

EMPREENDEDORES RESPONSABLES

Comprometidos con los territorios locales





Sumario

UN PROPÓSITO *consolidado*  P.4

PLACER *y bienestar*  P.10

GANADERÍA SOSTENIBLE *y compras responsables*  P.12

APUESTA POR EL *talento*  P.13

PROTECCIÓN DEL PLANETA *y sus recursos*  P.17

COLABORACIÓN SOCIAL *con el entorno*  P.19

LA VISIÓN DE LA DIRECCIÓN P.22

MEMORIA *de Información No Financiera* 2025 P.23



UN PROPÓSITO

Consolidado

Arias continúa consolidándose como una de las compañías referentes en la fabricación y comercialización de productos lácteos en España. Con más de 177 años de historia, mantiene una sólida trayectoria basada en la calidad, la innovación, el bienestar de las personas y el compromiso con una gestión responsable.



354 empleados

20.233 toneladas vendidas

11 mercados en los que opera

128.520 M€ cifra de negocio



Acceder a la
HISTORIA

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



CORCOS
DEL VALLE



BURGOS



MADRID



ALBACETE



RONDA





SAVENCIA FROMAGE & DAIRY

El Grupo Savencia es reconocido como líder mundial en quesos de especialidad y mantiene una destacada posición entre los mayores productores lácteos mundiales.

El grupo no solo elabora productos diferenciados de alta calidad, sino que también desarrolla soluciones para la industria alimentaria, apoyándose en filiales locales para adaptar su oferta a las demandas de cada territorio.

LA ACTIVIDAD FROMAGE & DAIRY, EN CIFRAS

5º fabricante mundial de queso

2º fabricante de queso francés

26.500 personas empleadas
(Informe 2025)

6.957 M€ de ventas netas 2025

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 Oxygen es el motor de la estrategia sostenible del **Grupo Savencia**, alineando todos los esfuerzos del Grupo con objetivos globales, sin perder de vista las realidades locales.

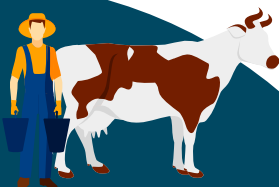
El programa se basa en la colaboración entre las distintas filiales del Grupo, promoviendo la innovación y fomentando acciones conjuntas para contribuir a un mundo más sostenible.

EJES Y DESAFÍOS



Un placer sano y responsable

Mejorar la calidad nutricional de los productos y fomentar un consumo responsable.



Sectores agrícolas sostenibles

Codesarrollar con proveedores un suministro agrícola más sostenible y promover compras responsables.



oxygen

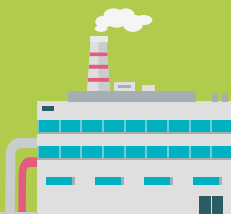
Bienestar del empleado

Garantizar la seguridad y mejorar la calidad de vida en el trabajo, fomentar la diversidad y la inclusión y desarrollar las competencias y promover el compromiso solidario.



Huella ambiental

Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, optimizar el uso de agua y gestionar residuos de forma eficiente y desarrollar la eco-concepción de los embalajes.



Ética y la Conformidad

Respetar los derechos humanos en toda la cadena de valor y combatir la corrupción y la evasión fiscal.



SAVENCIA
FROMAGE & DAIRY

LOS PRINCIPALES RETOS Y RIESGOS*



SAVENCIA
FROMAGE & DAIRY

ARIAS
1848

<i>Retos</i>	<i>Riesgos</i>
ACCIÓN CLIMÁTICA Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA	
- Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en toda la cadena de valor. - Mejorar la eficiencia energética y fomentar el uso de energías renovables. - Impulsar la resiliencia de las operaciones frente a los efectos del cambio climático.	- Riesgo de incumplimiento de los objetivos climáticos y de las expectativas de los grupos de interés. - Incremento de costes operativos asociados a la transición y adaptación al cambio climático. - Riesgo reputacional derivado del desempeño climático.
GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RECURSOS NATURALES	
- Optimizar el consumo de agua y promover su reutilización. - Reducir el impacto ambiental asociado a la contaminación del aire, agua y suelo. - Mejorar la gestión de los recursos naturales en toda la cadena de valor.	- Riesgo de escasez hídrica, restricciones de uso o conflictos por el acceso al agua. - Riesgos regulatorios, legales y reputacionales asociados a la contaminación. - Incremento de costes derivados del cumplimiento ambiental.
BIODIVERSIDAD Y CADENA DE SUMINISTRO SOSTENIBLE	
- Fomentar prácticas agrícolas y ganaderas sostenibles junto a los proveedores. - Impulsar modelos de abastecimiento responsables y resilientes. - Reforzar la trazabilidad y sostenibilidad de la cadena de valor.	- Riesgo de pérdida de biodiversidad y degradación de ecosistemas asociados a materias primas agrícolas. - Riesgo de interrupciones o encarecimiento del suministro de materias primas estratégicas. - Riesgo de incumplimiento de nuevas exigencias regulatorias y sociales en biodiversidad.
ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS	
- Reducir el desperdicio alimentario a lo largo de toda la cadena de valor. - Optimizar el diseño de envases y fomentar la circularidad de los materiales. - Mejorar la eficiencia en el uso de materias primas y recursos.	- Riesgo de aumento de costes por gestión de residuos y envases. - Riesgos regulatorios y reputacionales asociados a la gestión de envases y microplásticos. - Pérdidas económicas derivadas de desperdicios y mermas de producto.
PERSONAS, TALENTO Y BIENESTAR	
- Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables. - Impulsar el desarrollo profesional y la empleabilidad de las personas. - Promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. - Fortalecer el compromiso y la productividad de los equipos.	- Riesgo de accidentes laborales y exposición a riesgos físicos o psicosociales. - Dificultad para atraer y retener talento en determinados perfiles y actividades. - Riesgo de discriminación, acoso o incumplimiento de la normativa laboral. - Riesgo de escasez de mano de obra y pérdida de productividad.
DERECHOS HUMANOS Y CADENA DE VALOR RESPONSABLE	
- Promover prácticas éticas y responsables en toda la cadena de suministro. - Contribuir a la generación de empleo y desarrollo económico local. - Reforzar la confianza de consumidores y grupos de interés mediante una producción responsable.	- Riesgo de vulneración de derechos humanos y laborales en la cadena de valor. - Riesgo legal y reputacional asociado a incumplimientos de proveedores. - Riesgo de interrupciones de suministro derivadas de conflictos sociales o problemas en origen.
ÉTICA, CUMPLIMIENTO Y REPUTACIÓN	
- Consolidar una cultura de integridad, transparencia y buen gobierno. - Reforzar la confianza de clientes, inversores y otros grupos de interés. - Aprovechar las oportunidades de financiación y crecimiento vinculadas a la sostenibilidad.	- Riesgos legales, regulatorios y reputacionales derivados de incumplimientos normativos. - Impacto negativo sobre la reputación corporativa ante incidentes éticos o de sostenibilidad. - Pérdida de competitividad por una respuesta insuficiente a las demandas ESG del mercado.

* Información completa en la página 39

Grupo Savencia reafirma su compromiso con los derechos humanos, apoyado por su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas. En 2022, se llevó a cabo una evaluación de los riesgos asociados a los derechos humanos y el medioambiente, identificando las acciones preventivas ya implementadas. Arias, como filial, mantiene este compromiso y sigue las directrices de Savencia para promover los derechos humanos en su cadena de suministro.



**GROUPE
SAVENCIA**
Saveurs & Spécialités

En línea con estos principios, Arias se compromete a:

-  Cumplir con la legislación internacional 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 de manera ética y transparente.



WE SUPPORT

**EN 2025, ARIAS NO
RECIBIÓ DENUNCIAS POR
VIOLACIONES DE DERECHOS
HUMANOS, LO QUE
DESTACA EL COMPROMISO
CONTINUO DEL GRUPO
CON LA ÉTICA Y EL RESPETO
HACIA LAS PERSONAS.**

**EL GRUPO
Y SU CULTURA**



**GROUPE
SAVENCIA**
Saveurs & Spécialités

El Grupo promueve activamente la lucha contra la corrupción y el fraude, mitigando riesgos asociados a prácticas poco éticas. La **Carta Ética** del Grupo establece principios de honestidad y lealtad, y garantiza que todas las relaciones con socios y proveedores se basen en la confianza mutua.

Además, el Grupo ha implementado un **Código de Conducta Anticorrupción**, actualizado en 2023, y un sistema de denuncia y alerta, que permite reportar cualquier incumplimiento normativo o infracción interna grave.

Placer y BIENESTAR

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

DURANTE 2025, ARIAS RECIBIÓ 181 RECLAMACIONES, LO QUE SUPONE 29 MENOS QUE EN 2024, AÑO EN EL QUE SE REGISTRARON 210. DEL TOTAL DE RECLAMACIONES RECIBIDAS, EL 86% PROCEDIERON DE CUENTES Y EL 14% DE CONSUMIDORES. LA COMPAÑÍA LOGRÓ RESOLVER EL 100 % DE LOS CASOS.

POLÍTICA DE CALIDAD

La Política de Calidad de Arias se apoya en ocho pilares fundamentales:

1. Seguridad alimentaria
2. Innovación
3. Desarrollo del equipo humano
4. Mejora continua
5. Comunicación y diálogo
6. Orientación al cliente
7. Respeto al medio ambiente
8. Excelencia operativa



Clean Label: compromiso con la transparencia y la calidad

Uno de los ejes principales del **Plan Oxygen** es el impulso del etiquetado **Clean Label** o etiqueta limpia, una iniciativa que refuerza el compromiso del Grupo con la alimentación saludable y la transparencia. Esta tendencia, cada vez más presente en el sector alimentario, responde a la creciente demanda de los consumidores por productos elaborados sin aditivos ni conservantes artificiales.



La compañía refuerza su compromiso con la información al consumidor al incluir en el 100% de sus envases la información nutricional detallada tanto por cada 100 gramos como por porción.

#PositiveFood

Arias promueve una alimentación natural y equilibrada sin renunciar al disfrute gastronómico. Esta filosofía se desarrolla a través de la iniciativa corporativa **Positive Food**, integrada en el **Plan Oxygen: Placer sano y responsable**.

Positive Food se articula en torno a tres pilares fundamentales:

PRODUCTO, orientado a mejorar la calidad nutricional y el diseño de los productos.

CONSUMO RESPONSABLE, mediante el apoyo y la orientación a los consumidores para fomentar hábitos de consumo más conscientes.

ALIANZAS, a través de la colaboración con iniciativas solidarias como Banco de Alimentos.



Divulgación Positive Food:

- 🟡 **A colaboradores**, con animaciones e incentivando la participación activa de los mismos, de concursos y talleres; promoviendo la creatividad culinaria y el compromiso con una alimentación positiva, y con publicaciones en las plataformas internas y redes.
- 🟡 **A clientes**, para fortalecer la conexión y la colaboración en objetivos comunes.
- 🟡 **A consumidores**, vía las RRSS, concursos para evitar el desperdicio, para conservar productos, y para mejorar el valor y equilibrio nutricional.

Iniciativas dirigidas a los colaboradores de Arias:

- 🟡 La creación de una red embajadores en los distintos centros de trabajo.
- 🟡 La organización de desayunos saludables.
- 🟡 La divulgación de información sobre alimentos de temporada.
- 🟡 La celebración de concursos de recetas dirigidas a deportistas y consumidores.

Ganadería sostenible y COMPRAS RESPONSABLES

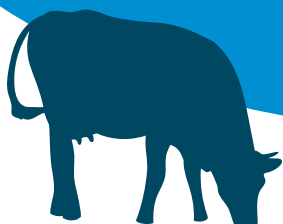
Uno de los pilares fundamentales del plan Oxygen es la ganadería sostenible y las compras responsables, dos conceptos clave que guían las decisiones de Savencia a lo largo de su cadena de suministro.

En línea con los objetivos marcados para 2025, el Grupo ha fijado varias metas, entre ellas:

- Implementar la **Política de Buenas Prácticas Ganaderas** en todas las áreas de recogida de leche a nivel global.
- Ampliar la **Carta de bienestar animal** a toda la recogida láctea mundial. En 2025, el 85 % del volumen de compras de Arias correspondió a proveedores que han suscrito esta carta y el 65% del volumen de compras provino de proveedores auditados por Ecovadis, lo que refleja el creciente compromiso con la sostenibilidad en toda su cadena de suministro.

POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS GANADERAS

- Trazabilidad animal:** seguimiento y control de los animales a lo largo de toda la cadena.
- Protección de la salud del rebaño:** medidas preventivas para garantizar la salud y el bienestar de los animales.
- Alimentación equilibrada:** dietas sanas y adaptadas a las necesidades de cada animal.
- Calidad e higiene de la leche:** protocolos estrictos que aseguran la seguridad del producto.
- Bienestar animal y seguridad laboral:** prácticas que velan tanto por los animales como por los trabajadores del sector.
- Protección del medio ambiente:** acciones que buscan minimizar el impacto de la actividad ganadera.



65%

PROVEEDORES CUYA RSC ES AUDITADA

BUENAS PRÁCTICAS GANADERAS

Cumplimiento en el 100% de la recogida de leche de vaca

MEDICIÓN HUELLA DE CARBONO

100% granjas de vaca, 4 de pequeños rumiantes



85%

VOLUMEN DE COMPRAS DE
PROVEEDORES ADHERIDOS A LA
CARTA DE COMPRAS RESPONSABLES

BIENESTAR ANIMAL

Cumplimiento en el 100 % de la recogida de leche de vaca

Apuesta por el TALENTO

El programa de Responsabilidad Social Empresarial corporativo, desde el que Arias y el Grupo Savencia, promueven distintas líneas de actuación orientadas al cuidado y desarrollo del equipo humano.

Entre sus principales prioridades figuran:

- La mejora continua de la salud y la seguridad laboral, con el objetivo de avanzar hacia cero accidentes, así como el refuerzo de la calidad de vida en el trabajo mediante iniciativas comunes en todas las filiales del Grupo, acciones específicas desarrolladas por Arias y encuestas de percepción, compromiso y bienestar dirigidas a conocer y mejorar la experiencia de las personas en la organización.
- La compañía mantiene un firme compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con la promoción de políticas de diversidad. En este sentido, el Grupo Savencia se marcó como objetivo la paridad de género en el colectivo de managers y en 2025 resultado es que en este colectivo hay un 45% de mujeres.



51%



49%



TOP EMPLOYER

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. Desde 2010, cuenta de forma ininterrumpida con la certificación Top Employer, un reconocimiento otorgado por Top Employers Institute que distingue a las mejores empresas para trabajar a partir de la evaluación de sus políticas y buenas prácticas en recursos humanos. En este sentido, el Grupo participa junto a otras filiales europeas de Alemania, Bélgica, Francia, Polonia, Eslovaquia y República Checa en la certificación Top Employer Europa, que revalida anualmente desde 2013.

Best Workplaces™

Great
Place
To
Work.

ESPAÑA
2025

GREAT PLACE TO WORK

Arias, al igual que el conjunto de las filiales mundiales del Grupo Savencia, realiza periódicamente la encuesta Great Place to Work como una herramienta de escucha activa y mejora continua. Para Arias, contar con la valoración positiva de las personas que forman parte de la organización supone un motivo de orgullo y, al mismo tiempo, un estímulo para seguir reforzando una cultura corporativa basada en la confianza, el compromiso y el bienestar.

EMPRESA AUDITADA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El **Sistema de Gestión Preventivo** ha obtenido a lo largo del tiempo, en sucesivas ocasiones, el **Certificado de Empresa Auditada en Prevención de Riesgos Laborales**, otorgado por **LABORPREX**, tras superar las correspondientes auditorías y acreditar el cumplimiento de los requisitos legales establecidos por la legislación española.

Asimismo, la compañía continúa formando parte de la **Red Asturiana de Empresas Saludables**, reforzando así su implicación con la mejora continua en esta materia.



LOGROS EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En 2025, Arias ha continuado reforzando su modelo de prevención de riesgos laborales, alcanzando distintos hitos en materia de seguridad y salud laboral, fruto del esfuerzo compartido y del compromiso de toda la organización.

Entre los principales avances destacan:

- El mantenimiento del compromiso con el objetivo de cero accidentes.
- El desarrollo de los planes de acción derivados de las evaluaciones cruzadas de los 10 Esenciales de Seguridad de Savencia que se han desarrollado.
- La implementación de la Directiva de Intervención en Equipos y el Control de Energías.
- La puesta en marcha de la herramienta de gestión SAFETOOL+ (CORITY), así como el inicio de la adaptación de esta nueva herramienta para el desarrollo en el entorno de la misma de las evaluaciones de riesgos de las tareas y trabajos de las instalaciones y la realización, en dicha herramienta, de las Visitas de Seguridad Comportamentales.



