelto a obtener, como viene haciendo desde 2010, el certificado **Top Employer**, un sello que avala a las mejores empresas para trabajar en nuestro país a través de la evaluación de sus buenas prácticas en recursos humanos. Además, participan, junto a otras filiales europeas del Grupo (Alemania, Bélgica, Francia, Polonia, Eslovaquia y República Checa) en la Certificación Top Employer Europa, revalidada anualmente desde 2013. Desde 2011, cuentan con el **Distintivo de Igualdad en la Empresa**, una certificación concebida por el Ministerio de Igualdad que evalúa las acciones existentes en las empresas en materia de Igualdad entre mujeres y hombres. Reconocimiento de la labor de Arias por parte de la **Fundación Banco de Alimentos de Madrid**.

La iniciativa **Lean & Green**, coordinada por **AECOC** en España, se ha vuelto a renovar en 2024.

LANZAMIENTOS DE NUEVOS PRODUCTOS EN 2024



Relanzamiento de la gama **Le Rustique**, una marca de productos auténticamente franceses con un perfil sensorial único para disfrutar de momentos de placer en el hogar. El portafolio lo forman **Camembert Le Rustique**, **Brie Le Rustique**, **Raclette Le Rustique**, **Le Rustique Fondue** y **Raclette Le Rustique ahumada**.

Arias Fácil de Untar con Sal Marina, diseñada para responder a las necesidades de quienes buscan comodidad sin renunciar al sabor. Una innovadora receta que combina una textura fácil de untar con un toque de sal marina, único en la categoría en el mercado de quesos.



En noviembre de 2024, se lanza el nuevo queso untable **San Millán Queso cremoso con Roquefort**, una especialidad que prima por su cremosidad y el único en el mercado con auténtico queso Roquefort.



Burgo de Arias protein plus se ha convertido en el mejor lanzamiento de una marca de quesos desde 2018, y ha sido elegido producto del año 2024 por los consumidores en la categoría de quesos frescos.



3 Un placer sano y RESPONSABLE

3.1 ALTOS ESTÁNDARES DE CALIDAD

Mantequeras Arias trabaja bajo estrictos protocolos de control y mejora continua para garantizar que cada producto cumpla con los más altos estándares de seguridad alimentaria, sostenibilidad y satisfacción del consumidor.

Para ello, aplica un sistema integral de gestión de calidad basado en normativas reconocidas a nivel nacional e internacional, realizando auditorías internas y externas regularmente y asegurando el cumplimiento de las certificaciones más exigentes del sector.

Además, la empresa apuesta por la innovación y la mejora constante, optimizando sus procesos de producción y distribución para ofrecer productos que se ajusten a las necesidades del mercado, sin comprometer la seguridad ni la trazabilidad.

El equipo de Arias juega un papel clave en esta estrategia, participando activamente en programas de formación y sensibilización para garantizar que la cultura de calidad y del producto esté presente en todas las áreas de la compañía. Gracias a este compromiso, Arias refuerza su posicionamiento como un referente en el sector, garantizando productos confiables, seguros y de la más alta calidad.

POLÍTICA DE CALIDAD

La Compañía cuenta con una Política de Calidad que se apoya en ocho pilares fundamentales:

1. Cultura de Seguridad Alimentaria
2. Innovación de los productos
3. Desarrollo del equipo humano
4. La participación en la mejora continua de procesos y productos
5. La comunicación y el diálogo, tanto interno como externo
6. La orientación de los procesos de Arias hacia el cliente
7. Respeto al medio ambiente
8. Integración en la comunidad

ATENCIÓN AL CLIENTE Y GESTIÓN DE RECLAMACIONES

Arias apuesta por la excelencia en la comunicación con clientes y consumidores, asegurando su atención a través de canales como el servicio de atención al cliente y la gestión de reclamaciones.

Para ello, la compañía pone a disposición un teléfono de contacto y una dirección web. En 2024, Arias ha recibido 337 reclamaciones, 41 menos que en 2023 (cuando se registraron 378). De estas, el 85% provienen de clientes y el 15 % de consumidores, logrando resolver el 100 % de los casos.

RECLAMACIONES 2024 > **337**
(recibidas y resueltas)

Reclamaciones de clientes > **85%**
Reclamaciones de consumidores > **15%**

3.2 INNOVACIÓN DE NUESTROS PRODUCTOS

La calidad y la innovación son elementos esenciales en Arias, que buscan permanentemente la superioridad en el producto, desde el diseño a la realización del mismo.

LA CULTURA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA

La calidad, la higiene y la seguridad alimentaria son necesidades imperativas que priman sobre las consideraciones económicas.

Todos los productos del Grupo deben ser estrictamente conformes a la normativa vigente en cada uno de los países donde se comercializan.

La búsqueda de economías de medios está siempre subordinada a la consecución de los objetivos de calidad, de higiene y seguridad.

Los objetivos de calidad, higiene y seguridad son prioritarios, y cualquier esfuerzo por optimizar recursos se realiza sin comprometer su consecución. La Dirección General del Grupo lleva a controlar regularmente el nivel de higiene y de seguridad de los productos, así como el de las unidades industriales y logísticas.

LA CONFORMIDAD DEL PRODUCTO

Los productos se evalúan regularmente teniendo en cuenta la determinación precisa de su estándar, la regularidad de su calidad de producción y su adecuación al mercado. Las herramientas de control de calidad empleadas están reguladas por la Dirección General del Grupo y acordes a la legislación.

EL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN Y DE PREVENCIÓN

Las unidades industriales se preparan para hacer frente a las situaciones imprevistas mediante planes de acción listos para ser implementados.

PRODUCTOS DE ARIAS

Mantequilla Arias, la empresa de alimentación más antigua de España, ha estado presente en los hogares durante 177 años. En 2023, la marca renovó su imagen y perfeccionó su receta, ofreciendo un sabor más intenso a nata fresca mientras preserva el sabor característico que la ha distinguido a lo largo de su historia. Este rediseño fusiona origen y tradición con sobriedad y elegancia, incorporando el sello "Sabor de Siempre", un distintivo que reafirma su legado y compromiso con la calidad desde 1848. Además, la mantequilla Arias fue pionera en la trazabilidad alimentaria al incluir la fecha de envasado en sus productos desde 1920.

Burgo de Arias: innovación y liderazgo en queso fresco

Burgo de Arias es la marca líder en el mercado español de queso fresco. Su sabor suave y fresco y su textura ligera hacen que sea infinitamente combinable. Elaborado con solo tres ingredientes, leche, cuajo y una pizca de sal, ofrece un equilibrio perfecto entre sabor, proteínas y calcio.



En 2023, la marca lanzó Burgo de Arias Protein+, una variedad con un extra de proteína que se consolidó como el mejor lanzamiento en el sector de quesos de marca desde 2018. Este éxito fue reconocido con el premio Producto del Año otorgado por los consumidores y el Premio Clara a la Innovación del Año, galardón del jurado. Desde su creación en 1991, Burgo de Arias ha sido pionero en el desarrollo de tecnologías ultra higiénicas que permiten conservar el queso fresco sin necesidad de conservantes ni aditivos.

Angulo: el queso fresco de autor

Desde 1949, Angulo lidera el mercado del queso fresco tradicional al corte, recuperando la receta artesanal de los maestros queseros. Elaborado en Burgos, se mantiene en su propio suero para preservar todas sus propiedades naturales. Su gama de productos incluye especialidades como queso duro, blando, Villalón, bajo en sal y cincho.



Boffard: un queso con historia real

Desde 1882, Boffard ha sido proveedor oficial de la Casa Real, garantizando la más alta calidad en sus quesos. Elaborado en Valladolid mediante el prensado en paños de algodón, sigue un proceso de maduración artesanal en bodega, donde se voltea, cepilla y baña en aceite hasta tres veces según la tradición castellana.



Mantequilla Arias, la empresa de alimentación más antigua de España, ha estado presente en los hogares durante 177 años

En 2023, la marca renovó su imagen y perfeccionó su receta, ofreciendo un sabor más intenso a nata fresca mientras preserva el sabor característico que la ha distinguido a lo largo de su historia. Este rediseño fusiona origen y tradición con sobriedad y elegancia, incorporando el sello "Sabor de Siempre", un distintivo que reafirma su legado y compromiso con la calidad desde 1848. Además, la mantequilla Arias fue pionera en la trazabilidad alimentaria al incluir la fecha de envasado en sus productos desde 1920.



Haute Fromagerie: la excelencia de los quesos franceses

Haute Fromagerie es una selección exclusiva de los mejores quesos franceses, elegidos por Roland Barthélemy, reconocido especialista y presidente de la Cofradía Internacional de Maestros Queseros.

Cada queso representa la herencia local de su región de origen, con un proceso de elaboración artesanal que combina tradición y autenticidad para ofrecer una experiencia gastronómica única.

El portfolio incluye:

Quesos de pasta blanda: Au Bouchon, Boursault, Chaumes Crémier, Saint André, Saint Loup, Cabrissac, Brebiou y Epoisses Berthaut (Queso Campeón del mundo en 2023)

Quesos de pasta dura: Mont Cayol, Fol Epi y Esquirrou.

Quesos azules: Bresse Bleu, Saint Agur y Rogue River Blue, campeón del mundo en 2019.

San Millán: el queso de untar natural

San Millán lleva 36 años ofreciendo un queso de untar fresco y cremoso. En 2023, renovó su gama con una nueva fórmula elaborada exclusivamente con ingredientes naturales y una imagen actualizada que resalta su origen y autenticidad. Producido en Asturias con leche 100% de vaca, la marca ofrece cuatro variedades:

- > Original, con una textura suave y cremosa.
- > 0% materia grasa, único en el mercado con esta característica.
- > Ajo y perejil, ideal para dar un toque especial a cualquier receta.
- > Roquefort: el único queso untable con auténtico roquefort.



Casa del Campo

Es una referencia internacional en el queso manchego con denominación de origen. Elaborado en Albacete con leche de oveja manchega, fue la primera marca registrada en el Consejo Regulador de la Mancha en 1989. A lo largo de los años, ha recibido numerosos reconocimientos tanto nacionales como internacionales, incluyendo medallas de oro en los World Cheese Awards y los Nantwich Cheese Awards.



Flor de Ronda: la autenticidad del queso fresco de vaca y cabra

Desde hace más de 30 años, Flor de Ronda mantiene un método exclusivo para elaborar quesos frescos tradicionales con leche de cabra de la Serranía de Ronda y leche de vaca. Su calidad ha sido reconocida con el premio Soft Goat's Cheese Plain – World Cheese Awards 2021, donde obtuvo la medalla de bronce.

Este último año se ha lanzado un nuevo formato de 250gr más convencional para el canal libre servicio.

Chamois d'Or, una receta única

Se trata de un queso de textura tierna y suave que, junto con el sabor a nata, está hecho para todo tipo de paladares. Chamois d'Or es el resultado de una receta única, y además rica en calcio.



Giovanni Ferrari: la tradición quesera italiana

Desde 1823, Giovanni Ferrari representa la maestría italiana en la elaboración de quesos. Su proceso de maduración prolongado asegura un sabor intenso y equilibrado, con una textura firme y desmenuzable, ideal para los amantes del queso italiano.



La Cabaña

Un queso suave para toda la familia. Está elaborado con la mejor leche de vaca y/o oveja, de suave "bouquet". Es un queso ideal para toda la familia.