Arias ha seguido avanzando en el desarrollo e implantación del proyecto estratégico de los **10 Esenciales de Seguridad**, impulsado por el Grupo Savencia con el objetivo de eliminar riesgos y reducir accidentes. En este marco, se han desplegado en todos los centros los planes de acción definidos a partir de las evaluaciones cruzadas realizadas sobre estos esenciales.

Además, la compañía ha analizado los incidentes de seguridad registrados, ponderándolos según su gravedad y vinculándolos a los Esenciales de Seguridad establecidos.

La difusión de estos 10 Esenciales también se ha reforzado a través de distintos canales de comunicación interna y mediante las visitas de seguridad comportamentales desarrolladas, entre otras herramientas de seguimiento y sensibilización.



PLAN ANUAL DE BIENESTAR

En el marco de su Plan Anual de Bienestar, Arias desarrolla distintas iniciativas dirigidas a promover la salud y el bienestar de su equipo humano.

Entre las actuaciones impulsadas figuran:

- 🟡 El **seguro médico privado con ASISA**, al que pueden adherirse los colaboradores.
- 🟡 La **campaña de vacunación** frente a la gripe estacional.
- 🟡 Acciones divulgativas sobre **alimentación saludable**.
- 🟡 **Programas de comunicación** sobre hábitos de vida saludables.
- 🟡 La participación en **iniciativas de promoción de la salud**, como el desarrollo del Reto Deportivo y Solidario TERRITORIOS ARIAS, la participación en la Carrera de la Mujer, etc.
- 🟡 El **fomento de una alimentación equilibrada** a través del espacio **Positive Food**.



IGUALDAD Y DIVERSIDAD

El compromiso de Arias con la igualdad y la diversidad ha sido reconocido de manera continuada a través del **Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE)**, otorgado por el Ministerio de Igualdad desde 2011. La renovación de este distintivo para el periodo 2024-2027 acredita la solidez de las políticas implantadas y refuerza la voluntad de la compañía de seguir avanzando en este ámbito mediante procesos de revisión y mejora continua.

En materia de diversidad, Arias está adherida al **Charter de la Diversidad** desde 2010 y ha renovado nuevamente este compromiso. Además, dispone de un protocolo de integración laboral dirigido a garantizar condiciones adecuadas de seguridad y salud para las personas con discapacidad, y mantiene acuerdos con entidades que favorecen la inclusión sociolaboral de colectivos en situación de vulnerabilidad, como Cruz Roja.

Este compromiso con una organización más inclusiva también se refleja en el empleo directo de personas con discapacidad. En este sentido, Arias da empleo a 9 personas con discapacidad, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral más accesible, plural e integrador.

FORMACIÓN

Durante 2025, Arias impartió un total de 8.239 horas de formación, distribuidas en 267 acciones formativas. Este esfuerzo refleja la voluntad de la compañía de seguir promoviendo una cultura de aprendizaje continuo, adaptada a las necesidades del negocio y al desarrollo de su equipo humano.

La gestión del talento en Arias se articula a través del Proceso de Gestión de Carreras implantado por el Grupo Savencia, cuya herramienta principal es la **Entrevista Anual de Desarrollo**. A través de este proceso, la compañía identifica necesidades formativas, acompaña la evolución profesional de las personas y define planes de carrera y desarrollo, tanto individuales como colectivos.

Para dar respuesta a estas necesidades, Arias dispone de un aula de formación en línea con cursos y sesiones adaptados al **Plan de Formación anual**, diseñado a partir de las necesidades detectadas en la plantilla. Además, cuenta con la plataforma digital de formación del Grupo, **Delta Competences**, que ofrece un amplio catálogo de contenidos para reforzar conocimientos, desarrollar nuevas competencias y facilitar el aprendizaje continuo.





LOGROS ALCANZADOS EN 2025

A través de estas actuaciones, Arias sigue consolidando una estrategia de conciliación basada en:

- 🟡 La escucha
- 🟡 La mejora continua y la cercanía con las personas.
- 🟡 Entre sus principales líneas de avance se sitúan la consolidación del teletrabajo.
- 🟡 Una mayor difusión de las medidas de conciliación disponibles.
- 🟡 El impulso de la retribución flexible.
- 🟡 La extensión de esta cultura a la cadena de valor.

CERTIFICACIÓN EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE (EFR)

Un hito relevante en este recorrido fue la obtención, en 2019, de la **certificación Empresa Familiarmente Responsable (EFR)** en la **categoría inicial C+** (empresa comprometida), otorgada por la Fundación Másfamilia y avalada por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

En este marco se integra el **Catálogo Arias Concilia**, documento que recoge de forma estructurada las medidas de conciliación disponibles, así como los principales objetivos estratégicos de la compañía en esta materia. Este catálogo se revisa en cada ciclo de renovación, lo que permite analizar la evolución del modelo, identificar oportunidades de mejora e incorporar nuevas iniciativas. Asimismo, Arias se somete anualmente a una auditoría externa realizada por AENOR, que verifica el cumplimiento de los requisitos asociados al modelo EFR.

La compañía refuerza su compromiso con fórmulas de trabajo más flexibles mediante la adhesión anual al **Chárter del Teletrabajo** de la Fundación Másfamilia. Esta iniciativa de carácter voluntario impulsa una cultura organizativa basada en la flexibilidad y la orientación a resultados, al tiempo que favorece la conciliación, promueve la diversidad y la inclusión, contribuye a mejorar la movilidad y ayuda a reducir el impacto ambiental asociado a los desplazamientos.



Protección del planeta y sus RECURSOS

La protección del medio ambiente continúa siendo uno de los pilares estratégicos de Arias.

HUELLA AMBIENTAL

A través del Plan Oxygen, el Grupo ha establecido metas ambiciosas orientadas a reducir la huella ambiental de sus operaciones, entre las que destacan:

- La reducción de un 20% de las emisiones de gases de efecto invernadero en la producción por tonelada fabricada para 2025 respecto a 2015.
- El incremento del uso de energías renovables.
- La reducción de un 10% de la extracción de agua del medio natural por tonelada producida para 2025 respecto a 2015.
- La mejora de la gestión de los residuos industriales, fomentando soluciones circulares.

Desde 2023, **Savencia Fromage & Dairy**, comprometida 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)** en una trayectoria Well-Below 2°C (WB2°), es decir, alineada con una limitación del calentamiento global a un nivel inferior a 2°C.

Para 2035, el Grupo se compromete a reducir en un 67,2% las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1 y 2 (comparado con 2019), y en un 47,5% las emisiones de alcance 3 incluyendo las relacionadas con la compra de materias primas, con bienes y servicios adquiridos, transporte y tratamiento de productos al final de su vida útil

Estas informaciones están disponibles en línea en el sitio del [SBTi](#)



SCIENCE
BASED
TARGETS



-9,3%
CONSUMO
ENERGÉTICO
VS 2024

toda la electricidad consumida en las instalaciones de Arias proviene de fuentes renovables con certificación de garantía de origen (CNMC), lo que reduce sus emisiones indirectas de alcance 2 (market-based) a cero.



-3,6%
CONSUMO
AGUA VS
2024

En todos sus centros, **Arias garantiza el tratamiento del 100% de las aguas residuales** mediante plantas depuradoras propias. Además, **el 100% de los lodos generados durante la depuración se valorizan**, destinándose a la producción de biogás o al compostaje.



- 7%
REDUCCIÓN GASES EFECTO
INVERNADERO VS 2024

En 2023, Arias recibió la **primera estrella Lean & Green por conseguir una reducción del 20% de sus emisiones generadas en sus procesos logísticos.**

En 2025, Arias está trabajando para añadir otro 10% a su reducción de emisiones y poder conseguir así su segunda estrella en 2026.

Los proyectos llevados a cabo en 2025 son:

- Sobre el **rediseño de los embalajes es el desarrollo de un nuevo envase para todas las mantequillas** en tarrina con un 17,2% menos de plástico y que permiten reducir las emisiones de carbono del envase en un 14%. Este nuevo formato se empezará a utilizar en 2026.
- Sobre la reducción de pérdida de materia es la **optimización de los procesos de fabricación y distribución** para reducir el desperdicio alimentario en un 26% respecto a 2025, y un 64% en acumulado desde 2017.



14%
RESIDUOS GENERADOS
EN 2025 VS 2024

96,1%
VALORIZACIÓN
DE 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.



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 94.617 dm³ de madera, lo que equivale a salvar 91 árboles, además de reducir las emisiones en 257.183 kg, lo que equivale a 6 vueltas al mundo en camión, y disminuir los residuos generados en 8.834 kg.

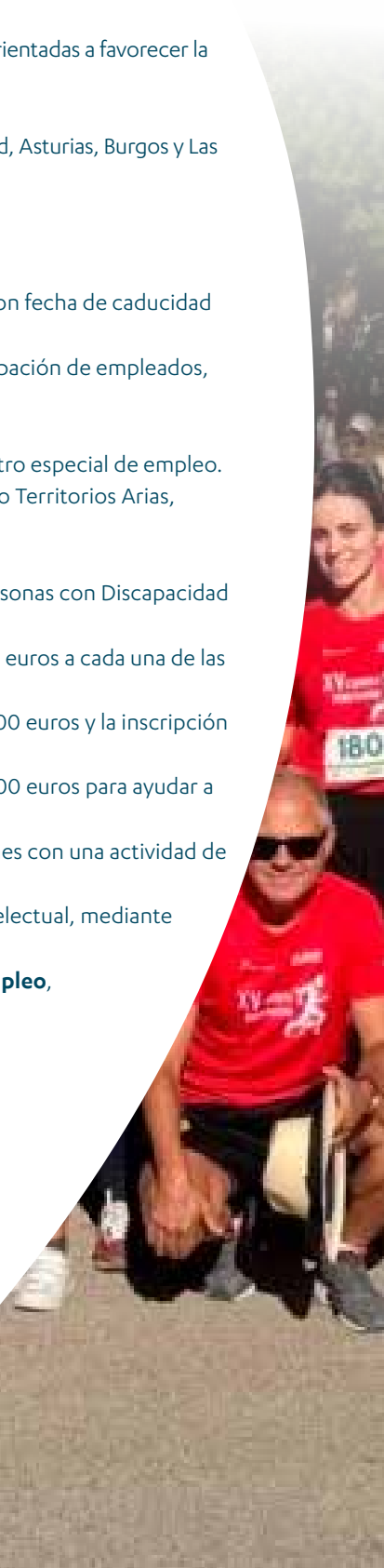
Colaboración SOCIAL con el entorno

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.

En 2025, Arias donó un total de **26.429 kilogramos** de alimentos a los Bancos de Alimentos de Madrid, Asturias, Burgos y Las Palmas, con un valor económico total de **169.130,50 euros**.

COLABORACIONES Y EVENTOS SOLIDARIOS

- 🟡 **Banco de Alimentos**, mediante la donación periódica de productos, incluyendo producto con fecha de caducidad próxima no comercializable.
- 🟡 **Síndrome de Down Madrid** en su carrera solidaria anual gracias al patrocinio y con la participación de empleados, familiares y amigos de Arias (donación económica de 2.000 euros).
- 🟡 **Fundación Prodis:**
 - Adquisición de calendarios solidarios para todos los centros de Arias, elaborados en su centro especial de empleo.
 - Adquisición de regalos para el concurso de dibujo navideño y para los participantes del Reto Territorios Arias, fabricados en su centro especial de empleo.
 - Donación económica de 3.000 euros en apoyo a sus proyectos de integración laboral.
 - Visita al centro especial de empleo con motivo de la Semana Europea del Empleo de las Personas con Discapacidad para compartir una jornada con los jóvenes con discapacidad intelectual.
 - Reto Territorios Arias, evento deportivo y solidario interempresarial con donación de 1.000 euros a cada una de las seis organizaciones sociales elegidas por los participantes.
 - Carrera solidaria de la Asociación Española de Ictiosis, con una donación económica de 1.000 euros y la inscripción gratuita de la plantilla de Arias.
- 🟡 **Fundación Eddy McDonald**, a través de la donación de 69 kg de productos valorados en 2.500 euros para ayudar a familias desfavorecidas, con motivo del concurso «El mejor roscón de Madrid».
- 🟡 El **Comercio en la iniciativa «Futuro en Femenino»**, fomentando la igualdad entre los jóvenes con una actividad de sensibilización en un centro educativo asturiano (1.500 euros).
- 🟡 **Asociación Fraternidad de Asturias**, dedicada al cuidado de personas con discapacidad intelectual, mediante donación de productos para el comedor de su residencia (13,5 kg / 155,60 euros).
- 🟡 Participación en la **convención anual de Cruz Roja por el 30.º aniversario de su Plan de Empleo**, presentando las iniciativas de integración e inclusión de Arias.



COLABORACIÓN EN LAS FÁBRICAS DE ARIAS

- En la **fábrica de Vegaleña**, Arias ha organizado durante 2025, junto con Cruz Roja, una campaña de donación de sangre entre sus empleados. La fábrica ha mantenido su estrecha vinculación con el entorno local, colaborando con el IES Escultor Juan de Villanueva mediante la donación de leche y nata para las prácticas educativas de sus alumnos. Asimismo, ha participado en diversas actividades de la comarca a través de donaciones de productos: la Travesía de la Ribera (63 kg / 188,43 euros), el Salón ARNIU del Ayuntamiento de Ribera de Arriba (14,43 kg), la Fiesta de Mayores de Soto (18,8 kg), la Fiesta de San Juan de Mata (27,3 kg), la Fiesta «La Pobre Morcín» (39,20 kg), el Colegio La Foz de Morcín (10,8 kg) y el Círculo Gastronómico Quesero Asturiano (67,7 kg). En el ámbito deportivo, la fábrica colaboró con el Club Atlético de la Ribera con una aportación económica de 1.500 euros destinada a la compra de la equipación para el equipo femenino.
- La **fábrica de Valladolid** ha colaborado con diversas entidades locales a través de donaciones de productos: el Ayuntamiento de Cabezón de Pisuerga en la Carrera BTT (13,5 kg), el Ayuntamiento de Corcos del Valle en sus fiestas municipales (6,5 kg), la Asociación Cultural Amigos del Belén en su evento navideño (12,32 kg), la Asociación RETO para personas desfavorecidas (37 kg) y la organización benéfica Hermanitas de los Pobres para la atención a mayores (12,5 kg).
- En **Burgos**, la compañía ha colaborado con Cruz Roja en la organización de una cena solidaria con motivo de su 150.º aniversario, con una donación económica de 500 euros. Asimismo, junto a la Fundación Lesmes e Incorpora, se organizó una visita para estudiantes en proceso de integración laboral a las instalaciones de la fábrica, reforzando el compromiso de la compañía con la inserción de personas en situación de vulnerabilidad.
- La **fábrica de Albacete** ha colaborado con Cáritas mediante la donación de queso para su mercado solidario (14,97 kg / 311,38 euros), consolidando la vocación social de Arias en todos sus centros de trabajo.



Hitos ALCANZADOS 2025

En 2025, Mantequerías Arias ha seguido consolidando su liderazgo en innovación y responsabilidad empresarial con logros destacados en diversas áreas.

Una de las distinciones más significativas del año fue su **reafirmación como empresa B Corp**, lo que resalta su compromiso con altos estándares sociales y ambientales. Este reconocimiento, otorgado por B Lab, certifica a Arias como una compañía que cumple con rigurosos estándares de gobernanza, impacto social y medioambiental, destacando por su transparencia y su compromiso con el bien común. La evaluación B Corp cubre áreas clave como trabajadores, comunidad, clientes y medio ambiente, y Arias ha demostrado ser un referente en estos aspectos.



- En el ámbito de recursos humanos, Arias ha renovado nuevamente, como lo hace desde 2010, su **certificación Top Employer**, que avala a las mejores empresas para trabajar en el país. Esta distinción subraya las buenas prácticas en la gestión de personas y su compromiso con el bienestar de sus empleados. Desde 2013, Arias también ha participado en la Certificación Top Employer Europa, con renovaciones anuales, consolidando su reputación como un empleador destacado en Europa.
- En 2025, el **Distintivo de Igualdad en la Empresa**, otorgado por el Ministerio de Igualdad, continúa siendo uno de los logros de Arias, reforzando su liderazgo en la igualdad de género y en la creación de un ambiente laboral equitativo.