Caprice des Dieux: la elegancia del queso francés

Creado en 1956 por Jean Noël Bongrain, Caprice des Dieux es un queso francés reconocido por su envase azul y forma ovalada. Su receta única, elaborada solo con leche pasteurizada de vaca, nata y una pizca de sal, le confiere una textura inconfundible y sin lactosa.



Rambol, gama de quesos con "toque maestro"

Rambol propone una gama de quesos para untar, cremosos, suaves y de sabor ligero. Cuenta con varias especialidades, compuestas por ingredientes cuidadosamente seleccionados que les proporcionan un "toque maestro".



Chavroux, l'expertise en queso de cabra

Es un queso de cabra francés suave en formato "rulo". Elaborado 100% con leche pasteurizada de cabra, cuya textura se derrite en el paladar. Una marca líder en Europa con más de 30 años de expertise en queso de cabra.

En 2024 relanzamos la gama Le Rustique, una marca de productos auténticamente franceses con un perfil sensorial único para disfrutar de momentos de placer en el hogar.

Los productos han tenido una extraordinaria acogida entre los consumidores. El portfolio está formado por seis productos:

- > **Camembert Le Rustique.** Queso de pasta blanda de leche pasteurizada fabricado en Normandía con leche de vaca local. Sabor auténtico, intenso y equilibrado y muy cremoso.
- > **Brie Le Rustique.** Queso de pasta blanda de leche pasteurizada fabricado en Vigneulles con leche de vaca local. Sabor fresco y cremoso con notas lácteas y textura cremosa.
- > **Raclette Le Rustique.** Un queso de pasta prensada de leche pasteurizada y de vacas de pastoreo. Es un producto sin corteza y sin aditivos. Sabor suave y textura extra fundente.
- > **Le Rustique Fondue.** Con un sabor intenso y una textura extrafundente, está elaborada con tres tipos de queso (emmental, comté y tomme), vino blanco y una gota de Kirsch. Lista para usar, solo se necesita calentarla, se presenta en dos formatos: 450 gramos y 150 gramos, este último único en el mercado y



con un envase revolucionario apto para preparar de manera sencilla en el microondas.

- > **Raclette Le Rustique ahumada.** Ahumada al haya y ocho semanas de maduración en abeto hacen que esta raclette adquiera un sabor intenso y único. Es un producto sin corteza y sin aditivos. Aterriza en nuestro país con un formato de 350g en libre servicio, hasta ahora desconocido en el mercado español.

En 2024 también hemos lanzado:

- > **Arias Fácil de Untar con Sal Marina,** diseñada para responder a las necesidades de quienes buscan comodidad sin renunciar al sabor. Una innovadora receta que combina una textura fácil de untar con un toque de sal marina, único en la categoría del mercado quesero, ofreciendo a los consumidores una opción perfecta para disfrutar en el desayuno o en múltiples recetas.
- > **San Millán Queso cremoso con Roquefort,** el nuevo queso untable, una especialidad que prima por su cremosidad y el único en el mercado con auténtico queso Roquefort. Está hecho solo con ingredientes naturales, perfecto para untar, para tomar como picoteo o para incluir en deliciosas recetas.

3.3 LA CONFIANZA DE NUESTROS CLIENTES Y PROVEEDORES, NUESTRO OBJETIVO



La calidad nutricional y la concepción de productos que ofrezcan un placer sano y responsable son una prioridad para el Grupo. Por ello, Arias está comprometida con una alimentación natural y equilibrada, promoviendo una dieta saludable y responsable.

CLEAN LABEL: COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA Y LA CALIDAD

Uno de los grandes ejes del **Plan Oxygen** es el desarrollo del etiquetado **Clean Label (etiqueta limpia)**, que refuerza el compromiso del Grupo con la alimentación saludable. Esta tendencia, cada vez más extendida en el sector, responde a la creciente demanda de los consumidores por productos sin aditivos ni conservantes artificiales. Con ello, Arias garantiza que sus productos estén elaborados con ingredientes naturales, evitando aquellos de difícil comprensión en el etiquetado, para ofrecer una mayor transparencia y asegurar su calidad nutricional.

En esta línea, todos los productos de Arias están formulados con ingredientes 100% de origen natural, minimizando el uso de conservantes autorizados siempre que es posible. En particular, los quesos frescos Burgo de Arias destacan por estar completamente libres de aditivos y conservantes, elaborándose únicamente con leche, cuajo y sal

UN ENFOQUE GLOBAL PARA LA MEJORA CONTINUA

Durante 2024, el Departamento de Nutrición del Grupo ha mantenido reuniones con la red Relais Nutrition de las filiales, con el objetivo de impulsar planes de mejora específicos para optimizar la calidad nutricional y el diseño de los productos. Para garantizar un seguimiento más preciso de estos avances, se han desarrollado indicadores adicionales en la herramienta de reporting del Grupo, permitiendo una evaluación más detallada tanto a nivel global como por cada filial.

INFORMACIÓN NUTRICIONAL CLARA Y ACCESIBLE

En esta línea, el **Plan Oxygen** se centra en proporcionar información nutricional clara y accesible, reforzando la transparencia en el etiquetado y asegurando que los consumidores puedan tomar decisiones informadas sobre su alimentación.

Uno de los principales objetivos de Arias es la implementación de métodos y herramientas que reflejen con precisión la calidad nutricional de sus productos. En este sentido, la compañía ha incorporado el etiquetado nutricional por porción en todas sus marcas comercializadas en la gran distribución, facilitando así a los consumidores una mejor comprensión del contenido nutricional de los productos y un mayor control sobre su dieta.

En esta línea, todos los productos de Arias están formulados con ingredientes 100% de origen natural, minimizando el uso de conservantes autorizados siempre que es posible. En particular, los quesos frescos Burgo de Arias destacan por estar completamente libres de aditivos y conservantes, elaborándose únicamente con leche, cuajo y sal.

UN ESPACIO DIGITAL CON INFORMACIÓN DETALLADA

A través de su página web arias.es, la compañía ofrece a los consumidores acceso a información detallada sobre sus productos. Cada producto cuenta con su información nutricional desglosada por 100 gramos y por porción, así como su tabla de alérgenos correspondiente, reforzando el compromiso de Arias con la transparencia y la educación nutricional.

Además, en la sección “Recetas”, se pueden encontrar propuestas equilibradas basadas en una dieta flexitariana.



POSITIVE FOOD

El Grupo impulsa una visión positiva de la alimentación, promoviendo un consumo saludable, responsable y sostenible que combine placer y bienestar. Arias apuesta por una alimentación natural y equilibrada, sin renunciar al disfrute.

Esta filosofía se enmarca dentro de la iniciativa corporativa **Positive Food**, integrada en el **Plan Oxygen**: placer sano y responsable, con el objetivo de convertir esta apuesta en un compromiso duradero por una alimentación positiva.

El compromiso con Positive Food se traduce en la puesta en marcha de acciones concretas, como la lucha contra el desperdicio alimentario, la promoción de la agricultura sostenible y el bienestar animal. Todo ello con el propósito de fomentar una dieta flexitariana, saludable, sostenible y sabrosa, que genere un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

La adopción de **Positive Food** implica:

- > Desarrollar una visión positiva de la alimentación sana y sostenible.
- > Promover productos naturales y mínimamente procesados.

#PositiveFood



Positive Food se sustenta en tres pilares:

> **Producto:** mejora de la calidad nutricional y el diseño de los productos.

> **Consumo responsable:** apoyo y orientación a los consumidores para fomentar hábitos responsables.

> **Alianzas:** trabajo conjunto con iniciativas solidarias, como Banco de Alimentos.

Además, las acciones de Positive Food están dirigidas a consumidores, colaboradores y marcas.

En 2024, Arias ha implementado diversas iniciativas enfocadas en sus colaboradores, entre ellas:

- > Animación a través de la red de embajadores en todos los centros de trabajo.
- > Divulgación de información a colaboradores en el espacio interno Arias Positive Food.
- > Comunicación de los pilares de **Positive Food** a través de las redes sociales de Burgo de Arias, destacando los beneficios nutricionales de nuestros productos, consejos para evitar el desperdicio, y sorteos de lotes de productos.

El Grupo impulsa una visión positiva de la alimentación, promoviendo un consumo saludable, responsable y sostenible que combine placer y bienestar.

4 Buenas prácticas GANADERAS

El **Grupo Savencia** impulsa las compras responsables y trabaja en colaboración con sus proveedores de materias primas agrícolas y ganaderas para desarrollar un modelo de suministro más sostenible y generador de valor.

Por ello, implementa la Política de Buenas Prácticas Ganaderas en todas las áreas de recogida de leche a nivel global, mediante la Carta de Buenas Prácticas Ganaderas, garantizando el cumplimiento de seis compromisos fundamentales:

- 📣 **Trazabilidad animal**, asegurando el seguimiento y control de los animales a lo largo de toda la cadena.
- 📣 **Protección de la salud del rebaño**, con medidas que previenen enfermedades y promueven su bienestar.
- 📣 **Alimentación equilibrada**, proporcionando a los animales una dieta sana y adecuada a sus necesidades.
- 📣 **Calidad e higiene de la leche**, con protocolos rigurosos que garantizan un producto seguro.
- 📣 **Bienestar animal y seguridad laboral**, promoviendo prácticas que favorecen tanto a los animales como a los trabajadores del sector.
- 📣 **Protección del medio ambiente**, con iniciativas que minimizan el impacto de la actividad ganadera.

En 2024, el 100% de la leche de vaca recogida por la compañía fue auditada conforme a los criterios establecidos en esta política, alcanzando así el objetivo previsto para 2024. Estas auditorías, que se renuevan cada tres años, permiten evaluar la evolución en cada compromiso e incorporar a los nuevos ganaderos que se suman a las rutas de recogida.

Algunas cifras de 2024 sobre los avances del Grupo:

- > En Arias, el 100% de los técnicos de campo han sido capacitados en la evaluación del bienestar animal y en la realización de auditorías en las granjas de vaca.
- > Se han auditado el 60% de las granjas de vaca con resultado positivo en todas ellas.

HITOS 2024

Buenas prácticas ganaderas	—————>	100% recogida de leche de vaca
Técnicos formados en bienestar animal	—————>	100% técnicos formados
Bienestar animal	—————>	59% recogida de leche de vaca
Medición huella de carbono	—————>	6 granjas piloto

4.1 BIENESTAR ANIMAL

Savencia Fromage & Dairy, convencida de la importancia del bienestar animal, se ha comprometido a progresar junto a sus productores lecheros asociados durante más de diez años.

En 2021, para reforzar y comunicar los compromisos a escala global, se publica una **Carta de Bienestar Animal**, aprovechando la experiencia de la ONG Internacional Compassion In World Farming (CIWF), especialista en bienestar animal de granja.

Estos indicadores se inspiran en el **método de Welfare Quality®**, que estipula las cinco libertades fundamentales de los animales: libres de sed y hambre; confort y ausencia de malestar; ausencia de dolor, lesiones y enfermedades; libertad para expresar comportamientos normales y ausencia de miedo y angustia.

REDUCCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO DE NUESTRO ABASTECIMIENTO LÁCTEO

Desde hace más de 10 años, el Grupo SAVENCIA se compromete a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

La Compañía se ha comprometido a mejorar significativamente su huella de carbono en colaboración con sus productores, poniendo en práctica la totalidad de las herramientas a disposición sobre el progreso sostenible: eficiencia del rebaño, nutrición, tratamiento de los residuos de escorrentía del ganado y secuestro de carbono.

En 2024 hemos iniciado, con un grupo de 6 granjas piloto, el cálculo de las emisiones vinculadas a nuestra producción de leche, dentro de nuestro alcance 3, y en 2025 continuaremos avanzando en el proyecto.

4.2 COMPRAS SOSTENIBLES

Savencia Fromage & Dairy, convencida de la importancia del Arias selecciona a sus proveedores basándose en criterios de calidad, seguridad, servicio, competitividad y sostenibilidad, además de valorar su estabilidad económica. La compañía fomenta colaboraciones a largo plazo con sus principales proveedores, promoviendo relaciones comerciales duraderas y beneficiosas, especialmente para pequeñas y medianas empresas.

Su política de compras se orienta hacia la búsqueda de soluciones innovadoras, la evaluación de costos completos y el análisis de necesidades, impulsando opciones competitivas y sostenibles en el tiempo.

CARTA DE COMPRAS RESPONSABLES

Arias manifiesta su compromiso con las compras responsables a través de la **Carta de Compras Responsables del Grupo Savencia**, mediante la cual se insta a los proveedores a compartir los principios de Responsabilidad Corporativa. Al suscribir esta carta, los proveedores certifican su alineación con los valores del Grupo, que incluyen el respeto a los derechos humanos, las normativas laborales y ambientales, la seguridad alimentaria, la protección de datos, y la lucha contra la corrupción y el tráfico de influencias.

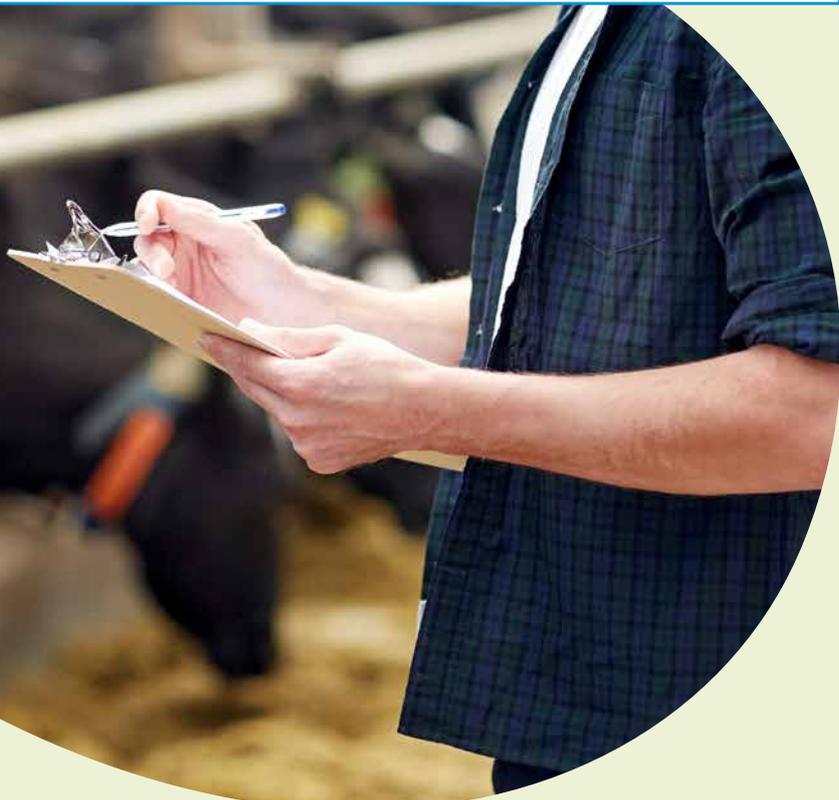
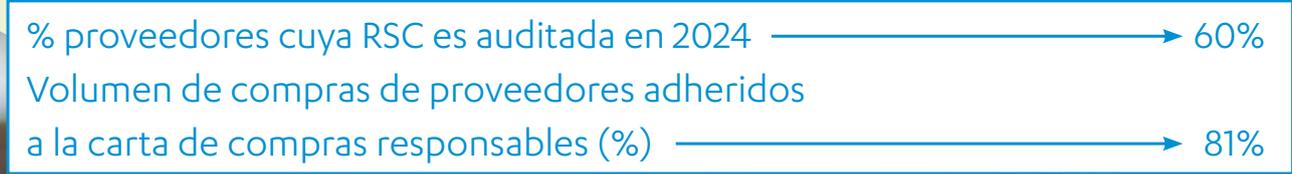
En este marco, el Grupo Savencia mantiene su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyos principios fundamentan su Código de Conducta, de cumplimiento obligatorio para todos los compradores del grupo.

Savencia solicita a sus proveedores la firma de la Carta de Compras Responsables. En 2024, el 81 % del volumen de compras de Arias correspondió a proveedores que han suscrito esta carta.

EVALUACIONES Y CERTIFICACIONES

Savencia exige que sus principales proveedores sean auditados por Ecovadis, un gabinete externo que evalúa su desempeño en sostenibilidad y proporciona guías de mejora. En 2024 el 60% del volumen de compras de Arias procede de proveedores auditados por este organismo.

Además, Arias garantiza la formación de sus compradores y responsables en la política de compras responsables del Grupo. Asimismo, la compañía está adherida al Código de Buenas Prácticas Mercantiles en la Contratación Alimentaria, promovido por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, y es miembro del **programa SEDEX**, que certifica estándares éticos, laborales y medioambientales a lo largo de la cadena de valor.



5 Nuestro EQUIPO

Los pilares de la gestión de personas en Arias son el bienestar de la plantilla, la salud y la seguridad laboral, la formación y el desarrollo profesional, la igualdad, la conciliación y la diversidad.

En el marco del programa Oxygen, la compañía trabaja en distintos objetivos centrados en el equipo humano que forma parte del Grupo Savencia. Entre ellos, destacan:

🗨 **La mejora de la salud y la seguridad laboral**, con el objetivo de “cero accidentes”, a través de iniciativas implementadas en todas las filiales del Grupo, acciones específicas desarrolladas por Arias y encuestas de percepción orientadas a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

🗨 **La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, así como la adopción de políticas de diversidad. En este sentido, el Grupo se ha fijado como meta alcanzar la paridad de género entre el colectivo de managers para 2025.

5.1 LAS PERSONAS EN EL CENTRO

A cierre de 2024, la plantilla de Arias estaba compuesta por **363 profesionales**, con una representación femenina del 49,31%, lo que supone un incremento de un 1% respecto al porcentaje registrado de mujeres en el año 2023.

Ello pese a haber disminuido un 6% el número de trabajadores totales, evidenciando el incremento de la representación femenina en 2024. En este sentido, podemos hablar de paridad de hombres y mujeres en la plantilla de Arias.

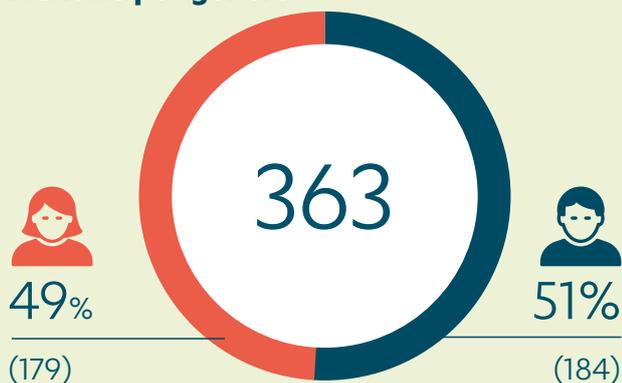
El 50,69% restante correspondió a empleados hombres. El equipo se distribuye en seis centros de trabajo ubicados en Albacete, Burgos, Madrid, Ronda, Valladolid y Vegalencia, además de una delegación comercial en Portugal.

La estabilidad laboral es otra de las prioridades de la compañía: el 96,14% de los contratos son indefinidos.

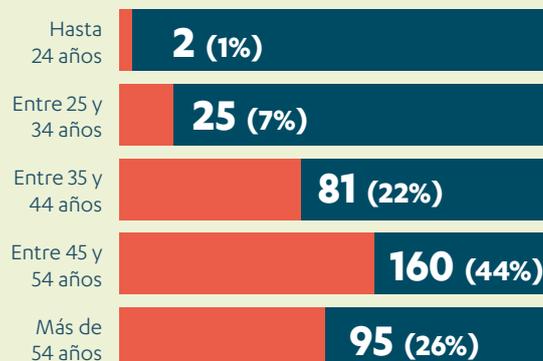
En cuanto a la composición por edad, se trata de una plantilla joven: el 66,39% de los trabajadores están en un rango de edad de 35 a 54 años.

Todos los datos que se ofrecen a continuación son a 31 de Diciembre de 2024, salvo los de distribución por modalidades que incluyen promedio anual.

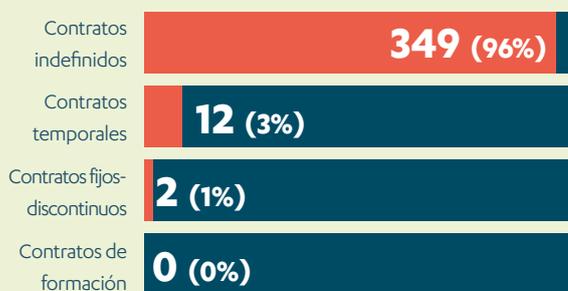
Plantilla por género



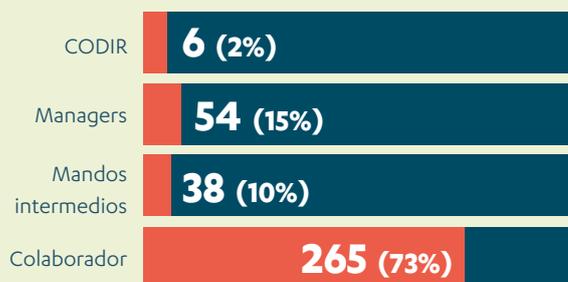
Plantilla por edad



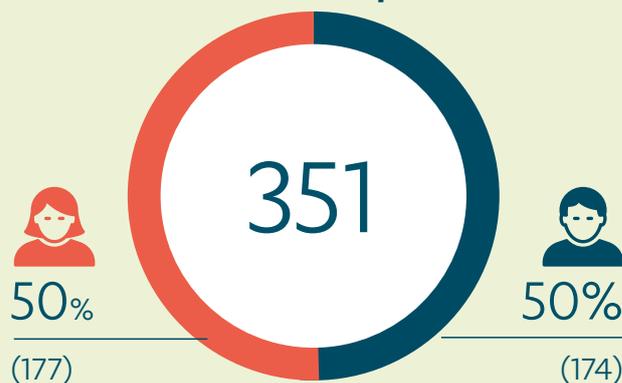
Distribución de modalidades de contrato de trabajo



Estructura de la plantilla por categoría profesional

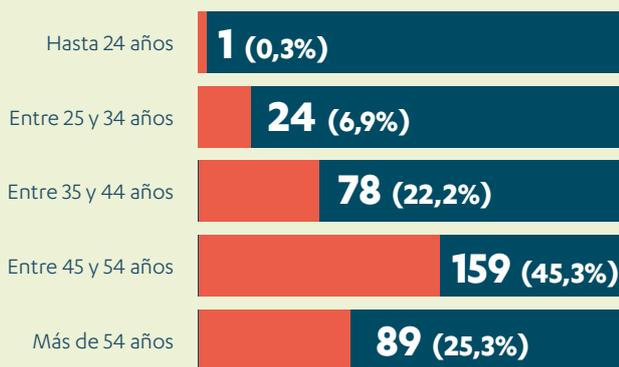


Contratos indefinidos por sexo*



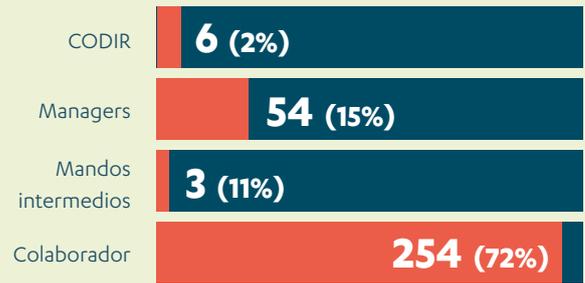
* Incluye Contratos fijos-discontinuos.