En cuanto a sus novedades, Mantequerías Arias continúa apostando por la innovación, combinando el impulso de marcas icónicas con propuestas de mayor valor añadido en el universo quesero. Burgo de Arias ha vuelto a situarse en el centro de la conversación gastronómica con su **campaña "Inspira mil recetas"**, que refuerza su liderazgo como referente del queso fresco en España. La marca pone en valor la esencia de su receta —elaborada con leche, cuajo y sal— y destaca su gran versatilidad para inspirar recetas fáciles, ricas y equilibradas en cualquier momento del día.

La campaña subraya especialmente su uso en caliente, mostrando cómo Burgo de Arias puede incorporarse en preparaciones frías o calientes, dulces o saladas, desde el desayuno hasta la cena.



Haute Fromagerie ha dado un paso adelante en noviembre de 2025, ampliando su prestigiosa gama de quesos con la incorporación del delicioso **Passendale** y nuevas referencias de **La Ferme de la Tremblaye**, como **Mini Pavé**, **Brie**, **Camembert**, **Jouvenceau** y **St Jacques**. Estos lanzamientos ofrecen nuevas opciones de productos excepcionales y únicos, cada uno con su propio perfil sensorial que promete deleitar a los consumidores.

La dedicación de **Haute Fromagerie** a la calidad y autenticidad, asegurando experiencias gastronómicas inolvidables para todos los amantes del queso.

- 🟡 **Passendale:** su nombre se debe a la ciudad de Passendale en la provincia belga de Flandes, donde se elabora desde 1932 siguiendo una receta tradicional. La calidad especial también se refleja en su corteza natural y comestible. Elaborada con leche pasteurizada de vaca, de sabor suave y cremoso, con aroma ligeramente dulce y a frutos secos. La característica bola del Passendale se escurre delicadamente en un paño, lo que le da esa textura aireada tan característica, con multitud de pequeños agujeros.

La Ferme de la Tremblaye

- 🟡 **St Jacques a la Salvia** es un queso elaborado con leche cruda de vaca, que combina cremosidad, carácter y un perfil aromático muy especial gracias a su cobertura de hojas de salvia.
- 🟡 **Mini Pavé de Paris** es una creación artesanal, innovadora y emblemática de la Ferme de la Tremblaye. Fue diseñado como homenaje a los adoquines ("pavés") de las calles parisinas, símbolo histórico de París y de las protestas sociales de 1968.
- 🟡 **Brie Fermier** es un queso fermier de pasta blanda y corteza enmohecida, elaborado en la propia granja con leche cruda entera de vaca siguiendo métodos tradicionales.
- 🟡 **Camembert Fermier** es un auténtico camembert de granja, elaborado con leche cruda de vaca y con una personalidad que marca diferencias desde el primer momento.
- 🟡 **Jouvenceau** es un queso de cabra que combina delicadeza, elegancia y una textura absolutamente sedosa. Un perfil fino, equilibrado y muy gastronómico.



Los mejores resultados en Seguridad y Salud Laboral en la centenaria historia de **ARIAS**



Javier Roza

director general de Mantequerías
Arias

Haciendo balance de 2025 podemos decir sin ninguna duda que ha sido un excelente año y debemos estar muy satisfechos por lo que hemos conseguido a nivel de resultados financieros como extra-financieros.

Para empezar por lo más importante, en Seguridad y Salud Laboral hemos tenido los mejores resultados de nuestra centenaria historia, fruto de una sólida cultura preventiva y gracias al trabajo y la implicación de todas y cada una de las personas que formamos ARIAS.

Hemos seguido avanzando en nuestras políticas de personas y muestra de ello han sido las renovaciones del distintivo Empresa Familiarmente Responsable por otros tres años más y la de Certificación Top Employer 2025. Hemos conseguido renovar también la certificación Great Place to Work España junto a las otras filiales que Savencia tiene en nuestro país. Queremos seguir siendo un lugar excelente en el que trabajar, ya que sólo así podremos ofrecer a nuestros clientes los mejores productos y servicios.

La innovación es otro de nuestros pilares estratégicos y en 2025 ha sido un buen ejemplo de ello con el relanzamiento de Burgo de Arias, con un cambio de imagen y posicionamiento. Su versatilidad como producto y su excepcional valor nutricional ha conseguido que la categoría queso fresco, que lidera desde hace mucho tiempo, se haya visto dinamizada. Ahora los consumidores españoles pueden utilizar Burgo de Arias en caliente, con una propuesta a la plancha sorprendente y única.

Para nuestras especialidades de importación ha sido un año increíble. 2025 ha visto la consolidación de nuestra apuesta Haute Fromagerie, con crecimientos muy significativos, lanzamiento de nuevos productos y con la apertura de una tienda online en colaboración con nuestro socio Aitor Vega (www.250gramosdequeso.com/hautefromagerie). La marca Le Rustique es ya la segunda marca del mercado en pastas blandas y el camembert se ha convertido en la referencia líder del mercado en apenas dos años.

La calidad extrema de nuestros productos se ha visto recompensada también en el último certamen de los premios World Cheese Awards, donde Boffard, Casa del Campo y Flor de Ronda han conseguido 5 medallas, que hacen justicia a los excelentes productos que son.

Siguiendo con mejoras en nuestros productos, nuestra iniciativa Positive Food persigue divulgar los beneficios de una alimentación sana y saludable sin renunciar al placer, así como ofrecer productos de alto valor nutricional, sanos y sostenibles, para lo cual trabajamos en nuevas recetas reduciendo y eliminando aditivos y conservantes o reduciendo el contenido en materia grasa de algunos de nuestros productos.

Desde el punto de vista social y de nuestra colaboración con los territorios en los que estamos presentes hemos continuado nuestras acciones con organizaciones, entidades e instituciones. Los reconocimientos que hemos recibido del Banco de Alimentos con motivo de su 30 Aniversario y el de Down Asturias nos llenan de satisfacción y nos animan a perseverar en nuestra acción social y de colaboración con entidades y organizaciones sociales.

La compañía ha seguido avanzando en sus objetivos ambientales, reduciendo el consumo de agua un 3% y las emisiones de CO₂ un 9% respecto a 2024. También ha reforzado la reducción de emisiones en su cadena de suministro, con la adhesión de Salvesen a Lean & Green y el inicio de mediciones de CO₂ entre sus ganaderos proveedores.

El compromiso de Mantequerías Arias con nuestros consumidores, con nuestros proveedores y ganaderos, con el medio ambiente, con las personas y con los territorios en los que operamos es firme y decidido. Creo que este trabajo responsable del día a día de todos los equipos de la empresa será evidente al leer este Informe que presentamos y que así seguirá siendo en 2026 y para el futuro.

The background of the page is a photograph of a social gathering. In the upper right, a white plate is filled with a stack of bread topped with numerous slices of cured meat, likely chorizo. To the right of this plate, a small woven basket contains cubed yellow cheese. In the lower left, a dark surface holds several small, round bread rolls, each topped with a dollop of green guacamole. At the bottom center, the green caps of two plastic water bottles are visible. A large, white, teardrop-shaped graphic element is superimposed over the center of the image, containing the title text.

MEMORIA

de Información No Financiera

2025

1. Sobre el Informe
2. Un propósito consolidado
3. Placer y bienestar
4. Ganadería sostenible y compras responsables
5. Apuesta por el talento
6. Protección del planeta y sus recursos
7. Colaboración social con el entorno

Sobre el INFORME

El Estado de Información No Financiera (EINF) 2025 recoge el desempeño económico, social, laboral y ambiental de Arias a lo largo del ejercicio 2025. Con este informe, la compañía da respuesta a las obligaciones establecidas en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre Información No Financiera y Diversidad, que actualiza el Código de Comercio, la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Auditoría de Cuentas en materia de transparencia y diversidad.

Para elaborar este documento, **Arias** ha tomado como referencia algunos de los principales marcos internacionales en materia de reporting y sostenibilidad, entre ellos los **Estándares GRI de Global Reporting Initiative**, los **10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas** y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible impulsados por la ONU**.

La mayor parte de la información incluida en este informe se refiere a Mantequerías Arias S.A., también mencionada a lo largo del documento como la Compañía, la Sociedad, la Entidad o Arias. Además, se incorporan algunas referencias concretas a **Savencia Saveurs & Spécialités**, grupo internacional francés al que pertenece Arias dentro de su actividad **Fromage & Dairy**.

A continuación, se incluye una tabla que relaciona los requisitos marcados por la **Ley 11/2018** con los apartados de este informe en los que puede consultarse cada uno de ellos.

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 España y en el mundo 2.2 Particularidades del mercado 2.3 Cultura corporativa 2.5 Logros innovadores 2025
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 Liderazgo ético 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 Liderazgo ético 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 el informe

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.		GRI 2-23 Compromisos y políticas	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.			
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 CO2eq, es decir, contaminación acústica, contaminación lumínica, olores, vibraciones, partículas, NOx, SOx, 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 Medidas para combatir 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 eficiente de residuos	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	6.3 Economía circular y gestión eficiente de residuos. Aplicación de la ley antidesperdicio y redacción del plan de prevención.	
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 Medidas para combatir 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 y certificaciones	
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 Liderazgo ético 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 como prioridad
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	5.1 Las personas como prioridad Respecto a la remuneración media de los consejeros y directivos, no se facilita ningún dato retributivo de órganos de hasta seis miembros, para preservar la confidencialidad de las remuneraciones individuales
Implantación de políticas de desconexión laboral.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	5.5 Conciliación laboral
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 Conciliación laboral
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	5.2 Seguridad y salud 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 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 Construir la respuesta desde el 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 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 Formación y desarrollo de capacidades	
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 Liderazgo ético 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 Cultura corporativa 2.4 Liderazgo ético 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 Liderazgo ético 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 Liderazgo ético 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 Cultura corporativa	
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 Liderazgo ético 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. Colaboración social con el entorno	
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 GRI 413-1	Valor económico directo generado y distribuido Operaciones con programas de participacion 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 GRI 2-24	Compromisos y políticas Incorporación de los compromisos y políticas	4.1 Política de buenas prácticas ganaderas 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 GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales 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 GRI 414-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 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 Política de buenas prácticas ganaderas
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 Liderazgo ético y transparente
INFORMACIÓN FISCAL			
Los beneficios obtenidos por país.	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	2.1 Arias en España y en el mundo
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 España y en el mundo
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.	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-7 Empleados	1. Sobre el informe

2 *Un propósito* CONSOLIDADO

2.1 ARIAS EN ESPAÑA Y EN EL MUNDO

Arias se ha consolidado como un referente del queso en España, destacando por su compromiso con la sostenibilidad y la innovación en dicho sector. La compañía tiene el claro propósito de seguir liderando el ofrecer a clientes y consumidores soluciones sanas y responsables, tanto social como mediambientalmente

Arias es una de las principales empresas en la fabricación y comercialización de productos lácteos en el país. Con más de 177 años de historia, ha forjado una sólida reputación basada en su compromiso con la calidad, la innovación y el bienestar de las personas.

La estructura productiva de Arias está formada por cinco instalaciones estratégicamente ubicadas en Albacete, Burgos, Ronda (Málaga), Valladolid y Vegalencia (Asturias), junto a sus oficinas centrales en Madrid, lo que le permite una operatividad ágil y eficiente.

Con presencia en 11 mercados internacionales, la empresa exporta el 16% de su facturación. En 2025, vendió 20.233 toneladas, lo que se tradujo en una cifra de negocio de 128.520.016 millones de euros.

Arias también ha recibido un apoyo de 59.082 € del Principado de Asturias en materia de eficiencia energética y fomento del empleo.

	2024	2025
Cifra Negocio	125.339.750 M€	128.520.016 M€
N.º empleados	360	354
Tn ventas	19.475	20.233
N.º pedidos por día	262	219
N.º mercados en los que opera	11	10
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. Dominicana y Rumanía
% exportación (s/ cifra venta)	16%	16%
PRODUCTOS NUEVOS	Le Rustique raclette 200g sin corteza, Passendale, Ferme de la Tremblaye: Mini Pavé, Brie, Camembert, Jouvenceau y St Jacques	
Importe de las donaciones	65.352 €	193.629 €
Importe subvenciones públicas recibidas	6.000 €	59.082€



El grupo francés **Savencia** es uno de los referentes globales en especialidades queseras y productos lácteos de alta gama. Savencia Fromage & Dairy integra en su estructura a Arias, la filial española participada en su totalidad por Savencia Euro-participations B.V., y vinculada a Savencia S.A., su matriz cotizada en la Bolsa de París. Este posicionamiento internacional permite a Arias formar parte de una red global que combina la proximidad a los mercados con estrategias comunes de innovación y sostenibilidad.

El Grupo Savencia es reconocido como líder mundial en quesos de especialidad y mantiene una destacada posición entre los mayores productores lácteos mundiales. Con una presencia extendida a múltiples mercados y una plantilla consolidada de 26.500 personas, el grupo no solo elabora productos diferenciados de alta calidad, sino que también desarrolla soluciones para la industria alimentaria, apoyándose en filiales locales para adaptar su oferta a las demandas de cada territorio.

La Sociedad está controlada por Savencia Europarticipations, B.V. (anteriormente denominada Bongrain Europarticipations, B.V.),

POSICIONAMIENTO GLOBAL: LÍDER EN ESPECIALIDADES QUESERAS, Y ENTRE LOS MAYORES PRODUCTORES DE QUESO DEL MUNDO.

SAVENCIA FROMAGE & DAIRY, EN CIFRAS EN 2025

5º fabricante mundial de queso

2º fabricante de queso francés

26.500 empleados (informe 2025)

Ventas netas: **6.957 M€** en 2025

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.

2.2 PARTICULARIDADES DEL MERCADO

La evolución de la categoría de quesos y mantequilla en España continuó siendo positiva en 2025, con crecimientos interanuales de entre el 3 y el 4% en volumen, casi el doble que el gran consumo, y en línea con la misma tendencia de los últimos 5 años. Estos datos confirman la fortaleza del consumo de unos alimentos que siguen siendo esenciales para los hogares y que continúa ganando presencia en los mismos.

Los consumidores buscan alimentos que les aporten disfrute, sabor y una experiencia placentera, pero también soluciones prácticas y fáciles de incorporar a su día a día, y ambas categorías cumplen plenamente con esas expectativas. Además, se ha consolidado la percepción positiva en torno a su excelente perfil nutricional, lo que los sitúa en una posición muy favorable en la creciente demanda de opciones saludables.

En conjunto, los datos muestran un mercado sano, que crece tanto en volumen como en valor y que premia la innovación, la marca y la capacidad de ofrecer propuestas relevantes.

España sigue liderando el crecimiento en volumen de ventas de queso en la región europea, con una expansión en todos los segmentos, especialmente en quesos de especialidad de importación. A pesar de esta tendencia positiva, el consumo per cápita en España sigue siendo inferior al de la media europea, lo que refleja un potencial significativo de crecimiento en el mercado local. El año 2025 ha representado un año lleno de desafíos. Los precios

de la leche —y en especial los de la nata— han experimentado un fuerte repunte en la primera parte del año, alcanzando cifras inéditas que han impactado de manera significativa en todo el sector. En un contexto de inestabilidad política, de inflación y contención del gasto por parte de los hogares, los consumidores continúan priorizando las marcas de distribución, que ya representan más del 70% del volumen de ventas en el mercado.

Por su parte, Mantequerías Arias, la empresa de alimentación más antigua de España con 177 años de historia, mantiene su compromiso con la tradición y la innovación. En 2024, Arias dio un paso importante al convertirse en la primera empresa del sector quesero en adherirse a la comunidad B Corp, destacándose por cumplir con altos estándares de desempeño social y ambiental, así como con transparencia y responsabilidad legal.

El desempeño de Mantequerías Arias en 2025 se vio impulsado por sus marcas líderes en queso fresco, con Burgo de Arias a la cabeza, y por el éxito de nuestras exclusivas especialidades de importación, que registraron crecimientos notables en gamas como Le Rustique, Haute Fromagerie y Caprice des Dieux.

El año 2025 ha visto el lanzamiento de la nueva campaña de Burgo de Arias, la marca líder de queso fresco en España y pionera en la creación de esta categoría dentro de la distribución moderna. La campaña, como su propio nombre indica, "Inspira mil recetas", se inspira en la enorme versatilidad de un producto sa-

ludable, elaborado únicamente con leche, cuajo y sal, y que destaca por su sabor y por ser el único queso fresco capaz de disfrutarse tanto frío como caliente, en especial a la plancha

El año 2025 también ha sido testigo de la consolidación del éxito del lanzamiento de Le Rustique, consiguiendo en diciembre ser el camembert de marca más vendido en España y consiguiendo ese mismo mes el co-liderazgo en el segmento de pastas blandas.