Contratos indefinidos por edad*



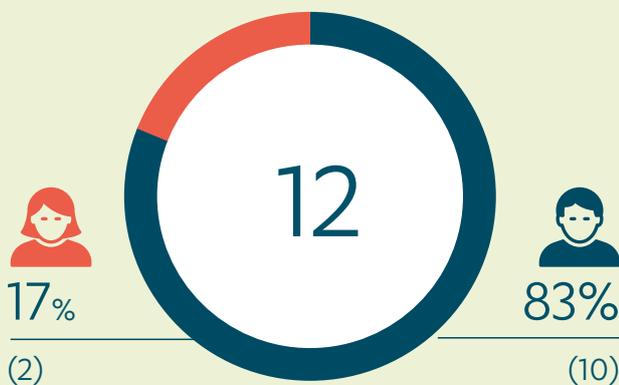
* Incluye Contratos fijos-discontinuos.

Contratos indefinidos por categoría profesional*

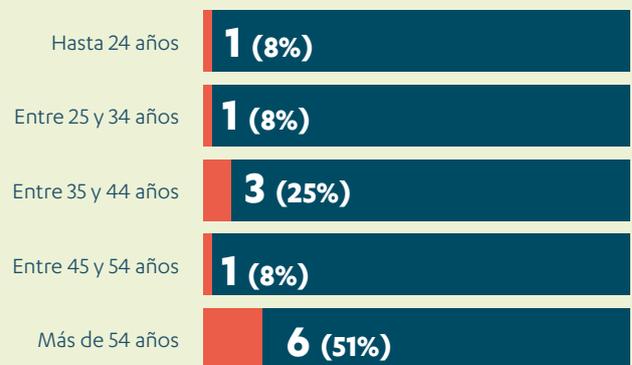


* Incluye Contratos fijos-discontinuos.

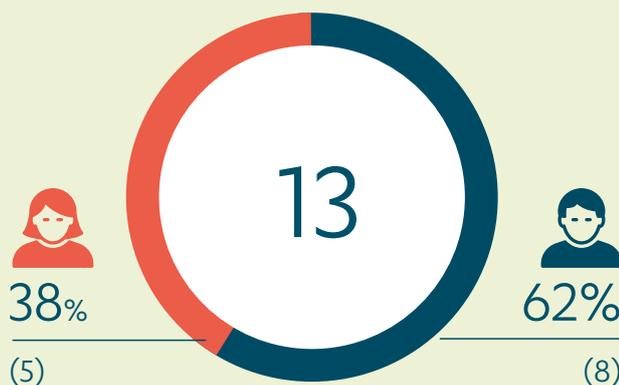
Contratos temporales por sexo



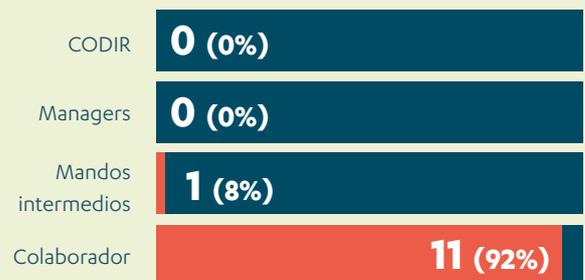
Contratos temporales por edad



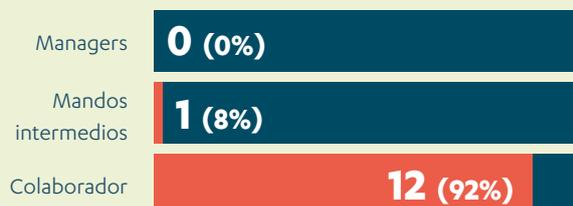
Contratos a tiempo parcial por sexo



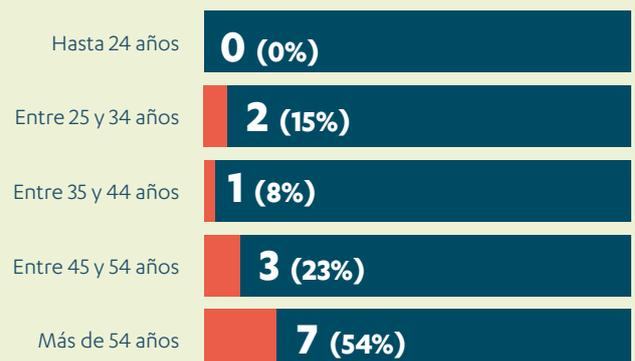
Contratos temporales por categoría profesional



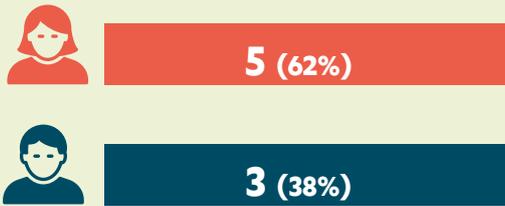
Contratos a tiempo parcial por categoría profesional



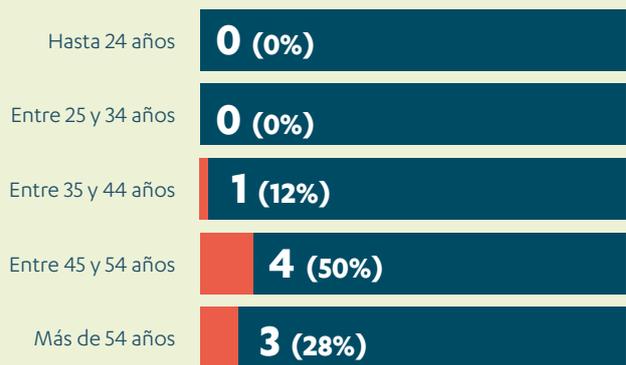
Contratos a tiempo parcial por edad



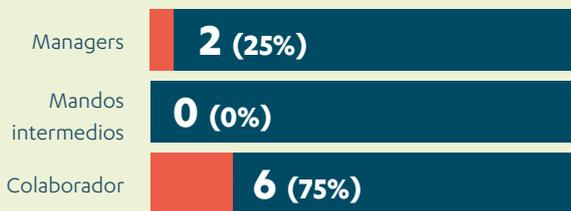
Número de despidos



Número de despidos por edad



Número de despidos por clasificación profesional



Evolución remuneraciones medias por edad

	2023	2024
Hasta 24 años	18.553,55 €	12.345,62 €
Entre 25 y 34 años	30.803,15 €	28.109,99 €
Entre 35 y 44 años	28.737,89 €	28.268,57 €
Entre 45 y 54 años	35.350,29 €	34.092,05 €
Más de 54 años	37.018,00 €	35.132,02 €

Evolución remuneraciones medias por sexo



Evolución remuneraciones medias por categoría profesional

	2023	2024
Managers	64.970,50 €	63.797,58 €
Mandos intermedios	38.272,53 €	36.133,45 €
Colaborador	27.005,02 €	25.797,26 €



13,29%
Brecha salarial

Mantequerías Arias para la elaboración de su registro retributivo utiliza una aplicación que está basada en el formato establecido en la página web oficial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

Para elaborar nuestro registro retributivo tenemos en cuenta los valores medios de los salarios, todos los complementos salariales y las percepciones extrasalariales percibidas por el total de la plantilla (sin tener en cuenta el Comité de Dirección), desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales.

Este registro garantiza la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

TOP EMPLOYER 2024

Arias lleva obteniendo el **certificado Top Employer** desde el año 2010, un sello de **Top Employers Institute** que avala a las mejores empresas para trabajar en nuestro país a través de la evaluación de sus buenas prácticas en recursos humanos.

Además, el Grupo, participa, junto a otras filiales europeas (Alemania, Bélgica, Francia, Polonia, Eslovaquia y República Checa) en la Certificación Top Employer Europa, revalidada anualmente desde 2013.

En 2025, el Grupo ha sido certificado en 17 países y 18 filiales (dos filiales en China) y 3 nuevos países certificados: Serbia, Rumania y UK.

**GREAT PLACE TO WORK**

Arias y todas las filiales mundiales del Grupo Savencia realizan periódicamente la encuesta de GPTW como herramienta de mejora continua y con el objetivo de mejorar las condiciones laborales que ofrecen a todas las personas que trabajan en ellas. Arias se siente muy orgullosa de que las personas que trabajan en la compañía consideren que es un excelente lugar para trabajar.



5.2 SEGURIDAD Y SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL

Arias mantiene un firme compromiso con la seguridad y la salud de todas las personas que trabajan en sus distintos centros de trabajo. Como muestra de este compromiso, su Sistema de Gestión Preventiva ha obtenido a lo largo del tiempo en sucesivas ocasiones el **Certificado de Empresa Auditada en Prevención de Riesgos Laborales**, otorgado por **LABORPREX**. Asimismo, la compañía continúa formando parte de la Red Asturiana de Empresas Saludables.

En esta línea, Arias ha participado en la **Encuesta sobre la Percepción de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, desarrollada bajo el estándar **DuPont** e impulsada por el Grupo Savencia. Esta encuesta mide el grado de madurez de la cultura preventiva de acuerdo al estándar establecido por DuPont. A partir de esta evaluación, se ha diseñado un plan de acción que refuerza y orienta la cultura preventiva de la empresa, de forma que avance hacia un modelo de interdependencia en materia de seguridad laboral, en el que todos se ocupan de la seguridad de todos.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Arias cuenta desde 2009 con un **Servicio de Prevención Propio** encargado de desarrollar políticas, normativas y acciones dirigidas a consolidar una cultura preventiva sólida.

Este servicio gestiona directamente las especialidades preventivas de seguridad laboral y ergonomía y psicología aplicadas, mientras que las especialidades de higiene industrial y vigilancia de la salud están concertadas con el **Servicio de Prevención Ajeno VITALY**.

Además, Arias forma parte de un grupo de trabajo internacional enmarcado dentro del Grupo Savencia, orientado a desarrollar políticas y proyectos que permitan alcanzar el objetivo de cero accidentes. En este marco, y a través de diversas actividades, entre las que destaca la Planificación de la Actividad Preventiva, se han implementado múltiples programas y acciones de carácter preventivo.

Arias también ofrece un servicio de apoyo psicológico a las personas trabajadoras, el cual se extiende a sus familiares directos. Este servicio, gestionado a través de consultas telemáticas con un equipo especializado de psicólogos, que aborda diversas situaciones y necesidades específicas de los usuarios. Es necesario referir el continuo incremento en el uso de este servicio desde su puesta en marcha, lo que pone de manifiesto la creciente preocupación y necesidad de asegurar el bienestar emocional de todos lo que forman parte del equipo de Arias, así como también de los que les rodean.

Arias mantiene un firme compromiso con la seguridad y la salud de todas las personas que trabajan en sus distintos centros de trabajo.