¿Por qué somos B Corp?

COLABORADORES

Arias ha demostrado su firme compromiso con la gestión responsable de las personas a través de diversas certificaciones reconocidas en el sector, como Top Employer, EFR, Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE), GPTW y auditorías relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Estas certificaciones no solo destacan las políticas inclusivas y de bienestar para los colaboradores, sino que también son herramientas clave para la mejora continua de sus prácticas laborales.



PLANETA Y MEDIOAMBIENTE

El compromiso de Arias con el medioambiente se refleja en sus esfuerzos por reducir la huella de carbono en todas sus actividades. En la logística ha sido reconocida con la primera estrella en el programa Lean&Green de AECOC. Además, la empresa continúa optimizando su consumo de agua y energía, implementando soluciones sostenibles que contribuyen a la preservación del planeta.



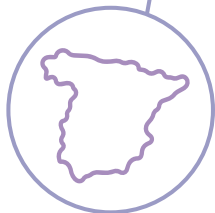
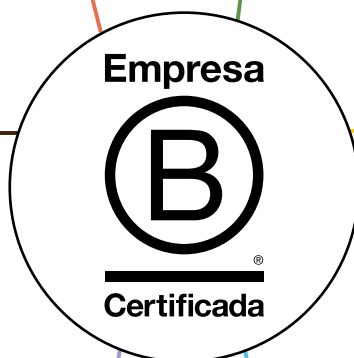
PROVEEDORES

Arias lleva años trabajando junto a sus proveedores para garantizar una gestión sostenible de la cadena de suministro. Esto se basa en dos pilares fundamentales: la Carta de Compras Responsables y la Carta de Buenas Prácticas de Manejo Animal, que aseguran prácticas éticas y respetuosas en cada etapa de la cadena de valor.



CONSUMIDORES

El desarrollo de productos en Arias sigue un enfoque de Clean Label y se alinea con su visión Positive Food, que promueve una alimentación saludable y sostenible sin sacrificar el placer sensorial. Esta filosofía responde a la creciente demanda de consumidores interesados en productos más naturales y responsables.



TERRITORIOS

La relación de Arias con la sociedad se fortalece a través de su trabajo con los territorios en los que opera, con un foco especial en comunidades desfavorecidas y personas con discapacidad. Colabora con entidades como el Banco de Alimentos de Madrid, Fundación Prodis, Fundación Síndrome de Down de Madrid y Cruz Roja, entre otras, apoyando proyectos solidarios e iniciativas de inclusión social, así como instituciones como la Fundación Marino Gutiérrez Suárez o la Asociación Española de Ictiosis.



CLIENTES

Arias participa activamente en estudios de AECOC, donde los clientes evalúan de forma periódica el servicio y la gestión de los proveedores a lo largo de toda la cadena logística. Este análisis permite a Arias asegurar que sus procesos sean transparentes y que su compromiso con la calidad se mantenga a la vanguardia. En el último estudio, Arias obtuvo la 5ª posición de todo el mercado de gran consumo de nuestro país.

2.3 CULTURA CORPORATIVA



Arias, junto al **Grupo Savencia**, sigue construyendo su cultura corporativa sobre principios sólidos que se reflejan en su **Carta Ética**. Estos principios inspiran y guían a todos los colaboradores del Grupo, asegurando que se mantengan alineados con sus valores fundamentales.

NUESTRAS FINALIDADES

Arias busca cumplir con una serie de objetivos estratégicos que reflejan su compromiso con la calidad, la innovación y la responsabilidad social:

- Elaborar y comercializar productos y servicios de muy alta calidad, diferenciados e innovadores, que respondan perfectamente a las expectativas de los consumidores y clientes. Favorecer el desarrollo profesional de las personas que trabajan para el Grupo y garantizar su seguridad.
- Rentabilizar los capitales invertidos en el Grupo, preservando la independencia y autonomía en la toma de decisiones.
- Servir al bien común participando en el desarrollo económico, social y medioambiental de los territorios donde está presente.

NUESTROS VALORES

Los valores de Arias guían el comportamiento y las acciones de todos sus colaboradores, los cuales aplican principios que favorecen un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso:

- **Tolerancia:** Aceptar y comprender a los demás.
- **Valentía:** Ejercer las responsabilidades hasta el final, reconociendo los errores.
- **Honestidad:** Actuar con rectitud sin ocultar los hechos.
- **Lealtad:** Comprometerse fielmente con el Grupo, que a su vez respalda a todos sus colaboradores.

NUESTROS PRINCIPIOS DE ACCIÓN

La cultura corporativa de Arias se fortalece mediante principios que refuerzan la cohesión e identidad del Grupo:

- **Subsidiariedad:** No hacer a un nivel superior aquello que puede ser válidamente llevado a cabo por las unidades de un nivel inferior y más cercano a la acción.
- **Colegialidad:** Tomar las decisiones de manera participativa, compartiendo la información y recabando el consejo de los expertos.
- **Autonomía:** Ejercer plenamente las responsabilidades en el marco de una delegación clara y precisa.

NUESTROS MÉTODOS DE TRABAJO

Arias ha establecido herramientas para optimizar su eficacia individual y colectiva. Estos métodos son esenciales para alcanzar los objetivos estratégicos del Grupo:

- **Gestión estratégica:** Definir objetivos claros y la forma de alcanzarlos.
- **Gestión presupuestaria:** Formalizar planes de acción a través de presupuestos detallados.
- **Dirección Participativa por Objetivos (DPPO):** Delegar responsabilidades mediante la fijación de objetivos de progreso, asegurando un alto nivel de compromiso.



OXYGEN: EL COMPROMISO DE ARIAS CON LA SOSTENIBILIDAD

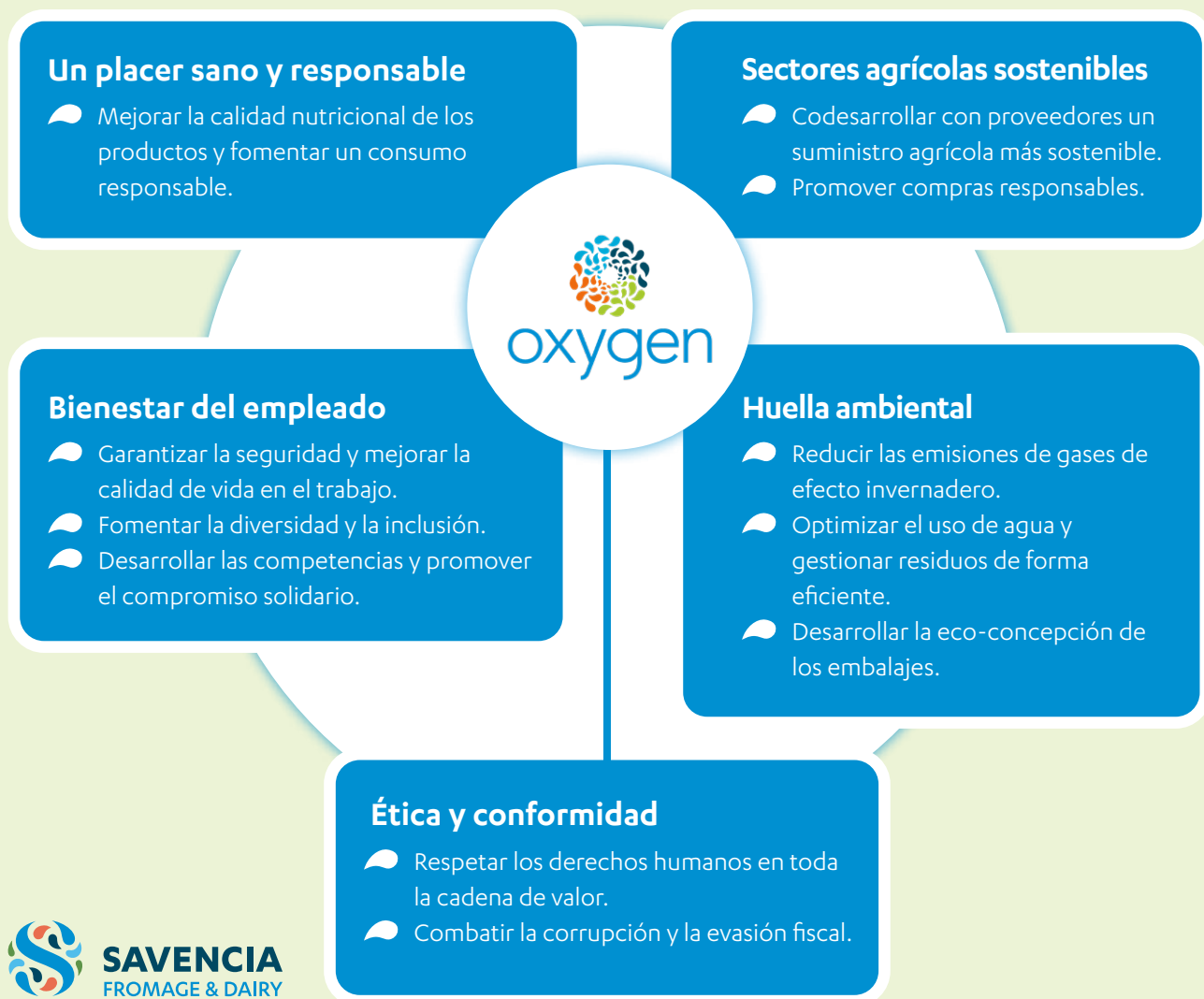
Oxygen es el proyecto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del Grupo Savencia, que refleja su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social. Iniciado en 2018, Oxygen ha sido el motor de su estrategia sostenible, alineando todos los esfuerzos del Grupo con objetivos globales, sin perder de vista las realidades locales.

El programa se basa en la colaboración entre las distintas filiales del Grupo, promoviendo la innovación y fomentando acciones conjuntas para contribuir a un mundo más sostenible. Su implementación está respaldada por un diálogo

constante con 185 grupos de interés a nivel mundial, lo que asegura que las estrategias sean inclusivas y reflejen las necesidades de todos los stakeholders.

Desde 2019, el Comité Oxygen, liderado por el Departamento de RSC, se encarga de supervisar la evolución de estos compromisos. Además, Savencia ha sido parte del Pacto Mundial de Naciones Unidas durante más de 20 años, lo que refuerza su compromiso con principios como los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

LOS EJES DEL PROGRAMA OXYGEN Y LOS DESAFÍOS



2.4 LIDERAZGO ÉTICO Y TRANSPARENTE

GOBIERNO Y GESTIÓN RSC

El Grupo Savencia mantiene una estructura de gobierno corporativo robusta para garantizar la gestión eficiente de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), alineada con el programa Oxygen. Esta estructura involucra a los niveles más altos de dirección, los equipos corporativos y las filiales, garantizando una toma de decisiones coherente y transparente.

A nivel global, el Consejo de Administración de Savencia Fromage & Dairy establece las directrices estratégicas y supervisa su implementación. El Grupo cuenta con varios Comités especializados que se reúnen periódicamente para asegurar que las iniciativas se alineen con los objetivos de sostenibilidad y responsabilidad social del Grupo:

- 🎯 **Comité de Responsabilidad Social y Medioambiental de Savencia Fromage & Dairy:** asesora sobre sostenibilidad, ética y responsabilidad social.
- 🎯 **Comité de Auditoría y Riesgos:** se encarga de garantizar la eficacia de los controles internos y la transparencia financiera.
- 🎯 **Comité de Gestión y Remuneraciones:** asesora sobre la política de recursos humanos y la gestión de los altos cargos.
- 🎯 **Dirección de RSC:** lidera el programa Oxygen, y gestiona los riesgos ambientales y sociales.
- 🎯 **Comité Oxygen:** monitorea los planes de acción relacionados con la sostenibilidad.
- 🎯 **COMEX:** está organizado alrededor de su Director General apoyado por el Secretario General. Está compuesto por las personas responsables de la función Recursos Humanos, Finanzas, Estrategia y Transformación, Crecimiento sostenible, RSC y por los directores generales de las diferentes áreas geográficas del Grupo.
- 🎯 **Comité de Riesgos emergentes:** que tiene como objetivo analizar las problemáticas emergentes (químicas, bacteriológicas, víricas, fraudes, etc...).
- 🎯 **Comité de Pilotaje de la Descarbonización y de Reducción de la Huella de Carbono,** compuesto por las Direcciones de RSC, Operaciones, Supply Chain, Compra y Finanzas, y que permite gestionar nuestros planes y aportar recomendaciones al COMEX en los proyectos mayores.



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



A nivel de filiales, la Dirección de RSC coordina las actividades a través de responsables locales que actúan como enlaces entre los equipos de RSC y los Comités de Dirección. Esto asegura que los compromisos del programa Oxygen se implementen correctamente en cada región.

GOBIERNO Y GESTIÓN RIESGOS Y CONFORMIDAD

Para asegurar el cumplimiento normativo y gestionar adecuadamente los riesgos, Savencia ha establecido una Dirección de Control interno, encargada de supervisar todos los aspectos legales y éticos dentro de la organización. En el caso de Arias, se ha constituido un Comité de Conformidad, que vela por el cumplimiento de la legislación vigente y las políticas internas del Grupo.

PRINCIPIOS ÉTICOS Y LEGALES

El compromiso de Savencia con la ética empresarial es uno de sus pilares fundamentales, más allá del cumplimiento legal. El Grupo promueve activamente la lucha contra la corrupción y el fraude, mitigando riesgos asociados a prácticas poco éticas. La Carta Ética del Grupo establece principios de honestidad y lealtad, y garantiza que todas las relaciones con socios y proveedores se basen en la confianza mutua.

En línea con estos principios, Arias se compromete a:

- Cumplir con la legislación internacional 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 de manera ética y transparente.

Además, el Grupo ha implementado un Código de Conducta Anticorrupción, actualizado en 2023, y un sistema de denuncia y alerta, que permite reportar cualquier incumplimiento normativo o infracción interna grave. En 2025, Arias no recibió ninguna denuncia en su Dispositivo de Denuncia y Alerta propio, adaptado a la legislación española.