Las iniciativas sobre Prevención de riesgos laborales en 2024:

- > Finalización de la Evaluación de Riesgos Psicosociales en todos los centros de trabajo de Mantequerías Arias
- > Puesta en marcha y desarrollo de los planes de acción derivados de la autoevaluación de los «10 Esenciales de Seguridad»
- > Despliegue e implementación de la Directiva de Intervención en Equipos y Energías (Directiva IEE)
- > Desarrollo y puesta en servicio de la herramienta de gestión SAFETOOL+ (CORITY)

REGISTROS DE ACCIDENTES

La compañía mantiene una tendencia a la baja en el número de accidentes laborales en los últimos años. En 2024, se registraron un total de 12 accidentes, tanto con baja como sin baja médica

Número de accidentes por sexo

	Accidentes con baja	Accidentes sin baja	Tasa frecuencia	Tasa gravedad	Enfermedades profesionales
	2	5	6,83	0,25	0
	2	3	6,15	0,61	0

	2023	2024
Horas absentismo	71.264,63	46.246,03

LOGROS EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Durante 2024, Arias alcanzó importantes hitos en materia de seguridad y salud laboral, reflejo del esfuerzo y compromiso del equipo.

- Mantenimiento del compromiso **“Cero Accidentes”**.
- Desarrollo de los planes de acción derivados de la **Autoevaluación de los 10 Esenciales de Seguridad SAVENCIA**.
- Implementación de la **Directiva de Intervención en Equipos y Energías (Directiva IEE) SAVENCIA**.
- Desarrollo y puesta en uso de la herramienta de gestión **SAFETOOL+ (CORITY)**.
- Actualización de la base de datos de riesgos y medidas preventivas de la **herramienta NextPRL**, base para el desarrollo de las evaluaciones de riesgos de las tareas a Instalaciones.

LOS 10 ESENCIALES DE SEGURIDAD SAVENCIA

En 2024, se ha seguido desarrollando e implementando el proyecto estratégico de los **«10 Esenciales de Seguridad»** impulsado por el Grupo SAVENCIA, cuyo objetivo es eliminar riesgos y reducir accidentes. Como parte de este proceso, durante 2024 se han llevado a cabo, en todos los centros, los planes de acción que se definieron tras las auto evaluaciones de los Esenciales de Seguridad.

Adicionalmente, se analizaron los incidentes de seguridad registrados en 2024, ponderándolos según su gravedad y relacionándolos con los Esenciales de Seguridad establecidos. Con estos resultados, se identificaron aquellas secciones con mejor desempeño y aquel con mayor potencial de mejora, estableciendo planes de acción específicos para fortalecer la seguridad en los centros de trabajo.

Asimismo, la difusión de los **«10 Esenciales de Seguridad»** se ha reforzado a través de distintos canales de comunicación y visitas de seguridad comportamentales, entre otras herramientas de seguimiento.



Arias ha registrado 12 accidentes con y sin baja durante 2024, con una tasa de gravedad que ha disminuido 0,14 décimas con respecto a 2023.

Las horas de absentismo se han reducido en 2024 alcanzando las 46246,03 h., casi un 45% menos que en 2023 (71264,63).



COMUNICADOS DE RIESGOS

Arias continúa promoviendo la participación activa en seguridad a través de la identificación de riesgos que pueden prevenir accidentes y lesiones. En 2024, se premió a los mejores comunicados de riesgos realizados en 2023, incentivando la implicación del equipo en la mejora de la seguridad laboral.

- **Fábrica de Vegaleñcia:** Detección de fallo en sistema de seguridad de uno de los autoclaves del laboratorio, ya que permitía la apertura de la puerta después del arranque del equipo.
- **Fábrica de Burgos:** Identificación de la existencia de poca iluminación en la cámara Angulo para la realización de las tareas manuales de etiquetado de productos que se desarrollan de forma habitual en dicha cámara.
- **Fábrica de Valladolid:** Detección del uso de productos químicos en cubos para limpieza de ósmosis, manipulación que presenta riesgo de poder afectar el producto químico al trabajador.
- **Fábrica de Albacete:** Identificación de la situación en una zona de difícil acceso de la seta de parada de emergencia del túnel de retractilado.
- **Fábrica de Ronda:** Detección del suelo en mal estado en el final de la pasarela de los tanques de BERGE, que podía provocar caídas a distinto nivel y también producir la caída de limpiezas sobre el personal a nivel de suelo.

VISITAS DE SEGURIDAD COMPORTAMENTALES

Como parte de la cultura preventiva de la empresa, Arias y Savencia impulsan la sensibilización sobre comportamientos seguros entre sus colaboradores. Una de las herramientas clave en este ámbito es la realización de visitas de seguridad comportamentales, orientadas a reforzar buenas prácticas y corregir acciones o condiciones inseguras, así como también a fomentar el diálogo y la comunicación en materia de Seguridad.



Durante 2024, se llevaron a cabo un total de 395 visitas de seguridad comportamentales, distribuidas de la siguiente manera:

- **Fábrica de Vegaleñcia:** 193 visitas
- **Fábrica de Burgos:** 83 visitas
- **Fábrica de Valladolid:** 43 visitas
- **Oficinas de Madrid:** 19 visitas
- **Fábrica de Albacete:** 25 visitas
- **Fábrica de Ronda:** 32 visitas

PLAN ANUAL DE BIENESTAR

En el marco del Plan Anual de Bienestar, Arias ha desarrollado diversas iniciativas en 2024 para promover la salud y el bienestar de su equipo. Algunas de las acciones destacadas incluyen:

- Seguro médico privado con ASISA
- Campaña de vacunación contra la gripe estacional
- Acción divulgativa sobre Envejecimiento Saludable
- Programas de comunicación sobre hábitos de vida saludables
- Participación en el e-Health Challenge 2024
- Participación en la Carrera de la Mujer 2024
- Lanzamiento del espacio Positive Food, dedicado a fomentar una alimentación saludable.

SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Arias manifiesta su apuesta firme con la seguridad y la salud laboral al participar, un año más, en la **Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, una iniciativa global del Grupo Savencia. Además, todos sus centros de trabajo se sumaron al **Challenge de Seguridad**, una actividad impulsada por el grupo como antecala a esta semana de concienciación.

En 2024, el **Challenge de Seguridad** estuvo enfocado en la identificación de buenas prácticas o desarrollos propios que hubieran mejorado la Seguridad y la Salud de los colaboradores. Todos los centros de fabricación de Arias presentaron las iniciativas realizadas en el ámbito de la **Seguridad y Salud de las Personas** de manera que se demostraba que, con desarrollos e implementaciones de soluciones de carácter interno, se mejoraban la Seguridad y la Salud de aquellos que desarrollaban su actividad en la zona en cuestión, poniendo en valor la capacidad interna de mejora continua existente en los centros de trabajo.

Adicionalmente a la participación en el **Challenge de Seguridad**, en el marco de la **Semana Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo** impulsada por SAVENCIA, se desarrollaron acciones de formación y concienciación para todo el Personal de Arias en el ámbito del Bloqueo y Etiquetado de Equipos (LOTO), como pistoletazo de salida de la implementación de la nueva **Directiva IEE del Grupo SAVENCIA**, que está focalizada en la consignación y aseguramiento de los equipos e instalaciones durante las intervenciones a realizar en los mismos.

Además, todo el Personal de Arias pudo asistir a diversas acciones divulgativas en el ámbito del Envejecimiento Saludable, a través de charlas de concienciación impartidas por una experta en la materia, que abordó la importancia de nuestros comportamientos actuales para llegar a la etapa de la vejez en las mejores condiciones posibles, así como abordar la aceptación de las limitaciones a ciertas actividades que la vejez trae consigo.



5.3 IMPULSO DE LA FORMACIÓN

Arias considera que la formación y el desarrollo sostenible, tanto a nivel profesional como personal, son aspectos clave para la capacitación, retención y evolución del talento. En 2024, la compañía impartió un total de 8.664 horas de formación a sus empleados, distribuidas en 481 acciones formativas.

La gestión del talento en Arias se desarrolla a través del Proceso de Gestión de Carreras implementado por el Grupo Savencia, cuya base es la Entrevista Anual de Desarrollo (EAD). A través de este proceso, se definen los planes de carrera y desarrollo formativo tanto individuales como colectivos.

La compañía cuenta con un aula de formación en línea que ofrece cursos y sesiones adaptadas al Plan de Formación anual, definido según las necesidades detectadas en toda la plantilla. Además, dispone de una plataforma digital de formación del Grupo, que incluye un amplio catálogo formativo (Delta Competences).

Número de empleados formados por categorías



Nº acciones formativas

481

Nº personas en prácticas

14

En línea con su compromiso con la integración laboral de jóvenes, Arias ha mantenido su política de prácticas, acogiendo a 14 personas durante 2024.

Arias ha trabajado su marca empleadora a través de LinkedIn, y en la web a través de sus certificaciones. También, han participado en charlas, entrevistas y ponencias compartiendo sus buenas prácticas de RRHH, así como diversas acciones para fomentar los estudios y profesiones STEAM en perfiles femeninos.

Además, ha lanzado programas formativos globales en materia de sostenibilidad como el curso Fresque Du Climat (El Mural del Clima) también en materia de Compliance y Cyberseguridad. También, gestiona anualmente programas formativos globales en materia de seguridad y salud laboral, y en calidad e higiene alimentaria.

A nivel global se han puesto en marcha planes de acción en los Procesos de Selección y Promoción. En esta línea, se ha organizado un curso de Management Insights para colectivos de mandos y Comité de Dirección. En cada fábrica se han elaborado planes de acción adaptados a los resultados de la encuesta, y focalizados sobre la comunicación y la convivencia. Además, cada dirección ha establecido sus propios planes de acción focalizados sobre todo en Comunicación, Gestión de Equipos, Reconocimiento y Convivialidad.

Concienciar a la plantilla del Grupo Savencia a través del Climate Fresk (El Mural del Clima), una de las claves del progreso

Para aumentar la concienciación de las personas trabajadoras sobre el tema clave del cambio climático, el Grupo Savencia ha implementado el taller educativo y colaborativo The Climate Fresk, adaptado al negocio agroalimentario.

A finales de 2024, más de 120 empleados de Arias han sido formados y 2 empleados son facilitadores internos dentro de la filial.



5.4 UN ENTORNO DIVERSO, IGUALITARIO E INCLUSIVO

A lo largo de 2024, Arias ha seguido implementando medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en línea con lo establecido en su Plan de Igualdad, como flexibilización del disfrute del permiso de hospitalización de familiar más allá de la hospitalización y ampliación de la reducción de jornada por guarda legal hasta que el menor tenga 14 años

Este resultado es el reflejo del compromiso que Arias mantiene desde hace más de una década para consolidarse como una empresa diversa e igualitaria. En 2009, se creó la primera Comisión de Igualdad y Diversidad, y un año después se aprobó el primer Plan de Igualdad. En 2024, este plan fue actualizado y renovado para adaptarse a los cambios normativos. Actualmente, la plantilla de la compañía refleja un equilibrio global: de las 363 personas que la conforman, el 49,31% son mujeres y el 50,69% hombres.

La Comisión de Igualdad y Diversidad desempeña un papel clave en la supervisión y evolución de estas políticas.

Arias cuenta con la figura del Agente del Acoso en todos sus centros de trabajo, así como con un dispositivo de alerta y denuncia para prevenir e informar sobre cualquier incidencia en este ámbito o en otras áreas de la gestión interna.

El compromiso de la compañía con la igualdad y la diversidad ha sido reconocido desde 2011 con el Distintivo DIE Igualdad en la Empresa, otorgado por el Ministerio de Igualdad. Este reconocimiento, renovado para el período 2024-2027, está sujeto a auditorías de seguimiento anuales. En 2024 se ha realizado la auditoría de renovación trianual, obteniendo la renovación del distintivo por otros tres años.