IDENTIFICACIÓN DE RETOS Y DESAFÍOS EN SOSTENIBILIDAD

A lo largo de los años, Savencia ha realizado consultas con más de 185 grupos de interés para identificar los desafíos prioritarios de sostenibilidad. Los principales grupos de interés son, en interno, las personas trabajadoras, interlocutores sociales, directivos y accionistas; y en externo, los productores, consumidores, proveedores, clientes, comunidades locales, instituciones públicas, socios financieros y las ONG's. En 2025, estos desafíos se siguen reflejando en el programa Oxygen, cuyos ejes incluyen:

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

ESRS (Environmental, Social and Governance Reporting Standards)	TEMAS	IRO (Impactos, Riesgos y Oportunidades)	IRO's identificados
ESRS E1 Cambio climático	Mitigación del cambio climático	Impactos positivos y negativos	(-) Emisiones de gases de efecto invernadero relacionadas con emisiones directas e indirectas (ámbito 1,2,3) (-) Consumo energético (especialmente combustibles fósiles) (+) Producción local de energías renovables
		Riesgos y oportunidades	(+) Atractividad comercial y financiera vinculada a los objetivos climáticos del Grupo (-) Riesgo reputacional en caso de incumplimiento de los objetivos climáticos o de una respuesta insatisfactoria a las expectativas de los interesados en cuestiones climáticas
	Adaptación Cambio climático	Riesgos y oportunidades	(-) Aumento de los costes operativos relacionados con la adaptación al cambio climático (compra de energía y materias primas, impuesto al carbono, adaptación de los sitios a riesgos naturales, etc.)
ESRS E2 Contaminación	Contaminación aire, agua, sol	Impactos positivos y negativos	(-) Contaminación del agua, aire y suelo vinculada a la agricultura upstream, el transporte y la producción de envases
		Riesgos y oportunidades	(-) Aumento de los costes operativos, riesgos legales y reputacionales en caso de incumplimiento de las normativas y expectativas de consumidores/comunidades locales respecto a la contaminación
	Sustancias de preocupación	Riesgos y oportunidades	(-) Aumento de los costes operativos, riesgos legales y reputacionales en caso de incumplimiento de la normativa
	Microplásticos	Impactos positivos y negativos	(-) Generación de microplásticos vinculados a envases de productos
ESRS E3 Recursos hídricos	Gestión del agua	Impactos positivos y negativos	(-) Contribución a la escasez de recursos hídricos debido a retiros realizados como parte de las actividades de SAVENCIA y de su cadena de valor (agricultura aguas arriba, incluyendo ganadería), lo que puede conducir a conflictos de uso
		Riesgos y oportunidades	(+) Acceso a financiación y reducción de costes operativos mediante la reutilización de aguas residuales tratadas en las operaciones del Grupo (-) Pérdida de productividad en caso de restricciones en las extracciones de agua, aumento de costes o conflictos de uso

ESRS (Environmental, Social and Governance Reporting Standards)	IRO (Impactos, Riesgos y Oportunidades)		
	TEMAS	IRO's identificados	
ESRS E4 Biodiversidad	Biodiversidad	Impactos positivos y negativos	(-) Contribución a la degradación del suelo, deforestación, destrucción de hábitats, agotamiento de recursos y erosión de la biodiversidad animal en cadenas de valor agrícolas aguas arriba (soja, grasas vegetales, pulpa)
		Riesgos y oportunidades	(-) Riesgo de incumplimiento de las expectativas regulatorias y sociales relacionadas con el impacto de las actividades del Grupo y su cadena de valor en la biodiversidad (-) Tensiones en el suministro de materias primas estratégicas (aumento de costes/riesgo de interrupción) vinculadas a la pérdida de biodiversidad y la escasez de recursos
ESRS E5 Economía Circular	Uso de Recursos	Impactos positivos y negativos	(+) Impacto vinculado a la limitación del desperdicio alimentario mediante ofertas adaptadas (extensión del tiempo de consumo, rediseño de las porciones) y recuperación de artículos no vendidos (-) Impactos relacionados con el uso de materias primas vírgenes en el envasado, así como con la gestión del fin de vida útil del embalaje
		Riesgos y oportunidades	(+) Reducción de costes de materias primas gracias a un embalaje más ligero (-) Aumento de los costes operativos, riesgos legales y reputacionales en caso de incumplimiento de las expectativas regulatorias y sociales en la gestión de envases
	Gestión Residuos	Impactos positivos y negativos	(-) Las pérdidas alimentarias (rotura en la cadena de frío, daños a los productos) en la cadena de suministro también pueden provocar pérdidas financieras para el ecosistema
ESRS S1 Personal de la empresa	Condiciones de los empleados del Grupo	Impactos positivos y negativos	(+) La estabilidad y las condiciones laborales contribuyen a la estabilidad financiera, la inclusión social y el bienestar de los empleados (-) Pérdida de empleo en caso de un plan de despido de empleados (-) Exposición de los empleados a riesgos de inseguridad laboral relacionados con la automatización de actividades
		Riesgos y oportunidades	(+) Ganancias de productividad vinculadas al desarrollo de los empleados (-) Pérdida de productividad debido a la falta de disponibilidad de mano de obra estacional (-) Riesgo legal en caso de incumplimiento del Código Laboral y de los derechos de los empleados, prácticas discriminatorias o trato desigual
	Gestión y Desarrollo de las Competencias de los empleados	Impactos positivos y negativos	(+) Fortalecer la empleabilidad de los empleados vinculada al desarrollo de sus habilidades a lo largo de su carrera profesional
		Riesgos y oportunidades	(-) Aumento de los costes de formación y reclutamiento vinculado a la evolución de los negocios del Grupo

ESRS (Environmental, Social and Governance Reporting Standards)	IRO (Impactos, Riesgos y Oportunidades)		
	TEMAS	IRO's identificados	
	Salud y Seguridad de los Empleados	Impactos positivos y negativos	(-) Exposición de los empleados a riesgos físicos o psicosociales (incluidos trabajadores temporales y sitios industriales) (-) Exposición de los empleados a riesgos de seguridad en determinadas áreas donde opera el Grupo
		Riesgos y oportunidades	(-) Baja atractividad y dificultad para retener debido a las limitaciones relacionadas con ciertos negocios dentro del Grupo, incluidos los trabajadores temporales
	Diversidad, Inclusión y respeto a los Derechos Humanos de los empleados	Impactos positivos y negativos	(-) Exposición de los empleados a riesgos de discriminación o Acoso
		Riesgos y oportunidades	(+) Capacidad de innovación vinculada a la diversidad de empleados dentro del Grupo (-) Riesgo legal en caso de incumplimiento del Código Laboral y de los derechos de los empleados, prácticas discriminatorias o trato desigual
ESRS S2 Trabajadores de la cadena de valor	Trabajadores de la cadena de valor	Impactos positivos y negativos	(+) Creación de empleo en la cadena de valor (-) Impacto en los derechos humanos/condiciones laborales (tiempo de trabajo, salario digno, salud y seguridad, discriminación, acoso, trabajo forzado, trabajo infantil)
		Riesgos y oportunidades	(+) Preferencia del consumidor relacionada con la producción de productos éticos y responsables (-) Riesgo legal y reputacional en caso de incumplimiento de los derechos de los trabajadores en la cadena de valor, y de no controlar los riesgos de salud y seguridad (incluidos los costes de cumplimiento) (-) Pérdida de ingresos y tensión en el suministro de materias primas en caso de protestas sociales en la cadena de valor, abandono agrícola o condena de un proveedor por cuestiones de derechos humanos
ESRS S3 Comunidades afectadas	Anclaje territorial e impacto en las comunidades	Impactos positivos y negativos	(-) Impacto en las condiciones de vida de las comunidades locales en las cadenas de valor agrícolas y ganaderas (desplazamiento y población negativa, precariedad económica, acceso limitado a los recursos) (-) Impacto sobre las poblaciones vecinas y comunidades locales próximas a ganaderías (riesgo para la salud, ruido, olor y contaminación lumínica)
		Riesgos y oportunidades	(-) Riesgo legal y reputacional en caso de incumplimiento de los derechos fundamentales de las comunidades locales (-) Riesgo reputacional en caso de que se pusiera en cuestión la licencia para operar (vulneración de los derechos fundamentales de las comunidades locales)

ESRS (Environmental, Social and Governance Reporting Standards)	TEMAS	IRO (Impactos, Riesgos y Oportunidades)	IRO's identificados
ESRS S4 Consumidores y usuarios finales	Información a los consumidos y Marketing responsable	Impactos positivos y negativos	(-) Impacto en la protección de los datos personales de los consumidores (en particular relacionados con el marketing y las prácticas de venta) (+) Concienciación y estímulo del consumidor a una alimentación saludable y sostenible (incluyendo temas relacionados con el desperdicio de alimentos)
		Riesgos y oportunidades	(-) Aumento de costes y riesgos legales/reputacionales como resultado de posibles retiradas/retiradas de productos y en caso de reclamaciones de no conformidad con las características de los productos.
	Acceso a productos sanos y sostenibles	Impactos positivos y negativos	(+) Acceso a productos saludables y sostenibles accesibles para el mayor número posible de personas (productos lácteos, productos de chocolate, cerdo, (pescado, aves y frutos secos) (+) Mejora del conocimiento y saber hacer tradicional y local, en particular mediante la promoción de productos con certificación, locales y de origen
		Riesgos y oportunidades	(+) Ganancia de cuota de mercado vinculada al desarrollo de productos saludables, sostenibles y accesibles para todos, satisfaciendo las crecientes expectativas y oportunidades de los consumidores (-) Pérdida de ingresos si los consumidores cambian a productos más asequibles
	Calidad nutricional de los productos	Impactos positivos y negativos	(-) Impacto en la salud del consumidor relacionado con la seguridad y la composición nutricional de los productos
	Seguridad alimentaria	Impactos positivos y negativos	(-) Impacto en la salud del consumidor relacionado con la seguridad y la composición nutricional de los productos
		Riesgos y oportunidades	(-) Aumento de costes y riesgos legales/reputacionales debido a posibles retiradas o retiradas de productos y en caso de afirmaciones incumplidas sobre características del producto
ESRS G1 Conducta empresarial	Ética empresarial	Impactos positivos y negativos	(+) Impacto en los empleados relacionado con el sentimiento de reconocimiento y pertenencia en relación con el modelo familiar, los objetivos a largo plazo, la cultura y los valores del Grupo (+) Sensación de seguridad para todos los actores de la cadena de valor gracias a la existencia de un mecanismo de denuncia y la protección de los denunciantes (+) Satisfacción del consumidor vinculada a una oferta adaptada a sus necesidades y expectativas (-) Impacto económico en proveedores y agricultores vinculado al peso del Grupo en negociaciones y/o prácticas de pago (-) Aumento de los costes relacionados con ciberataques (-) Incremento de los costes asociados a los ciberataques

ESRS (Environmental, Social and Governance Reporting Standards)	TEMAS	IRO (Impactos, Riesgos y Oportunidades)	IRO's identificados
		Riesgos y oportunidades	(+) Ganancia de cuota de mercado fortaleciendo la sostenibilidad del modelo de negocio vinculado a la innovación y la adaptación de la oferta de productos a las necesidades y expectativas de los grupos de interés (-) Pérdida de cuota de mercado o riesgo reputacional relacionado con la inestabilidad geopolítica (-) Riesgo legal y reputacional en caso de incumplimiento de las normativas éticas, corrupción, bienestar animal y incumplimiento de los compromisos con las partes interesadas
	Compras responsables	Impactos positivos y negativos	(+) Difusión de prácticas éticas dentro de todas las filiales del Grupo e influencia en el ecosistema a favor de cadenas de suministro más responsables. (-) Impactos mediambientales y sociales de la cadena de aprovisionamiento de materias agrícolas y leche relacionados con la falta de visibilidad y trazabilidad
		Riesgos y oportunidades	(+) Refuerzo y perenización de las relaciones con los proveedores a través de los programas de acompañamiento y de mejora de competencias, sobre todo en los temas de agricultura biológica o de agro-ecología. (-) Crecimiento de los costes operativos, riesgos legales y de reputación en caso de controversias ESG relacionadas con los aprovisionamientos del Grupo
	Bienestar animal	Impactos positivos y negativos	(-) Impacto en el bienestar animal en los sectores cárnico y lácteo



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.

DERECHOS HUMANOS

El Grupo Savencia reafirma su compromiso con los derechos humanos, apoyado por su adhesión al **Pacto Mundial de Naciones Unidas**. En 2022, se llevó a cabo una evaluación de los riesgos asociados a los derechos humanos y el medioambiente, identificando las acciones preventivas ya implementadas. Arias, como filial, mantiene este compromiso y sigue las directrices de Savencia para promover los derechos humanos en su cadena de suministro.

En 2025, Arias no recibió denuncias por violaciones de derechos humanos, lo que destaca el compromiso continuo del Grupo con la ética y el respeto hacia las personas.



Pacto Mundial
Red Española

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.

2.5 LOGROS INNOVADORES 2025



En 2025, Mantequerías Arias ha seguido consolidando su liderazgo en innovación y responsabilidad empresarial con logros destacados en diversas áreas, reafirmandose como empresa B Corp, lo que resalta su compromiso con altos estándares sociales y ambientales. Este reconocimiento, otorgado por B Lab, certifica a Arias como una compañía que cumple con rigurosos estándares de gobernanza, impacto social y medioambiental, destacando por su transparencia y su compromiso con el bien común. La evaluación B Corp cubre áreas clave como trabajadores, comunidad, clientes y medio ambiente, y Arias ha demostrado ser un referente en estos aspectos.



En el ámbito de recursos humanos, Arias ha renovado nuevamente, como lo hace desde 2010, su certificación **Top Employer**, que avala a las mejores empresas para trabajar en el país. Esta distinción subraya las buenas prácticas en la gestión de personas y su compromiso con el bienestar de sus empleados. Desde 2013, Arias también ha participado en la Certificación Top Employer Europa, con renovaciones anuales, consolidando su reputación como un empleador destacado en Europa.



En 2025, el **Distintivo de Igualdad en la Empresa**, otorgado por el Ministerio de Igualdad, continúa siendo uno de los logros de Arias, reforzando su liderazgo en la igualdad de género y en la creación de un ambiente laboral equitativo.

En cuanto a sus productos, Arias sigue apostando por la innovación, con lanzamientos y relanzamientos que han sido muy bien recibidos en el mercado:



Le Rustique, la gama de quesos auténticamente franceses, ha sido relanzada con gran éxito, ofreciendo productos como Camembert, Brie, Fondue, Raclette y Raclette ahumada. Estos quesos, con un perfil sensorial único, han ganado una gran aceptación entre los consumidores, convirtiéndose en una de las opciones favoritas para disfrutar de momentos de placer en el hogar.



Burgo de Arias Protein Plus, un producto innovador que responde a las necesidades de los consumidores actuales, ha sido elegido Producto del Año 2025 en la categoría de quesos frescos. Este lanzamiento se ha destacado como el más exitoso en la marca desde 2018, destacando por su receta única y su enfoque en el bienestar nutricional.



Arias Fácil de Untar con Sal Marina, ha respondido a la demanda de los consumidores de productos prácticos sin comprometer el sabor. Esta receta innovadora ofrece una textura fácil de untar, con el toque único de la sal marina, convirtiéndose en un producto único en su categoría.



En noviembre de 2025, Arias lanzó el nuevo **queso untable San Millán Queso cremoso con Roquefort**, un producto que se distingue por su cremosidad y que es el único en el mercado con auténtico queso Roquefort. Esta innovación ha sido un éxito en el segmento de los quesos untables, ofreciendo una experiencia gourmet en el hogar.

Además de estos logros, Arias continúa consolidando su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social. La renovación de la iniciativa Lean & Green, coordinada por AECOC, destaca el esfuerzo de Arias por reducir su huella de carbono, y su colaboración con la Fundación Banco de Alimentos de Madrid subraya su responsabilidad en la solidaridad y apoyo a los colectivos más desfavorecidos.

3 Placer y BIENESTAR

3.1 CALIDAD Y SEGURIDAD, NUESTRA PRIORIDAD

La calidad y la seguridad alimentaria constituyen uno de los pilares fundamentales de la actividad de Mantequerías Arias. La compañía mantiene un firme compromiso con la excelencia en sus productos y procesos, trabajando bajo estrictos protocolos de control y mejora continua que garantizan que cada producto cumpla con los más altos estándares de seguridad alimentaria, sostenibilidad y satisfacción del consumidor.

Para lograrlo, Arias aplica un sistema integral de gestión de la calidad basado en normativas reconocidas a nivel nacional e internacional. Este enfoque permite asegurar que todos los procesos productivos se desarrollen bajo criterios rigurosos de control, eficiencia y transparencia. En este marco, la compañía realiza auditorías internas y externas de forma periódica con el objetivo de verificar el cumplimiento de las certificaciones más exigentes del sector y reforzar la confianza de consumidores y clientes.

La innovación y la mejora continua también forman parte esencial de esta estrategia. Arias trabaja de forma constante en la optimización de sus procesos de producción y distribución para ofrecer productos que respondan a las necesidades y expectativas del mercado, manteniendo siempre los máximos niveles de seguridad y trazabilidad a lo largo de toda la cadena de valor.

El equipo de Arias desempeña un papel clave en este compromiso. A través de programas de formación y sensibilización, la compañía promueve una cultura de calidad compartida en todas las áreas de la organización, reforzando la importancia de la seguridad alimentaria y de las buenas prácticas en cada etapa del proceso.

Gracias a este enfoque integral, Arias consolida su posicionamiento como un referente en el sector, ofreciendo productos confiables, seguros y elaborados bajo los más altos estándares de calidad.



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

ESCUCHA ACTIVA Y GESTIÓN DE RECLAMACIONES

La relación cercana y transparente con clientes y consumidores constituye otro elemento esencial para Arias. La compañía apuesta por la excelencia en la comunicación, poniendo a disposición distintos canales de contacto que facilitan la atención directa y la gestión eficaz de consultas o reclamaciones.

Para ello, Arias cuenta con un servicio de atención al cliente accesible a través de teléfono y de su página web, lo que permite atender de manera ágil las necesidades de quienes consumen o comercializan sus productos.

Durante 2025, Arias recibió 181 reclamaciones, lo que supone 29 menos que en 2024, año en el que se registraron 210. Del total de reclamaciones recibidas, el 86% procedieron de clientes y el 14% de consumidores. La compañía logró resolver el 100 % de los casos, reflejando su compromiso con la mejora continua y con una atención responsable y eficaz.

RECLAMACIONES 2025 > 181
(recibidas y resueltas)



Reclamaciones clientes > 86%
Reclamaciones consumidores > 14%

El Net Promoter Score (NPS), indicador de lealtad de los consumidores, alcanzó 63 en 2025, manteniéndose en un nivel excelente (superior a 50).