5.5 ARIAS CONCILIA

La conciliación entre la vida personal y laboral se ha convertido en un factor clave para la atracción y retención del talento en las empresas.

Desde sus inicios, Arias ha apostado por ofrecer medidas que faciliten este equilibrio.

Un paso significativo se dio en 2019, cuando la compañía obtuvo la certificación Empresa Familiarmente Responsable (EFR) en la categoría inicial C+ (empresa comprometida),

Empleados con discapacidad

9

En el ámbito de la diversidad, Arias está adherida al Charter de la Diversidad desde 2010 y renovó su compromiso en 2024.

Además, dispone de un protocolo de integración laboral que garantiza condiciones de seguridad y salud para personas con discapacidad. También mantiene acuerdos con entidades que fomentan la inclusión socio laboral de colectivos en riesgo de exclusión, como la Cruz Roja.

En cuanto a la accesibilidad para personas con movilidad reducida, todas las instalaciones de Arias disponen de medidas arquitectónicas para facilitar el acceso a este colectivo, cumpliendo así con la normativa de seguridad.

Entre las diferentes medidas destacan:

- Existencia de rampa de acceso para personas con discapacidad en la Oficina Técnica de Vegalencia.
- Existencia de rebajes en las aceras para facilitar el desplazamiento de personas con discapacidad, en nuestros centros de trabajo.
- Existencia de rampa de acceso para personas con discapacidad en la Oficina de Madrid que permite el acceso al Hall del Edificio.
- Existencia de ascensor con acceso directo a la Oficina de Madrid desde el Hall del Edificio que permite el acceso para personas con discapacidad.
- Existencia de ascensor con acceso directo a la Oficina de Madrid desde el parking del Edificio que permite el acceso para personas con discapacidad.
- Existencia de baño de uso adaptado para personas con discapacidad en la Oficina de Madrid.
- Diseño de pasillos con dimensiones adecuadas para facilitar el desplazamiento de personas con discapacidad en la Oficina de Madrid.

otorgada por la Fundación Másfamilia y avalada por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

En este marco, Arias desarrolló el Catálogo Arias Concilia, un documento que reúne todas las medidas de conciliación disponibles para la plantilla, así como los objetivos estratégicos de la compañía en esta materia. Como parte del proceso de mejora continua, en cada ciclo de renovación se revisa el modelo, se analizan los cambios en la organización y se identifican áreas de mejora. Además, Arias se somete anualmente

a una auditoría externa realizada por AENOR, que verifica su compromiso con el modelo EFR.

Durante la última auditoría, la compañía superó con éxito la evaluación, destacando como puntos fuertes su cultura organizativa favorable a la conciliación, la existencia del Catálogo Arias Concilia y la figura de los embajadores EFR, presentes en todas las plantas y accesibles para toda la plantilla. Arias sigue avanzando en esta materia, pues desde hace unos años, logró el nivel: "B proactiva", lo cual significa que ha ampliado su compromiso con la conciliación familiar por una clara vocación de mejora en la materia, manteniendo este nivel de puntuación alcanzado en la auditoría del año 2024.

Arias ratifica cada año su compromiso con la conciliación mediante la firma del Chárter del Teletrabajo con la Fundación Másfamilia. Este acuerdo, de carácter voluntario, refuerza su apuesta por el teletrabajo y promueve beneficios como:

- Cultura de flexibilidad y orientación a resultados.
- Respeto al medio ambiente, con un enfoque en la reducción del impacto del cambio climático.
- Fomento de la diversidad y la inclusión.
- Mejora de la movilidad en las ciudades.
- Aumento de la competitividad y la productividad laboral.
- Apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Este reconocimiento acredita que Arias cumple con los objetivos establecidos en el Chárter del Teletrabajo, tanto en términos de personal que puede teletrabajar como en el porcentaje de jornada dedicado a esta modalidad.

Dentro del último ciclo de renovación de la certificación EFR se han introducido algunos cambios y mejoras respecto al inicial, pudiendo destacarse:

- Actualización de procesos y procedimientos.
- Fomento de la figura de los "embajadores EFR" para reforzar la comunicación en las plantas en materia de conciliación.

Dentro del último ciclo de renovación de la certificación EFR, Arias ha introducido varias mejoras, entre las que destacan:

- Actualización de procesos y procedimientos para mejorar la conciliación.
- Fortalecimiento del rol de los embajadores EFR, reforzando la comunicación interna en las plantas.
- Actualización del Catálogo de Medidas EFR, que ahora cuenta con 63 iniciativas organizadas en cinco categorías: calidad en el empleo, flexibilidad, apoyo a la familia, desarrollo profesional y personal, e igualdad de oportunidades. Entre las novedades se incluyen:
 - > Uso de plazas de aparcamiento en las oficinas de Madrid.
 - > Seguro médico con tarifa negociada.
 - > Política y material para el teletrabajo.
 - > Asistencia psicológica gratuita.
 - > Permiso no retribuido de 1 día a 4 meses para atender circunstancias personales graves.
 - > Regalo por nacimiento.
 - > Aplicación flexible del permiso retribuido por hospitalización.
- Reforzamiento de la comunicación sobre el modelo EFR, promoviendo un mayor conocimiento de las medidas entre la plantilla.
- Creación de un canal de comunicación interno específico, accesible a través del correo ariasconcilia@manteneriasarias.com.

En los últimos años, Arias ha trabajado en distintos objetivos para fortalecer la conciliación dentro de la organización, incluyendo:

- Evolución y consolidación del teletrabajo.
- Mejora del grado de conocimiento de las medidas EFR entre la plantilla.
- Formación en materia de conciliación.
- Actualización del Catálogo Arias Concilia.
- Incremento en los resultados de las encuestas de satisfacción interna.
- Extensión de la cultura EFR a la cadena de valor y proveedores.



LOGROS ALCANZADOS EN 2024

Como resultado de estas acciones, Arias ha conseguido importantes avances en materia de conciliación, entre ellos:

- Informe favorable sobre la eficacia de las medidas implementadas.
- Superación de la auditoría anual del Distintivo de Igualdad en la Empresa.
- Obtención de las certificaciones Top Employer España y Top Employer Europa.

De cara al próximo ciclo, Arias seguirá avanzando en su estrategia de conciliación con iniciativas como:

- Consolidación y ampliación del teletrabajo.
- Mayor difusión de las medidas de conciliación dentro de la plantilla.
- Formación continua en conciliación.
- Actualización del Catálogo Arias Concilia.
- Incremento en los resultados de encuestas externas.
- Aumento del personal que accede a la retribución flexible.
- Extensión de la cultura EFR a lo largo de la cadena de valor.

De manera general el trabajo se organiza en las fábricas de lunes a viernes, en turnos de mañana, tarde y noche. Dicho esto, algunas secciones de las fábricas, como la recepción de leche, están operativas también sábados y domingos. En las oficinas y trabajos administrativos la organización se distribuye de lunes a viernes con flexibilidad en horario de entrada y salida, teletrabajo y jornada continua en los meses de julio y agosto.

Desde el 2021 implantamos una **política de desconexión digital** basado en un catálogo de buenas prácticas ligadas a la organización del trabajo y el respeto de los tiempos de descanso diarios, ausencias o licencias.



5.6 DIÁLOGO SOCIAL

Arias, empresa líder en el sector lácteo, aplica actualmente dos convenios colectivos que regulan las condiciones laborales de su personal. Cinco de sus centros de trabajo están regidos por el **Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados** (58% de la plantilla), suscrito el 28 de marzo de 2022 y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 17 de junio de 2022. Este convenio establece las condiciones mínimas de trabajo en las industrias lácteas y sus derivados en todo el territorio nacional.

En su centro de Asturias (Vegalencia), se aplica un convenio propio, adaptado a las particularidades de dicho centro y vigente para el 42% de la plantilla.

Además de estos convenios, Arias cuenta con un **Plan de Igualdad** que recoge medidas adicionales con el objetivo de favorecer las condiciones laborales de su personal. Este plan abarca acciones en áreas como selección, promoción profesional, contratación y conciliación de la vida laboral y personal, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Dentro del marco del diálogo social, la representación legal de las personas trabajadoras juega un papel clave en la interlocución con la dirección de la compañía, alineándose con la cultura y los valores de la empresa. En todos los centros de trabajo productivos, existe esta representación legal, con la que anualmente se llevan a cabo acuerdos específicos según las necesidades de cada centro.

Asimismo, la seguridad y salud de los colaboradores es una prioridad para Arias. Además de contar con los **Comités de Seguridad y Salud** establecidos por la legislación aplicable, en los centros donde no existe esta figura, se desarrollan reuniones periódicas con la representación legal de las personas trabajadoras. Estas reuniones permiten mantener una interlocución directa en materia de seguridad, salud y bienestar, promoviendo la participación activa y el diálogo social en todos los centros de trabajo.

6 Comprometidos con el MEDIO AMBIENTE

En el marco de su estrategia de sostenibilidad, la preservación del medio ambiente es una prioridad para **Savencia**, la empresa matriz de Arias.

A través del **Plan Oxygen**, Savencia ha establecido metas como:

- Reducir un 20% las emisiones de gases de efecto invernadero en la producción para 2025 (por tn fabricada en comparación con 2015)
- Incrementar el uso de energías renovables
- Reducir un 10% la extracción de agua de fuentes naturales por tonelada producida para 2025 respecto a 2015
- Mejorar la gestión de los residuos industriales, fomentando soluciones circulares.

6.1 CUIDANDO LOS RECURSOS NATURALES

Arias reafirma su firme compromiso con la reducción del impacto ambiental, con el objetivo de contribuir activamente a la lucha contra el cambio climático. La compañía ha implementado diversas medidas para mejorar la eficiencia energética, fomentar el uso de energías renovables y disminuir la dependencia de combustibles fósiles.

Desde hace años, Arias, junto al **Grupo Savencia**, lleva a cabo iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, el consumo de agua, energía y materiales, la producción de residuos y fomentar la valorización de estos. Aunque no dispone de sistemas de gestión ambiental formalmente certificados, la empresa tiene procedimientos internos para recopilar datos y gestionar sus impactos ambientales.

En el **Plan Oxygen**, se establecen indicadores medioambientales que Arias debe cumplir y seguir rigurosamente. La empresa reporta periódicamente los resultados de estos indicadores al Grupo Savencia. Además, cuenta con un procedimiento de gestión de residuos integrado en su Sistema de Gestión de Calidad y dispone de un responsable exclusivo para la gestión ambiental y la prevención de riesgos medioambientales.

El control y seguimiento de los aspectos ambientales clave, como la generación de residuos, los consumos de energía y agua, las emisiones de gases de efecto invernadero y los vertidos, se realiza de manera periódica y sus resultados se analizan en las reuniones mensuales de OPERACIONES-CODIR.

Arias, dentro de este marco, trabaja para reducir la huella ambiental de sus actividades, contribuyendo a un entorno más sostenible. Además, **Savencia Fromage & Dairy**, alineada con los Acuerdos de París, ha validado sus objetivos de reducción de gases de efecto invernadero a través de la iniciativa **Science Based Target (SBTi)**.

Para 2030, se compromete a reducir en un 27,5% las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1 y 2 (comparado con 2019)*, y en un 22,5% las emisiones de alcance 3 por tn fabricada, que incluyen las relacionadas con bienes y servicios adquiridos, transporte, y tratamiento de productos al final de su vida útil.