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

3.2 INNOVACIONES Y MEJORAS DE NUESTROS PRODUCTOS

La calidad superior y la innovación en el desarrollo de producto forman parte esencial del ADN de Mantequerías Arias. Desde el diseño hasta la elaboración final, la compañía trabaja de forma constante para mejorar sus productos y adaptarlos a las expectativas de los consumidores, manteniendo siempre el equilibrio entre tradición, sabor y excelencia.

En Arias, la calidad, la higiene y la seguridad alimentaria son prioridades absolutas que prevalecen sobre cualquier consideración económica. Todos los productos del Grupo cumplen estrictamente la normativa vigente en cada uno de los países en los que se comercializan, garantizando así los más altos estándares de seguridad y confianza para los consumidores.

EXCELENCIA EN CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

En este contexto, la seguridad alimentaria constituye un eje fundamental de la actividad de la compañía. La búsqueda de eficiencia y optimización de recursos se encuentra siempre subordinada al cumplimiento de los objetivos de calidad, higiene y seguridad. Para asegurar estos principios, la Dirección General del Grupo supervisa de forma habitual el nivel de higiene y seguridad tanto de los productos como de las unidades industriales y logísticas.

LA CONFORMIDAD DEL PRODUCTO

La conformidad del producto también es objeto de evaluación continua. Los productos se analizan regularmente teniendo en cuenta la definición precisa de sus estándares, la regularidad de la calidad en los procesos de producción y su adecuación a las demandas del mercado. Las herramientas de control de calidad utilizadas en las distintas unidades son autorizadas por la Dirección General del Grupo, garantizando la homogeneidad de los criterios y el cumplimiento de los estándares establecidos.

PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN Y DE PREVENCIÓN

Asimismo, el principio de precaución y prevención forma parte de la gestión operativa de las unidades industriales, que se preparan para responder a posibles situaciones imprevistas mediante planes de acción previamente definidos y disponibles para su implementación.

UN PORTFOLIO DE MARCAS QUE COMBINA TRADICIÓN E INNOVACIÓN

La apuesta por la mejora continua se refleja también en la evolución del portfolio de marcas de Arias, que reúne algunas de las referencias más reconocidas del sector quesero y lácteo en España y Europa.

Mantequilla Arias representa 177 años de historia y tradición y es el producto con el que nació Arias, la empresa de alimentación más antigua de España. La mantequilla Arias renovó su imagen en 2023, manteniendo intacto el sabor que la ha acompañado desde sus orígenes. El nuevo diseño combina tradición y modernidad, reforzando su legado desde 1848. Además, la mantequilla Arias fue pionera en la trazabilidad alimentaria al incluir la fecha de envasado en sus productos desde 1920 y en la realización de campañas de marketing masivo ya a principios del siglo XX.



Burgo de Arias líder en el mercado español de queso fresco, es la marca que creó la categoría de queso fresco en gran consumo en España siendo pionera en el desarrollo de tecnologías ultra higiénicas que permiten conservar el queso fresco sin necesidad de conservantes ni aditivos.

En 2023, la marca lanzó Burgo de Arias Protein Plus, una variedad con un extra de proteína que se consolidó como uno de los lanzamientos más destacados del sector quesero en los últimos años, elegido con los premios de innovación "Producto del año" y premio Clara.

En 2025, Burgo de Arias llevó a cabo un significativo relanzamiento de la marca con el objetivo de comunicar a los consumidores la versatilidad de la marca. Burgo de Arias destaca por su sabor suave y textura cremosa, características que lo convierten en el ingrediente perfecto para una amplia variedad de recetas. Desde el desayuno hasta la cena, Burgo de Arias se adapta perfectamente a preparaciones dulces, saladas, frías y calientes.

Este relanzamiento, a través de la campaña "Inspira mil recetas" se centró en posicionar a Burgo de Arias como el queso fresco más versátil del mercado, capaz de enriquecer cualquier tipo de plato. La estrategia incluyó campañas publicitarias en medios digitales y tradicionales incentivando la prueba del producto "a la plancha".



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



En 2024, se relanzó la gama **Le Rustique**, una marca de productos auténticamente franceses con un perfil sensorial único orientado a disfrutar de momentos de placer en el hogar.

La gama ha tenido una excelente acogida entre los consumidores y está formada por productos como:

- 🍷 **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. Disponible en formatos de 350 gramos y 200 gramos y también en una versión ahumada al haya y ocho semanas de maduración en abeto.
- 🍷 **Le Rustique Fondue.** Con un sabor intenso y una textura extra fundente, está elaborada con tres tipos de queso (emmental, comté y tomme). 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.



Entre las referencias internacionales destaca **Caprice des Dieux**, creado en 1956 por Jean Noël Bongrain. Este queso francés, reconocido por su característico envase azul y forma ovalada, se elabora con leche pasteurizada de vaca, nata y una pizca de sal, ofreciendo una textura cremosa y sin lactosa.



Haute Fromagerie ofrece una cuidada selección de quesos internacionales elegidos por Roland Barthélemy, presidente de la Cofradía Internacional de Maestros Queseros. Detrás de cada pieza, hay una historia, un oficio y una tradición que se respeta y se reinventa. Estos quesos son el resultado de manos expertas, un saber-hacer ancestral y una dedicación meticulosa que combinado con procesos artesanales logran el objetivo de obtener un producto único. El porfolio incluye quesos de pasta blanda, pasta prensada y azules. Donde se destacan tres:

- 🍷 **Esqirrou Ossau – Iraty DOP:** Mejor Queso del Mundo en World Cheese Contest 2018, Wisconsin, EEUU.
- 🍷 **Rogue River Blue:** Mejor Queso del Mundo en World Cheese Awards 2019, Bergamo, Italia.
- 🍷 **Epoisses Berthaut DOP:** Mejor Queso del Mundo en Mondial du Fromage 2023, Tours, Francia.

Todos estos productos pueden adquirirse online en www.hautefromagerie.es



Boffard, con origen en 1882, es la marca de quesos más antigua de España y forma parte de la tradición quesera española y ha sido proveedor oficial de la Casa Real. Elaborado en Valladolid mediante prensado en paños de algodón, sigue un proceso de maduración artesanal en bodega que incluye volteado, cepillado y frotado con en aceite, siguiendo la tradición castellana.



Casa del Campo es una referencia internacional en 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 y ha recibido múltiples reconocimientos en certámenes como los World Cheese Awards o los Nantwich Cheese Awards.



San Millán lleva más de tres décadas ofreciendo un queso de untar fresco y cremoso. En 2023 renovó su gama con una fórmula elaborada exclusivamente con ingredientes naturales, sin conservantes, y una imagen actualizada que refuerza su origen. Producido en Asturias con leche 100% de vaca. Se presenta en cuatro variedades:

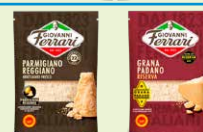
- 🐄 **Original**, con una textura suave y cremosa.
- 🐄 **0% materia grasa**, único en el mercado con esta característica.
- 🐄 **Ajo y perejil**, ideal para dar un toque especial a cualquier receta.
- 🐄 **San Millán Roquefort**, un queso untable que destaca por su cremosidad y por ser el único del mercado elaborado con auténtico queso roquefort e ingredientes naturales.



Flor de Ronda mantiene desde hace tres décadas 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 internacionalmente, entre otros galardones, con la medalla de bronce, con el premio Soft Goat's Cheese Plain, en los World Cheese Awards 2021.



La tradición italiana está representada por **Giovanni Ferrari**, una marca con origen en 1823 que destaca por sus quesos de maduración prolongada, de sabor intenso y textura firme, ideales para la gastronomía mediterránea.



Islos, lanzada en 2022, se ha consolidado como una referencia del queso griego con especialidades como:

- 🐄 **Islos Feta DOP**, uno de los fetas más premiados del mundo con 23 medallas de diferentes concursos internacionales.
- 🐄 **Islos 100% Cabra**, el único queso griego de cabra disponible en el mercado.



También forman parte del portfolio marcas como **Chamois d'Or**, un queso de textura tierna y sabor suave a nata, rico en calcio; **Chavroux**, referente europeo en queso de cabra en formato rulo elaborado con leche pasteurizada de cabra; **La Cabaña**, un queso suave elaborado con leche de vaca y/o oveja; y **Rambol**, que propone una gama de quesos cremosos para untar elaborados con ingredientes cuidadosamente seleccionados

A través de este amplio portfolio, Arias continúa reforzando su compromiso con la innovación, la calidad y el placer gastronómico, ofreciendo productos que combinan tradición quesera, excelencia en la elaboración y adaptación a las nuevas tendencias de consumo.



También, en 2025, se ha lanzado:

Passendale y La Ferme de la Tremblaye ofrecen una cuidada selección de quesos artesanales y de carácter, elaborados principalmente con leche de vaca —pasteurizada o cruda— y también de cabra. Desde la suavidad cremosa y aireada del Passendale, con sus pequeños agujeros y notas dulces a frutos secos, hasta propuestas como St Jacques a la Salvia, Mini Pavé de Paris, Brie Fermier, Camembert Fermier y Jouvenceau, cada queso destaca por su personalidad, tradición, textura y perfil gastronómico, combinando cremosidad, elegancia e innovación con métodos de elaboración artesanales y referencias culturales francesas.



3.3 COMPROMETIDOS CON LA CONFIANZA DE CLIENTES Y PROVEEDORES

La calidad nutricional y el desarrollo de productos que combinen placer, salud y responsabilidad forman parte de las prioridades estratégicas del Grupo. En este sentido, Mantequeras Arias mantiene un firme compromiso con una alimentación natural y equilibrada, promoviendo hábitos de consumo saludables y responsables entre los consumidores.

CLEAN LABEL: COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA Y LA CALIDAD

Uno de los ejes principales del Plan Oxygen es el impulso del etiquetado Clean Label o etiqueta limpia, una iniciativa que refuerza el compromiso del Grupo con la alimentación saludable y la transparencia. Esta tendencia, cada vez más presente en el sector alimentario, responde a la creciente demanda de los consumidores por productos elaborados sin aditivos ni conservantes artificiales.

A través de este enfoque, Arias garantiza que sus productos estén elaborados con ingredientes naturales, evitando aquellos que resulten difíciles de comprender en el etiquetado y ofreciendo así una mayor claridad sobre su composición y valor nutricional.

En línea con este compromiso, los productos de Arias están formulados con ingredientes 100% de origen natural, reduciendo al máximo el uso de conservantes autorizados siempre que es posible. En particular, los quesos frescos Burgo de Arias destacan por elaborarse únicamente con leche, cuajo y sal, sin aditivos ni conservantes, manteniendo así toda la naturalidad del producto.



La compañía refuerza su compromiso con la información al consumidor al incluir en el 100% de sus envases la información nutricional detallada tanto por cada 100 gramos como por porción.

UN ENFOQUE GLOBAL DE CONOCIMIENTO NUTRICIONAL

Durante 2025, el Departamento de Nutrición del Grupo ha impulsado, junto a la red Relais Nutrition, un proyecto internacional para actualizar el conocimiento sobre nutrición y salud en los distintos mercados donde opera. Esta iniciativa, desarrollada junto a los equipos locales de las filiales, permite alinear la oferta de productos y los objetivos nutricionales con los retos de salud pública y promover una alimentación más saludable y sostenible entre los consumidores.

Para facilitar el seguimiento de estos avances, el Grupo ha desarrollado indicadores adicionales en su herramienta de reporting, lo que permite realizar un análisis más detallado del progreso alcanzado tanto a nivel global como en cada una de las filiales. Este enfoque contribuye a reforzar la mejora continua y la coherencia en los estándares nutricionales del Grupo.

TRANSPARENCIA Y CLARIDAD EN LA INFORMACIÓN NUTRICIONAL

Los productos Burgo de Arias constituyen una fuente natural de proteínas y calcio, beneficios que la compañía pone en valor tanto en sus envases como en sus campañas de comunicación. En este sentido, el Plan Oxygen apuesta por ofrecer información nutricional clara, accesible y comprensible para los consumidores.

Uno de los principales objetivos de Arias es implantar herramientas que reflejen con precisión la calidad nutricional de sus productos. Por ello, la compañía ha incorporado el etiquetado nutricional por porción en todas sus marcas comercializadas en la gran distribución. Esta información facilita a los consumidores una mejor comprensión del contenido nutricional de los productos y les ayuda a gestionar de forma más consciente su dieta.

Para garantizar una aplicación homogénea de este sistema, Arias sigue la guía de etiquetado nutricional elaborada por la Dirección de Nutrición del Grupo, que ofrece apoyo a las filiales en la implementación de este estándar.

UN ENTORNO DIGITAL PARA CONOCER MEJOR LOS PRODUCTOS

A través de su página web www.arias.es, la compañía pone a disposición de los consumidores información detallada sobre sus productos. En la sección Recetas se pueden encontrar propuestas equilibradas basadas en una dieta flexitariana, pensadas para combinar sabor y bienestar.



Además, cada producto cuenta con su información nutricional desglosada por 100 gramos y por porción, así como con su correspondiente tabla de alérgenos, reforzando el compromiso de Arias con la transparencia y la educación nutricional de los consumidores.

POSITIVE FOOD

El Grupo impulsa una visión positiva de la alimentación basada en un consumo saludable, responsable y sostenible, que combine placer y bienestar. En este marco, Arias promueve una alimentación natural y equilibrada sin renunciar al disfrute gastronómico.

Esta filosofía se desarrolla a través de la iniciativa corporativa **Positive Food**, integrada en el **Plan Oxygen: Placer sano y responsable**, cuyo objetivo es consolidar un compromiso duradero con una alimentación positiva.

La iniciativa se materializa en acciones concretas orientadas a fomentar un sistema alimentario más responsable, entre ellas la lucha contra el desperdicio alimentario, la promoción de la agricultura sostenible y el impulso del bienestar animal. Todo ello con el propósito de promover una dieta flexitariana, saludable, sostenible y sabrosa, capaz de generar un impacto positivo tanto en la sociedad como en el medio ambiente.

La adopción de **Positive Food** implica desarrollar una visión positiva de la alimentación saludable y sostenible, así como promover productos naturales y mínimamente procesados.

Además, las acciones de **Positive Food** están dirigidas tanto a consumidores como a colaboradores y marcas. Durante 2025, Arias ha continuado impulsando diversas iniciativas destinadas a sus colaboradores con animaciones, concursos y talleres, incentivando la participación activa de los mismos, promoviendo la creatividad culinaria y el compromiso con una alimentación positiva, y con publicaciones en las plataformas internas y paneles.

A **clientes** para fortalecer la conexión y la colaboración en objetivos comunes.

#PositiveFood

Positive Food se articula en torno a tres pilares fundamentales:

- > **Producto:** orientado a mejorar la calidad nutricional y el diseño de los productos.
- > **Consumo responsable,** mediante el apoyo y la orientación a los consumidores para fomentar hábitos de consumo más conscientes.
- > **Alianzas,** a través de la colaboración con iniciativas solidarias como Banco de Alimentos.

A **consumidores vía las RRSS**, con consejos para evitar el desperdicio, para conservar productos, y para mejorar el valor y equilibrio nutricional.

A través de estas iniciativas, Arias refuerza su compromiso con una alimentación que combine calidad, transparencia, bienestar y confianza, fortaleciendo así la relación con clientes, consumidores y proveedores.

Durante 2025, Arias ha continuado impulsando iniciativas dirigidas a sus colaboradores para promover hábitos de vida saludables y reforzar la cultura corporativa vinculada al programa Positive Food.



La iniciativa se materializa en acciones concretas orientadas a fomentar un sistema alimentario más responsable, entre ellas la lucha contra el desperdicio alimentario, la promoción de la agricultura sostenible y el impulso del bienestar animal.

4 GANADERÍA sostenible y compras responsables

En el marco de su **Plan Oxygen**, el Grupo Savencia ha redoblado su compromiso con la sostenibilidad, trabajando mano a mano con sus proveedores de materias primas agrícolas y ganaderas. Este enfoque busca mejorar la calidad de los productos y crear un modelo de suministro más responsable y generador de valor.

Uno de los pilares fundamentales de este plan es la ganadería sostenible y las compras responsables, dos conceptos clave que guían las decisiones de Savencia a lo largo de su cadena de suministro.