Arias también ha implementado medidas para la prevención de riesgos ambientales en sus plantas, tales como proyectos de ahorro energético, renovación de sistemas de protección contra incendios y mejoras en refrigeración. En cuanto a la cobertura aseguradora, la empresa cuenta con una póliza a nivel Grupo que cubre daños medioambientales y una póliza de responsabilidad civil a nivel local frente a terceros.

En 2024, Arias logró reducir su consumo energético total en un 6% respecto al año anterior, destacando una disminución del 4,5% en el consumo de electricidad y una reducción del 6,4% en el uso de combustibles fósiles. Las iniciativas implementadas incluyen la recuperación de calor de proceso, la transición a iluminación LED, mejoras en la eficiencia de refrigeración y optimización del aislamiento de las tuberías, entre otras acciones. Además, se ha implementado un sistema de alarmas para detectar desviaciones en los consumos y mejorar el control de la climatización y los procesos de producción.

CONSUMO ENERGÉTICO

	2023 (MWh PCI)	2024 (MWh PCI)
Electricidad	19.069	18.216
Gas Natural	27.003	26.558
Gasoil + Gasolina	3.078	1.596
Propano	1,6	1

*El alcance de la meta incluye las emisiones y absorciones relacionadas con la tierra procedentes de materias primas para bioenergía.

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS 2024*

Vaca	42.279.676 litros	Tarrinas	28.321.872 unidades
Oveja	3.483.282 litros	Cartoncillo	24.894.639 unidades
DO	1.825.041 litros	Tapas	7.610.664 unidades
Cabra	8.386.790 litros	Opérculos	67.984.267 unidades
Leche desnatada	200.446 litros	Cajas	4.917.407 unidades
Nata KMG	483.272 kgs	Film fondo + film tapas	1.092.135 metros

*Se refiere tanto a consumibles de oficina como papel, tóner, pilas... como a los materiales empleados en procesos de reparación de vehículos.

USO EFICIENTE DEL AGUA

El objetivo de Arias es claro: reducir en un 10% la captación de agua del medio natural por tonelada fabricada en 2025, tomando como referencia los niveles de 2015.

Para alcanzar esta meta, la compañía ha puesto en marcha una serie de iniciativas orientadas a optimizar el uso del recurso hídrico y minimizar su impacto:

- Monitorización detallada del consumo:** Arias ha reforzado el control del uso de agua mediante una segmentación por áreas de consumo, lo que permite un seguimiento preciso y accesible para los operadores.
- Reciclaje de agua interna:** Una parte del agua contenida en la leche y el suero se recupera a través de procesos de ósmosis inversa. Esta agua es reutilizada en tareas de limpieza.
- Optimización de procesos de limpieza:** Entre las acciones implementadas para reducir el consumo de agua en todas las etapas de limpieza (prelavado, lavado y enjuague) se encuentran la recuperación y reutilización del agua, el uso de circuitos cerrados para refrigeración, la instalación de pistolas eficientes en mangueras, el ajuste de frecuencias y tiempos de limpieza y el control específico de consumos en los sistemas automáticos CIP.
- Formación y sensibilización:** A través de campañas internas y programas de mejora continua, Arias fomenta una cultura de responsabilidad entre sus empleados, impulsando equipos dedicados a identificar nuevas oportunidades para optimizar el consumo de agua.

Además de enfocarse en la reducción del consumo, Arias aplica controles específicos en sus procesos productivos para minimizar la pérdida de materia orgánica en el agua residual. Se mantienen estrictos estándares sobre los niveles de DQO (Demanda Química de Oxígeno) antes de la depura-

ción, contribuyendo no solo a una menor pérdida de materia, sino también a una mayor eficiencia energética en sus plantas de tratamiento.

En todos sus centros, Arias garantiza el tratamiento del 100% de las aguas residuales mediante plantas depuradoras propias. Cada instalación realiza controles exhaustivos para asegurar el cumplimiento de la normativa vigente.

Un caso destacado es la planta de Vegalencia, cuyas aguas tratadas se vierten en un río salmonero, lo que implica el cumplimiento de estándares de calidad del agua más exigentes. Durante 2024, la Compañía no ha registrado ninguna incidencia.

Además, el 100% de los lodos generados durante la depuración se valorizan, destinándose a la producción de biogás o al compostaje.

Por último, Arias también recupera agua procedente de diversos procesos —como el de ósmosis inversa— para su reutilización en preaclarados y otras tareas de limpieza, contribuyendo así a una gestión cada vez más circular y responsable del recurso.

Consumo agua 2023(m³)

2023	2024
463.272	433.144

En 2024 la compañía logró reducir su consumo de agua un 6,5 % respecto al año anterior.

6.2 ACCIONES CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

Arias ha logrado importantes avances en la gestión de sus emisiones de gases de efecto invernadero, especialmente en los alcances 1 y 2, a través de la mejora en la eficiencia energética y la adopción de un suministro eléctrico 100% renovable.

La empresa participa activamente en el programa **Lean & Green**, una plataforma colaborativa que tiene como objetivo ayudar a las empresas a cumplir los compromisos definidos en la **Cumbre del Clima de París (COP21)** de emisiones neutras en carbono para el año 2050; y que se alinea con la política RSE Oxygen del Grupo para reducir su huella ambiental. Estas acciones han sido clave para reducir el impacto ambiental derivado del consumo energético de la compañía.

Arias obtuvo en 2023 la **Primera Estrella LEAN&GREEN**, reconocimiento otorgado por **AECOC** por la reducción de gases de efecto invernadero en sus procesos logísticos en al menos un 20% desde 2019.

Sus iniciativas de reducción de emisiones han sido auditadas por **EQA**, garantizando el cumplimiento de los estándares medioambientales.



IMPULSO AL TRANSPORTE SOSTENIBLE

El compromiso de Arias con el transporte sostenible se ha materializado en un aumento de los envíos con camiones de GNL (Gas Natural Licuado) desde la fábrica de Vegalencia a su almacén central en Getafe. Además, la colaboración con el operador Salvesen Logística, certificado en calidad, medio ambiente y seguridad alimentaria, refuerza el compromiso con altos estándares de sostenibilidad.

Toda la electricidad utilizada en las instalaciones de Arias proviene de fuentes renovables con certificación de garantía de origen (CNMC).

La compañía también trabaja con Salvesen Logística en la elaboración de un plan de servicio sostenible, adaptado a las necesidades de los clientes, y busca sinergias con otras filiales y fabricantes externos para optimizar la consolidación de envíos.

Gracias a estas acciones, en 2024 Arias logró reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero en un 10,9% respecto al año anterior, reafirmando su compromiso con la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático en todos los centros.

La Compañía ha logrado reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero un 10,9 % en 2024 respecto al año anterior.

Emisiones de gases de efecto invernadero (Tn CO₂e)

	2023	2024
Emisiones directas (alcance 1)*	7.165**	6.384
Emisiones indirectas por el consumo o compra de energía (alcance 2)	0	0
Otras emisiones indirectas (alcance 3)	No calculadas	No calculadas

(*) MARKET PLACED: Electricidad 100% con garantías de origen renovable.

(**) De conformidad con el GHG Protocol, las emisiones directas de la energía incluyen únicamente la parte combustión, con este mismo criterio se ha corregido el cálculo de años precedentes en los que se incluían en este alcance también las emisiones aguas arriba. En el cálculo de las emisiones de Alcance 1 y 2 se incluyen los datos correspondientes a la oficina central.

6.3 ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE LOS RESIDUOS

Arias ha consolidado su compromiso con los principios de la economía circular, con un enfoque claro en la reducción, reutilización y reciclaje de recursos. Este compromiso se traduce en la valorización de los desechos industriales, la optimización de los materiales de envase y embalaje, y la exploración de soluciones circulares para lograr una gestión más sostenible de los residuos.

En 2024, la empresa alcanzó una tasa de valorización del 96% de sus residuos. Arias sigue avanzando en su labor diaria para dar una segunda vida a los residuos industriales, ya sea mediante su reutilización, reciclaje, compostaje o conversión en combustible.

En colaboración con **Savencia** en España, la compañía ha supervisado el diseño de sus productos, envases y embalajes, impulsando acciones de eco-concepción y ecodiseño para reducir el impacto ambiental. Este esfuerzo ha dado lugar a la creación de la **Carta de Concepción Responsable**, que establece directrices claras para que las filiales desarrollen productos y embalajes más sostenibles, en línea con los objetivos del programa **Oxygen** bajo el eje «Un placer sano y responsable».

Sistema de pooling de palets

Arias implementa un sistema de pooling de palets que contribuye a la sostenibilidad ambiental de la siguiente forma:

Toda la madera utilizada proviene de bosques gestionados de forma responsable y está certificada al 100% por FSC y PEFC.

Estos palets, de mayor calidad, tienen una vida útil hasta 10 veces más larga que los convencionales y son reciclados al final de su ciclo.

Son reparados, reutilizados y compartidos constantemente, lo que permite reducir las emisiones y ahorrar recursos naturales.

A través de una red eficiente de distribución y seguimiento, se minimizan las emisiones y la pérdida de palets.

CHEP es el proveedor de este sistema, y en 2024, Arias logró un ahorro de 100.236 dm³ de madera, lo que equivale a salvar 97 árboles, además de reducir las emisiones en 261.471 kg, lo que equivale a 6 vueltas al mundo en camión, y disminuir los residuos generados en 9.359 kg.

Entre las acciones clave que destacan en este enfoque, se encuentran:

- El **rediseño de los embalajes** para reducir su peso y maximizar el uso de materiales reciclados. Actualmente, el 72% del cartón utilizado en los embalajes de Arias es de origen reciclado.
- El objetivo de alcanzar el **100% de embalajes reciclables** o biodegradables para 2025. En 2024, el 91% de los embalajes reciclables de la compañía ya cumplen con estos criterios. Los cartones de la gama Burgo de Arias están certificados como compostables y biodegradables, y el Burgo de Arias Bio utiliza **cartón con certificación FSC**, lo que garantiza una gestión sostenible de los bosques.
- La limitación del número de ingredientes y el grado de transformación de los productos.
- La mejora de los procesos de producción en relación con el consumo energético y la **reducción de la pérdida de materia**.
- La **optimización de los procesos de fabricación y distribución** para evitar el desperdicio alimentario (no incluye el suero no apto gestionado como residuo), que la compañía ha reducido en un 52% desde 2017. No se contabiliza el suero en el cálculo.
- La preservación del valor nutricional presente de forma natural en la leche.

En 2024, Arias continuó implementando dos acciones clave que comenzaron en el año anterior:

- La **reducción del plástico en los envases de mantequilla**. Se están realizando pruebas para que en 2025 las tarrinas de mantequilla de 235 g tengan un 18% menos de plástico.
- La **reducción de las tintas** eliminando total o parcialmente la impresión de algunas de nuestras cajas de cartón como por ejemplo las cajas expositoras de las Lonchas de Burgo de Arias y de los productos de la gama Haut Fromagerie, para los que se han reducido un 59%, además de aumentar el contenido de fibra reciclada a un 68%.
- La **reducción de un 5% del plástico** en el blíster de 10 mini porciones de 11,5g, que además contiene al menos un 30% de plástico reciclado.
- La **eliminación del 100% de las tintas** en el envase plástico del Burquitos.

El compromiso de Arias con la sostenibilidad y el reciclaje ha sido oficialmente reconocido por Ecoembes.

De cara al futuro, la compañía se ha marcado como objetivo alcanzar la meta de Residuo Cero. El 96% de los residuos generados en sus centros principales se destinan a plantas de revalorización, lo que demuestra su compromiso con prácticas sostenibles y la gestión responsable de los residuos.

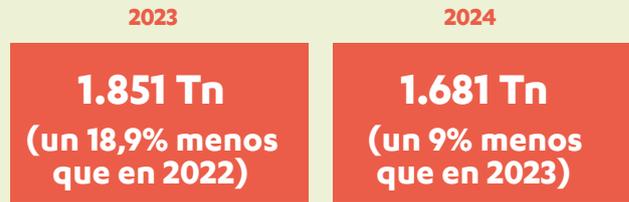
6.4 GESTIÓN AMBIENTAL

Arias, como parte de su compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa y la promoción de prácticas sostenibles en los sectores agrícola y ganadero, asume la responsabilidad de **preservar la biodiversidad** y fomentar su desarrollo. Hasta la fecha, la empresa no ha registrado impactos ambientales en sus operaciones industriales, y sus centros productivos no se encuentran ubicados en áreas naturales protegidas.

En cuanto a la conservación de la biodiversidad en los alrededores de sus instalaciones, Arias establece objetivos medioambientales claros y planes de mejora para reducir su huella ambiental. Este proceso es continuo, con un sistema de evaluación constante que permite validar los resultados de los planes implementados, así como monitorear las emisiones, el consumo de agua, energía y otros recursos. Esta metodología facilita la identificación de áreas adicionales donde se pueden realizar mejoras y optimizaciones.

Entre los pilares fundamentales de la acción medioambiental de Arias, destacan la reducción del consumo de agua y energía, la disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero, la reducción del uso de combustibles fósiles, y la minimización y valorización de residuos. Estas acciones reflejan el compromiso de la empresa con la sostenibilidad y la protección del entorno natural.

Residuos generados



Arias ha valorizado el 96% de los residuos generados en 2024.



Vocación SOCIAL

Arias mantiene un firme compromiso con su vocación social, que se traduce en diversas iniciativas orientadas a favorecer la integración laboral de jóvenes y de personas en situación de vulnerabilidad. La colaboración con ONG y entidades sin ánimo de lucro, a través de acciones conjuntas y programas de voluntariado corporativo, permite a la compañía contribuir activamente al bienestar de la comunidad.

En esta línea, Arias impulsa convenios con universidades y centros de formación para facilitar la realización de prácticas profesionales. Gracias a esta colaboración, muchos jóvenes pueden adquirir experiencia en un entorno real de trabajo y aplicar sus conocimientos, al tiempo que la empresa promueve el desarrollo del talento y fomenta la generación de nuevas oportunidades laborales.

7.1 COMPROMETIDOS CON LA COMUNIDAD LOCAL

Durante 2024, Arias ha reforzado su compromiso con la comunidad local a través de la gestión de prácticas para 14 personas, fruto de diversos convenios con centros de formación. Entre las colaboraciones más destacadas se encuentra su participación en el I.E.S. Escultor Juan de Villanueva (Oviedo), entre otros acuerdos.

Durante 2024, la compañía colaboró activamente con distintas entidades y causas solidarias, promoviendo la integración laboral, el voluntariado y el apoyo a colectivos vulnerables.

Asimismo, colaboró en el mercadillo solidario de Navidad organizado por la **Fundación PRODIS** mediante la donación de productos y la adquisición de calendarios solidarios para todos sus centros.

La apuesta por la integración laboral se refleja igualmente en la contratación de servicios prestados por entidades sociales. En este sentido, Arias cuenta con los servicios de jardinería de la **Fundación CISA** para su fábrica en Burgos, y con los servicios de limpieza de Samsic Social en sus centros de Madrid. Todas estas labores son desempeñadas por personas con discapacidad. Al igual que el proveedor de servicios logísticos de la Compañía que emplea un número significativo de personas discapacitadas para manipular los productos.

Arias también fomenta valores positivos y saludables a través de su implicación en eventos deportivos con fines solidarios, ya sea mediante la participación de sus empleados o a través del patrocinio.

Un ejemplo destacado es la **participación de 87 profesionales de la compañía en la E-Health Challenge**, un evento deportivo interempresarial de ámbito nacional. Gracias a esta iniciativa, los equipos ganadores de Arias realizaron donaciones a entidades como la **Asociación Española de Ictiosis**, **Asociación de Familias y Profesionales** en favor de las personas con necesidades educativas especiales de las MERINDADES; Asociación ASAMIMER para la ayuda de personas discapacitadas de la región de las MERINDADES; y la Asociación DEPORTE vs CÁNCER INFANTIL.

Además, la compañía patrocinó la carrera solidaria de la **Fundación Síndrome de Down Madrid**, así como la **Carrera de Ictiosis**, organizada por la **Asociación Española de Ictiosis**, promoviendo la inscripción gratuita para su plantilla y colaborando con una donación económica. Siguiendo esta línea de solidaridad y para fomentar la actividad física, la empresa ofreció la inscripción gratuita a todas sus colaboradoras que quisieran participar en la **Carrera solidaria de la Mujer contra el cáncer de mama**.



En total, Arias destinó en 2024 la cantidad de **15.640 euros** en donaciones a estas y otras asociaciones a lo largo del ejercicio. También reforzó su compromiso sanitario mediante la participación en la recogida de tapones de plástico impulsada por la Fundación SEUR, destinada a financiar tratamientos para niños con enfermedades raras.

Por otra parte, los distintos centros de trabajo de Arias realizaron donaciones de productos a diversas entidades sociales. Esta acción solidaria forma parte de su compromiso constante con las personas y el entorno.

Colaboraciones y eventos solidarios

- > **Banco de Alimentos**, mediante la donación de productos de forma periódica cada año.
- > **Síndrome de Down Madrid** en su carrera solidaria anual gracias al patrocinio y con la participación de empleados, familiares y amigos de Arias.
- > **Fundación Prodis:**
 - Adquisición de calendarios solidarios para todos los centros de Arias que elaboran en su centro especial de empleo.
 - Adquisición de regalos para el concurso de dibujo navideño que elaboran en su centro especial de empleo.
 - El equipo de RRHH de Arias organizó una visita al centro especial de empleo de Prodis para pasar un día con los jóvenes con discapacidad intelectual.
- > Participación en el **mercadillo navideño solidario** mediante la donación de productos.
- > Participación en el evento deportivo: **Reto E-health** en el que los equipos ganadores de Arias donaron dinero a 4 entidades benéficas: la **Asociación Española de Ictiosis**, **Asociación de Familias y Profesionales en favor de las personas con necesidades educativas especiales de las MERINDADES**; **Asociación ASAMIMER** para la ayuda de personas discapacitadas de la región de las MERINDADES; y la **Asociación DEPORTE vs CÁNCER INFANTIL**.
- > Participación en la **Carrera solidaria de la Asociación Española de Ictiosis** con una donación y la inscripción gratuita de la plantilla de Arias.
- > Colaboración con la **Fundación Casa Ronald McDonald** a través de la donación de productos para ayudar a familias desfavorecidas, con motivo del patrocinio del concurso "El mejor roscón de Madrid".



Kilogramos donados

	2024
Banco de alimentos	8.461
Resto	622
TOTALES	9.083

Donativos en €

	2024
Síndrome de Down (carrera)	2.000
Salud electrónica (4 asociaciones)	3.000
Fundación Mariano Gutiérrez	4.000
Ictiosis (carrera)	1.000
Club deportivo	1.500
Prodis	4.000
TOTAL	15.500

**COLABORACIÓN EN LAS FÁBRICAS DE ARIAS**

En la fábrica de Vegalencia, Arias ha organizado durante 2024 junto con Cruz Roja una campaña de donación de sangre entre sus empleados.

Además, Arias ha firmado un convenio con Cruz Roja de Asturias para la integración e inclusión de personas desfavorecidas a través de formación y prácticas en la fábrica de Vegalencia. En esta línea, la fábrica de Vegalencia ha colaborado con el centro educativo IES Juan de Villanueva para la formación práctica de sus alumnos a través de una donación de 800 litros de leche para su planta piloto de prácticas; y ha colaborado con la Asociación APACI (Asociación de Padres y amigos de Cardiopatías Congénitas) en la organización de su recogida anual a través de una donación de 9,2 kgs de productos.

También, se ha llevado a cabo una colaboración con la Fundación Metalurgia Integral y el Ayuntamiento de Ribera de Arriba para promover e incentivar el acceso al trabajo de los colectivos más desfavorecidos.

En 2024, la fábrica de Vegalencia ha colaborado con el colegio público La Foz de Morcín (localidad cercana a la fábrica de Arias) en la organización de una jornada de convivencia con una donación de producto de 15kgs, y con su ayuntamiento en la organización del Festival "La Pobre Morcín 2024", a través de donación de 128kgs de productos.

Además, la fábrica de Valladolid ha colaborado con diferentes asociaciones locales: Amas de Casa de Soto de Ribera; Amas de Casa de Soto de Rey y Mayores de la Ribera de Arriba con la organización de eventos de convivencia colectiva mediante donación de productos de 15 kg; 13 kg; y 12 kg, respectivamente.

En el área deportiva, la fábrica de Vegalencia colaboró con el club deportivo Atlético de la Ribera con una donación económica para la compra de material deportivo para el pequeño equipo femenino con un patrocinio de 1.500 €. En este apartado, también se ha colaborado con los organizadores del TRIAL Minero de Langreo con la donación de 84 kgs de productos que se repartieron entre los participantes.

Y en el área de colaboraciones con centros educativos, se organizó una visita a la fábrica de alumnos del Colegio Soto de Ribera, y se repartió entre los alumnos que visitaron el centro 16kgs de productos para que pudieran conocerlos.

Además, la fábrica de Valladolid colaboró con la organización benéfica Hermanitas de los pobres con una donación de producto de 6 kg, y con la asociación RETO para ayudar a personas desfavorecidas con una donación de producto de 37,1 kg. También, se puso en marcha una colaboración con el ayuntamiento de Corcos del Valle en una de sus actividades de las fiestas del pueblo con la donación de varios de los quesos que la fábrica produce.



Más valor.
Más confianza.

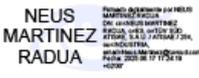
VERIFICACIÓN

TÜV SÜD Iberia S.A.U. ha contrastado que

El **ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA del ejercicio 2024** de la organización **MANTEQUERÍAS ARIAS, S.A.** se ha elaborado conforme a las exigencias establecidas en la **Ley 11/2018 de 28 de diciembre**, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad y con referencia a los requisitos establecidos por los estándares de **Global Reporting Initiative (GRI)**.

Para verificar esta información se realizó una Auditoría de Verificación, **los días 21 y 22 de mayo de 2025**, en modalidad telemática. Como resultado se considera conforme la información presentada con los requisitos de la ley a excepción de: *La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.*

Para que así conste:

Auditor	Auditora	Revisión
Alberto Flores Molina Senior/Advisor	Neus Martínez Senior/Advisor	Victoria Gutiérrez Business Line Manager
 TÜV SÜD Iberia, S.A.U. A-91670614	 NEUS MARTINEZ RADUA <small>NEUS MARTINEZ RADUA C/IBERIA, 100 08002 BARCELONA TEL: +34 93 260 10 00 www.tuv-sud.es A-91670614</small>	 TÜV SÜD Iberia, S.A.U. A-91670614
Madrid, 17/06/2025	Barcelona, 17/06/2025	Madrid, 17/06/2025

ARIAS
1848