En línea con los objetivos marcados para 2025, el Grupo ha fijado varias metas, entre ellas:

- 🔊 **Implementar la Política de Buenas Prácticas Ganaderas** en todas las áreas de recogida de leche a nivel global.
- 🔊 **Ampliar la Carta de bienestar animal** a toda la recogida láctea mundial.

4.1 POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS GANADERAS

Dentro de su compromiso con la ganadería sostenible, Arias ha implementado la **Política de Buenas Prácticas Ganaderas** en todas sus áreas de recogida de leche de vaca. Esta política se sustenta en seis pilares fundamentales que garantizan un manejo responsable y ético de los animales:

- 🔊 **Trazabilidad animal**, seguimiento y control de los animales a lo largo de toda la cadena.
- 🔊 **Protección de la salud del rebaño**: medidas preventivas para garantizar la salud y el bienestar de los animales.
- 🔊 **Alimentación equilibrada**: dietas sanas y adaptadas a las necesidades de cada animal.
- 🔊 **Calidad e higiene de la leche**: protocolos estrictos que aseguran la seguridad del producto.
- 🔊 **Bienestar animal y seguridad laboral**: prácticas que velan tanto por los animales como por los trabajadores del sector.
- 🔊 **Protección del medio ambiente**: acciones que buscan minimizar el impacto de la actividad ganadera.

En 2025, el 100% de la leche de vaca recogida por Arias fue auditada conforme a los criterios de esta política, alcanzando la meta establecida para este año. Estas auditorías, que se realizan cada 3 años, permiten conocer la evolución de los compromisos asumidos y la incorporación de nuevos ganaderos a las rutas de recogida.

Además, gracias a la Carta de Bienestar animal de 2021, avalada por la organización internacional ONG Compassion in World Farming (CIWF), el Grupo se compromete a avanzar mano a mano con nuestros socios ganaderos. Nuestra política global se basa en las cinco libertades fundamentales del bienestar animal.

Savencia se ha comprometido a implementar esta carta en el 100% de las granjas y a formar a sus equipos en bienestar animal. En este sentido, ya formados en Bienestar animal de vacuno de leche, seguiremos avanzando en el Bienestar animal de pequeños rumiantes.

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, avanzando hacia este objetivo colectivo a través de la colaboración diaria con sus productores.

En 2025 en Arias hemos calculado las emisiones de todas nuestras granjas de leche de vaca y 4 de pequeños rumiantes, lo que nos permitirá desarrollar juntamente con los ganaderos, planes de acción de reducción de emisiones, favoreciendo también la rentabilidad de la explotación y por tanto la sostenibilidad del sector.

HITOS 2025

Buenas prácticas ganaderas → 100% recogida de leche de vaca

Bienestar animal → 100% recogida de leche de vaca

Medición huella de carbono → 100% granjas de vaca, 4 de pequeños rumiantes

4.2 COMPRAS SOSTENIBLES

Arias también aplica un enfoque integral a la hora de seleccionar a sus proveedores. Se consideran criterios de calidad, seguridad, servicio, competitividad y sostenibilidad, buscando especialmente establecer relaciones a largo plazo con proveedores que compartan los mismos valores y compromisos. La compañía valora positivamente la estabilidad económica de sus proveedores, fomentando colaboraciones que beneficien tanto a grandes como a pequeñas y medianas empresas.

CARTA DE COMPRAS RESPONSABLES

Una parte esencial de la política de compras de Arias es su Carta de Compras Responsables, a través de la cual los proveedores se comprometen a seguir los principios de Responsabilidad Corporativa establecidos por el Grupo Savencia. Al suscribir esta carta, los proveedores certifican su alineación con valores fundamentales como el respeto a los derechos humanos, el cumplimiento de normativas laborales y ambientales, la seguridad alimentaria, la protección de datos y la lucha contra la corrupción y tráfico de influencias.

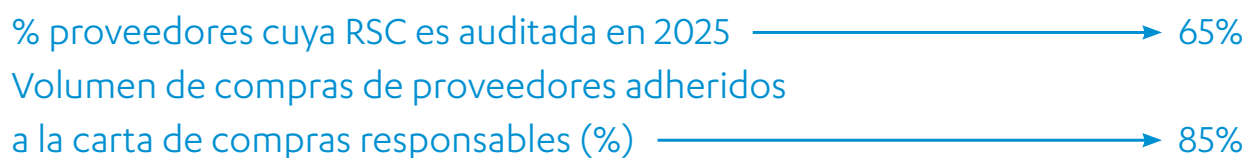
En este marco, el Grupo Savencia mantiene su adhesión al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, cuyos principios fundamentan su **Código de Conducta**, de cumplimiento obligatorio para todos los compradores del grupo.

Para reforzar estos compromisos y precisar las expectativas en la relación con sus proveedores, Savencia solicita la firma de la **Carta de Compras Responsables**, considerándola un criterio clave en los procesos de selección y contratación. En 2025, el **85% del volumen de compras de Arias** correspondió a proveedores que han suscrito esta carta.

EVALUACIONES Y CERTIFICACIONES

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas respalda los principios del Grupo, y la compañía exige que sus proveedores principales sean auditados por Ecovadis, una entidad externa especializada en evaluar el desempeño en sostenibilidad. En 2025, el 65% del volumen de compras de Arias provino de proveedores auditados por Ecovadis, lo que refleja el creciente compromiso con la sostenibilidad en toda su cadena de suministro.

Arias también está comprometida con la formación de sus compradores y responsables en su política de compras responsables, asegurando que todo el personal involucrado esté alineado con los estándares éticos, laborales y medioambientales establecidos. Además, la compañía está adherida al **Código de Buenas Prácticas Mercantiles en la Contratación Alimentaria** y al **programa SEDEX**, que certifica el cumplimiento de altos estándares éticos y sostenibles a lo largo de la cadena de valor.



5 Apuesta por el TALENTO

En Arias, las personas ocupan un lugar central en la estrategia empresarial. La compañía entiende que el bienestar de la plantilla, la salud y la seguridad laboral, la formación, el desarrollo profesional, la igualdad, la conciliación y la diversidad son elementos esenciales para construir un entorno de trabajo sólido, comprometido y sostenible.

Esta visión se impulsa, además, a través de Oxygen, el programa de Responsabilidad Social Empresarial corporativo, desde el que Arias y el Grupo Savencia promueven distintas líneas de actuación orientadas al cuidado y desarrollo del equipo humano. Entre sus principales prioridades figuran la mejora continua de la salud y la seguridad laboral, con el objetivo de avanzar hacia cero accidentes, así como el refuerzo de la calidad de vida en el trabajo mediante iniciativas comunes en todas las filiales del Grupo, acciones específicas desarrolladas por Arias y encuestas de percepción, compromiso y bienestar dirigidas a conocer y mejorar la experiencia de las personas en la organización.

Junto a ello, la compañía mantiene un firme compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con la promoción de políticas de diversidad. En este sentido, el Grupo Savencia se marcó como objetivo la paridad de género en el colectivo de managers y en 2025 resultado es que en este colectivo hay un 45% de mujeres.

5.1 LAS PERSONAS COMO PRIORIDAD

A cierre de 2025, Arias contaba con una plantilla formada por 354 profesionales. De este total, el 50,85% correspondía a mujeres y el 49,15% a hombres, una distribución que permite hablar de una situación de equilibrio y de paridad en la compañía.

La evolución registrada durante el ejercicio refuerza esta tendencia. Aunque el número total de trabajadores se redujo un 2,48% respecto a 2024, la representación femenina tuvo un incremento relativo aumentado en un 3,12% en comparación con el año anterior. Este avance pone de manifiesto el compromiso de Arias con una composición de plantilla cada vez más equilibrada.

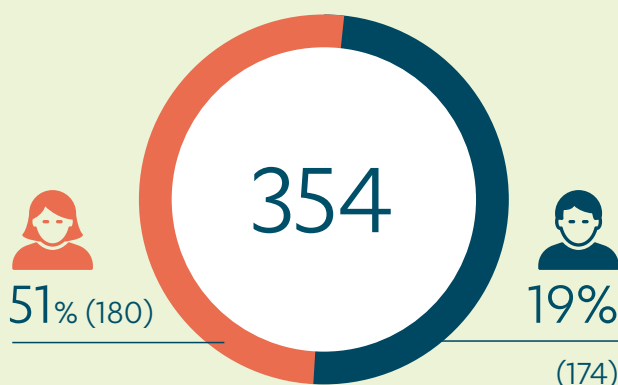
El equipo humano de la compañía desarrolla su actividad en seis centros de trabajo situados en Albacete, Burgos, Madrid, Ronda, Valladolid y Vegaleñica, a los que se suma una delegación comercial en Portugal. Esta implantación territorial permite a Arias contar con una estructura cercana, diversa y adaptada a las necesidades de su actividad.

La estabilidad en el empleo constituye otro de los rasgos destacados de su modelo de gestión de personas. Así lo refleja el hecho de que el 92,94% de los contratos de la plantilla sean indefinidos, un dato que evidencia la apuesta de la compañía por la estabilidad en el empleo, la seguridad laboral y la consolidación del talento.

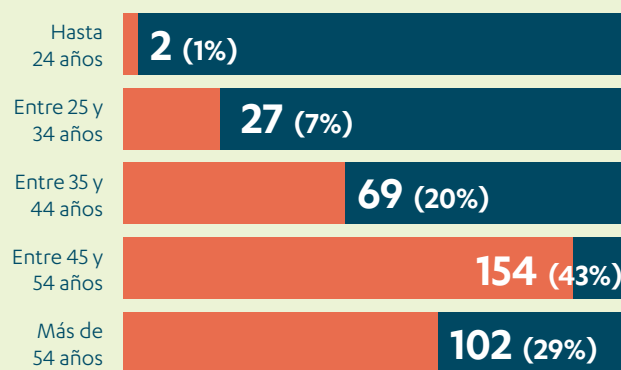
En cuanto a la distribución por edad, Arias cuenta con una plantilla relativamente joven, en la que el 62,99% de las personas trabajadoras se sitúa entre los 35 y los 54 años. Esta composición aporta equilibrio entre experiencia, conocimiento del negocio y capacidad de adaptación a los nuevos retos.

Todos los datos que se ofrecen a continuación son a 31 de diciembre de 2025, salvo los de distribución por modalidades que incluyen promedio anual.

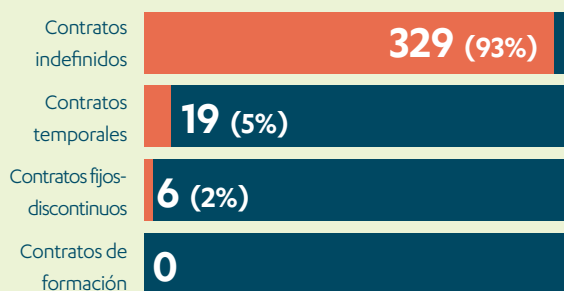
Plantilla por género



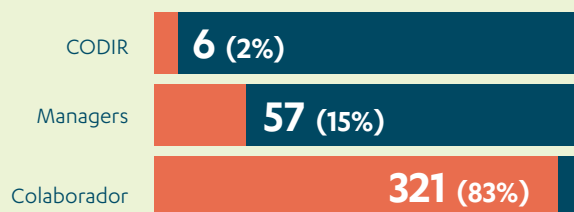
Plantilla por edad



Distribución de modalidades de contrato de trabajo

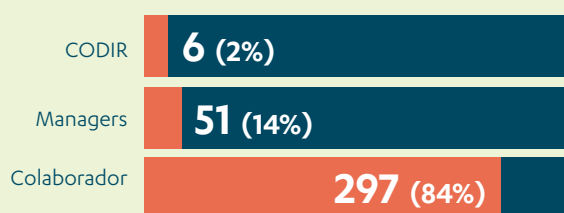


Contratos indefinidos por categoría profesional*

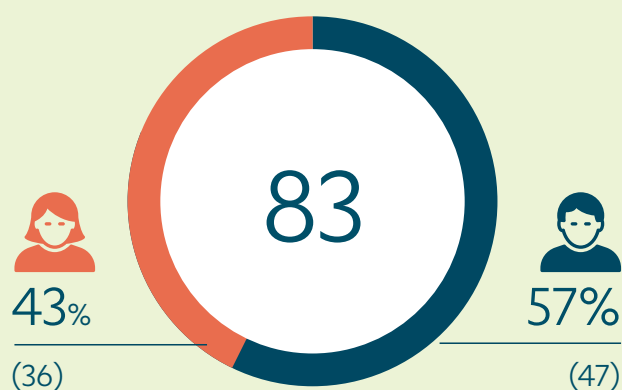


* Incluye Contratos fijos-discontinuos.

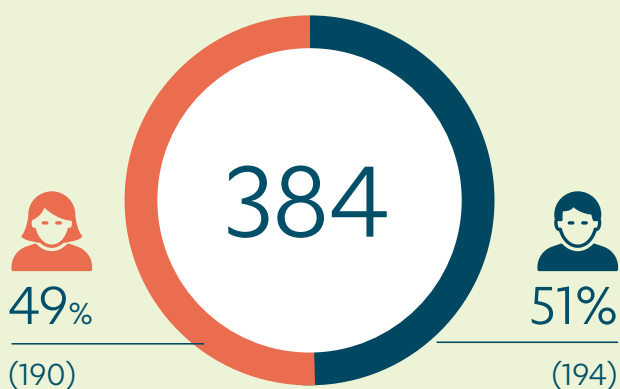
Estructura de la plantilla por categoría profesional



Contratos temporales por sexo

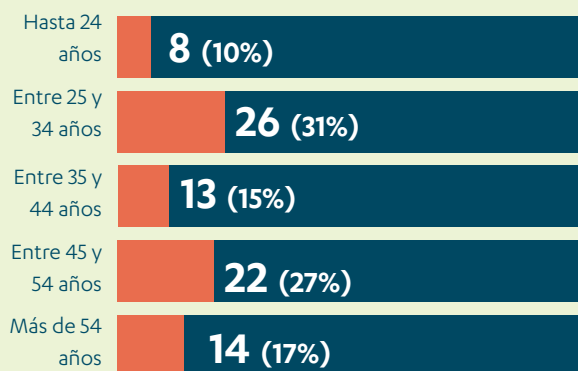


Contratos indefinidos por sexo*

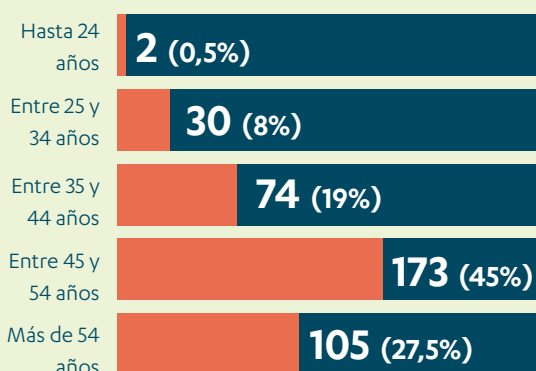


* Incluye Contratos fijos-discontinuos.

Contratos temporales por edad

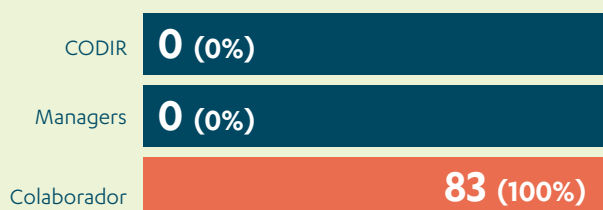


Contratos indefinidos por edad*

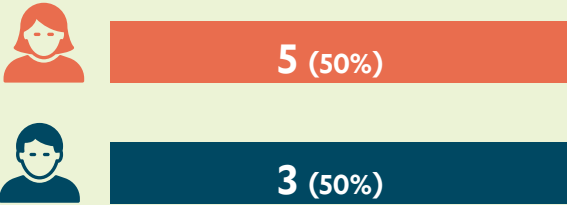


* Incluye Contratos fijos-discontinuos.

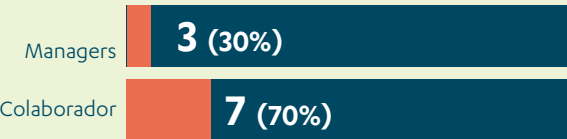
Contratos temporales por categoría profesional



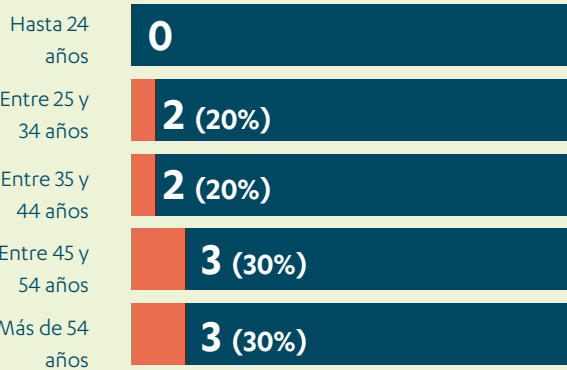
Número de despidos



Número de despidos por clasificación profesional



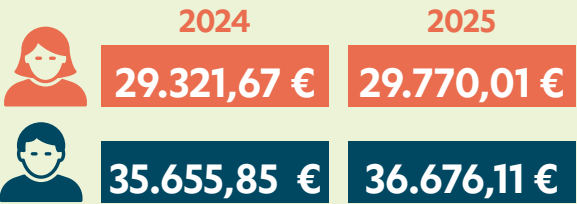
Número de despidos por edad



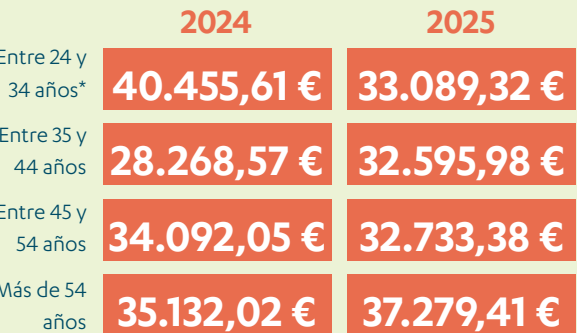
Brecha salarial 2025

Nuestra brecha salarial está por debajo de la media de España, que se sitúa en el 15,7% y de la industria de alimentación y bebidas, que se sitúa históricamente por encima de la media nacional. Entre las diferentes medidas que se llevan a cabo para reducir la brecha salarial, una de ellas es destinar un % del presupuesto global para los incrementos salariales individuales de forma que se acelera la reducción de la brecha.

Evolución remuneraciones medias por sexo



Evolución remuneraciones medias por edad



*Incluye personal hasta 24 por motivos de confidencialidad

Evolución remuneraciones medias por categoría profesional



Con respecto al cálculo de la 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.

A la hora de elaborar su registro retributivo, Arias tiene 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

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. Arias continúa consolidándose como una compañía comprometida con la excelencia en la gestión de personas. Desde 2010, cuenta de forma ininterrumpida con la certificación Top Employer, un reconocimiento otorgado por Top Employers Institute que distingue a las mejores empresas para trabajar a partir de la evaluación de sus políticas y buenas prácticas en recursos humanos. Este reconocimiento no solo pone en valor el trabajo desarrollado por Arias, sino también la apuesta del Grupo Savencia por impulsar entornos laborales de calidad en sus distintas geografías. En este sentido, el Grupo participa junto a otras filiales europeas de Alemania, Bélgica, Francia, Polonia, Eslovaquia y República Checa en la certificación Top Employer Europa, que revalida anualmente desde 2013.



GREAT PLACE TO WORK

Arias, al igual que el conjunto de las filiales mundiales del Grupo Savencia, realiza periódicamente la encuesta Great Place to Work como una herramienta de escucha activa y mejora continua. A través de este proceso, la compañía recoge la percepción de las personas trabajadoras sobre su experiencia profesional y sobre las condiciones laborales que se les ofrecen.

Esta iniciativa permite identificar fortalezas, detectar oportunidades de mejora y seguir avanzando en la construcción de un entorno de trabajo cada vez más satisfactorio, participativo y alineado con las necesidades del equipo humano. Para Arias, contar con la valoración positiva de las personas que forman parte de la organización supone un motivo de orgullo y, al mismo tiempo, un estímulo para seguir reforzando una cultura corporativa basada en la confianza, el compromiso y el bienestar.



5.2 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Arias mantiene un firme compromiso con la seguridad y la salud de todas las personas que trabajan en sus distintos centros de trabajo. Esta apuesta forma parte de su modelo de gestión de personas y se traduce en una actuación constante orientada a prevenir riesgos, promover entornos laborales seguros y saludables y reforzar el bienestar integral de su equipo humano.

Como muestra de este compromiso, su Sistema de Gestión Preventivo ha obtenido a lo largo del tiempo, en sucesivas ocasiones, el Certificado de Empresa Auditada en Prevención de Riesgos Laborales, otorgado por LABORPREX, tras superar las correspondientes auditorías y acreditar el cumplimiento de los requisitos legales establecidos por la legislación española. Asimismo, la compañía continúa formando parte de la Red Asturiana de Empresas Saludables, reforzando así su implicación con la mejora continua en esta materia.

En esta misma 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 herramienta permite medir el grado de madurez de la cultura preventiva y, a partir de sus resultados, definir planes de acción orientados a seguir avanzando hacia un modelo de interdependencia, en el que todas las personas contribuyen activamente a cuidar de la seguridad de los demás.

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 servi-

cio asume directamente las especialidades de seguridad en el trabajo y ergonomía y psicología aplicada, mientras que las especialidades de higiene industrial y vigilancia de la salud están concertadas con el Servicio de Prevención Ajeno VITALY.

Además, la compañía forma parte de un grupo de trabajo internacional enmarcado dentro del Grupo Savencia, orientado al desarrollo de políticas y proyectos que permitan avanzar hacia el objetivo de cero accidentes, dentro del programa "La Seguridad es Asunto Nuestro". En este contexto, Arias impulsa distintas actividades preventivas y desarrolla actuaciones específicas a través de la Planificación de la Actividad Preventiva, con el fin de reducir riesgos y reforzar la seguridad en todos sus centros.

Entre las iniciativas desarrolladas de manera sistemática en nuestro sistema de gestión preventivo destacan la realización de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales en todos los centros de trabajo de Mantequerías Arias, la puesta en marcha de los planes de acción derivados de las evaluaciones cruzadas de los 10 Esenciales de Seguridad que se han desarrollado, así como el despliegue e implementación de la Directiva de Intervención en Equipos y el Control de Energías, así como el desarrollo y puesta en servicio de la herramienta de gestión SAFETOOL+ (CORITY), iniciativas promovidas por el Grupo Savencia para sus fábricas e instalaciones logísticas.

Como parte de su enfoque integral del bienestar, Arias también pone a disposición de las personas trabajadoras un servicio de apoyo psicológico, extensible a sus familiares directos. Este recurso, prestado a través de consultas telemáticas con un equipo especializado de psicólogos, permite atender distintas situa-

ciones y necesidades específicas. El incremento progresivo en el uso de este servicio desde su puesta en marcha pone de manifiesto la creciente importancia del bienestar emocional y la necesidad de seguir ofreciendo herramientas de acompañamiento tanto al equipo como a su entorno más cercano.

REGISTROS DE ACCIDENTES

En 2025, Arias siguió avanzando en su compromiso con la reducción de la siniestralidad laboral. Durante el ejercicio, la compañía registró un total de solamente 3 accidentes, tanto

con baja como sin baja médica, frente a los 12 contabilizados en 2024. Este dato es el mejor de toda la historia de la empresa. Esta evolución refleja una mejora muy significativa en los principales indicadores de accidentabilidad.

En cuanto a las enfermedades profesionales, Arias no registró ningún caso durante 2025, manteniendo así el mismo resultado que en el ejercicio anterior.

Número de accidentes por sexo

	Accidentes con baja	Accidentes sin baja	Tasa frecuencia	Tasa gravedad	Enfermedades profesionales
	0	1	0	0	0
	1	1	3,31	0,10	0



Arias ha registrado 3 accidentes con y sin baja durante 2025, con una tasa de gravedad que ha disminuido hasta 0,38 puntos con respecto a 2024. En términos porcentuales, la reducción ha sido del 88,37% con respecto a 2024.

Aunque esta cifra representa un incremento respecto a 2024, la compañía continúa impulsando iniciativas orientadas a promover la salud, el bienestar y unas condiciones de trabajo que favorezcan el cuidado integral de las personas.



	2024	2025
Horas absentismo	46.246,03	57.564,72

LOGROS EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

A lo largo del ejercicio, Arias continuó reforzando su modelo de prevención de riesgos laborales y alcanzó distintos hitos en materia de seguridad y salud laboral, fruto del esfuerzo compartido y del compromiso de toda la organización.

Entre los principales avances destacan el mantenimiento del compromiso con el objetivo de cero accidentes, el desarrollo de los planes de acción derivados de las evaluaciones cruzadas de los 10 Esenciales de Seguridad de Savencia que se han desarrollado, la implementación de la Directiva de Intervención en Equipos y el Control de Energías, la puesta en marcha de la herramienta de gestión SAFETOOL+ (CORITY), así como el inicio de la adaptación de esta nueva herramienta para el desarrollo en el entorno de la misma de las evaluaciones de riesgos de las tareas y trabajos de nuestras instalaciones y la realización en dicha herramienta de las Visitas de Seguridad Comportamentales.

LOS 10 ESENCIALES DE SEGURIDAD SAVENCIA

Arias ha seguido avanzando en el desarrollo e implantación del proyecto estratégico de los 10 Esenciales de Seguridad, impulsado por el Grupo Savencia con el objetivo de eliminar riesgos y reducir accidentes. En este marco, se han desplegado en todos los centros los planes de acción definidos a partir de las evaluaciones cruzadas realizadas sobre estos esenciales.

Además, la compañía ha analizado los incidentes de seguridad registrados, ponderándolos según su gravedad y vinculándolos a los Esenciales de Seguridad establecidos. Este análisis ha permitido identificar las secciones con mejor desempeño y aquellas con mayor margen de mejora, con el fin de definir actuaciones específicas y seguir fortaleciendo la seguridad en los distintos centros de trabajo.

La difusión de estos 10 Esenciales también se ha reforzado a través de distintos canales de comunicación interna y mediante las visitas de seguridad comportamentales desarrolladas, entre otras herramientas de seguimiento y sensibilización.



COMUNICADOS DE RIESGOS

Arias continúa promoviendo la participación activa de su equipo en la mejora de la seguridad laboral a través de la identificación y comunicación de riesgos que puedan derivar en accidentes o lesiones. Esta implicación resulta clave para fortalecer la cultura preventiva y favorecer la detección temprana de situaciones de riesgo.

En este marco, la compañía sigue reconociendo los mejores comunicados de riesgos realizados en sus centros de trabajo, poniendo en valor la capacidad de observación, propuesta y mejora de las personas trabajadoras. Las iniciativas destacadas se centran en ámbitos como la detección de fallos en sistemas de seguridad, la mejora de la iluminación en zonas de trabajo, la identificación de riesgos asociados a la manipulación de productos químicos, la accesibilidad a dispositivos de parada de emergencia o la corrección de deficiencias en infraestructuras con potencial de provocar caídas o accidentes.

MEJORES COMUNICADOS DE RIESGOS

📍 **Fábrica de Vegaleña:** Detección de fallo en unos husillos de Malaxado que no dejaban de girar al levantar la tapa superior que daba acceso a los mismos. Con ello se identificó una mejora en el sistema de seguridad del equipo, que ha evitado la materialización de un accidente durante su utilización.

📍 **Fábrica de Burgos:** Identificación de la existencia de una puerta del Volteador que podía ser abierta en mitad de un ciclo si un sensor no detectaba el posicionado del carro en el interior. Con ello, se identificó el incorrecto funcionamiento del sistema de seguridad del equipo, evitando la materialización de un accidente durante su utilización.

📍 **Fábrica de Valladolid:** Detección de riesgo durante el llenado de las cubas para su lavado, cuando se conectaba la línea del calderín, se manipulaban unos tapones de acero que podían caerse sobre el Trabajador en dicha manipulación. Con ello, identificó una mejora de seguridad en esta tarea, evitando la materialización de un accidente durante la misma.

📍 **Fábrica de Albacete:** Identificación de la situación que en la salida de la cinta de la Desmoldeadora se colocaba un camino de rodillos de en torno a unos 15 kg. de peso que había que manipular a pulso. Con ello se identificó una mejora ergonómica importante, evitando la materialización de un accidente por un sobreesfuerzo o un trastorno muscular esquelético.

📍 **Fábrica de Ronda:** Comunicación de que cuando se limpiaba el tanque de leche descongelada, este proceso de limpieza salpicaba y había paso de personal cerca del mismo pudiendo afectarle el producto químico utilizado en la limpieza. Este comunicado es un buen ejemplo de la interdependencia hacia la que se debe dirigir el Grupo.

VISITAS DE SEGURIDAD COMPORTAMENTALES

Dentro de su cultura preventiva, Arias y el Grupo Savencia promueven la sensibilización en torno a los comportamientos seguros entre todas las personas colaboradoras. Una de las herramientas más relevantes en este ámbito son las visitas de seguridad comportamentales, orientadas a reforzar buenas prácticas, corregir acciones o condiciones inseguras y fomentar el diálogo en materia de seguridad.

En el pasado año 2025 se desarrollaron 396 visitas de seguridad comportamentales en el global de Arias, con la siguiente distribución por Centro

- 📍 **Fábrica de Vegaleña:** 182 visitas
- 📍 **Fábrica de Burgos:** 93 visitas
- 📍 **Fábrica de Valladolid:** 45 visitas
- 📍 **Oficinas de Madrid:** 18 visitas
- 📍 **Fábrica de Albacete:** 25 visitas
- 📍 **Fábrica de Ronda:** 33 visitas

PLAN ANUAL DE BIENESTAR

En el marco de su Plan Anual de Bienestar, Arias desarrolla distintas iniciativas dirigidas a promover la salud y el bienestar de su equipo humano.

Entre las actuaciones impulsadas figuran:

- 📍 El seguro médico privado con ASISA, al que pueden adherirse los colaboradores. La campaña de vacunación frente a la gripe estacional.
- 📍 Acciones divulgativas sobre alimentación saludable.
- 📍 Programas de comunicación sobre hábitos de vida saludables.
- 📍 La participación en iniciativas de promoción de la salud, como el desarrollo del Reto Deportivo y Solidario TERRITORIOS ARIAS, la participación en la Carrera de la Mujer, etc.
- 📍 El fomento de una alimentación equilibrada a través del espacio Positive Food.

A través de este conjunto de iniciativas, la compañía refuerza su compromiso con el bienestar integral de las personas, promoviendo estilos de vida saludables y entornos de trabajo más seguros y positivos.



En el marco de su Plan Anual de Bienestar, Arias desarrolla distintas iniciativas dirigidas a promover la salud y el bienestar de su equipo humano.



SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Arias ha participado un año más en la Semana Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, una iniciativa global impulsada por el Grupo Savencia que pone el foco en la concienciación, la formación y el intercambio de buenas prácticas en esta materia. Todos los centros de trabajo de la compañía se suman además al Challenge de Seguridad, concebido como actividad dentro de esta semana de sensibilización.

Esta iniciativa estuvo orientada en el pasado año 2025 a la elaboración de unos vídeos promocionales en los que se identificaban las actividades desarrolladas en el marco de la Semana Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto desde la perspectiva de la seguridad, como desde el ámbito de la salud. De este modo, Arias pudo poner en valor la capacidad interna de mejora continua de sus centros y comparte iniciativas que compiten también con las presentadas por otras entidades del Grupo Savencia, con el objetivo de identificar aquellas más innovadoras y con mayor impacto en la mejora de la seguridad.

Junto a esta participación, y en el marco de la Semana Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo promovida por Savencia, Arias impulsa distintas acciones de formación y sensibilización dirigidas a toda la plantilla. Entre ellas, destacan las actividades centradas en el bloqueo y etiquetado de equipos, en línea con la Directiva de Intervención en Equipos y el Control de Energías del Grupo, acciones formativas sobre comportamientos en situaciones de emergencia, acciones divulgativas de la utilización de la realidad virtual en el ámbito preventivo, así como diversas acciones divulgativas sobre alimentación saludable, orientadas a concienciar sobre la importancia de los hábitos alimenticios actuales para llegar a la vejez en las mejores condiciones posibles.

5.3 FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES

Arias considera la formación y el desarrollo de capacidades como pilares esenciales para atraer, fidelizar y hacer crecer el talento. La compañía entiende que el aprendizaje continuo no solo impulsa la mejora del desempeño profesional, sino que también favorece la evolución personal de las personas trabajadoras y refuerza la competitividad de la organización.

La gestión del talento en Arias se articula a través del Proceso de Gestión de Carreras implantado por el Grupo Savencia, cuya herramienta principal es la Entrevista Anual de Desarrollo. A través de este proceso, la compañía identifica necesidades formativas, acompaña la evolución profesional de las personas y define planes de carrera y desarrollo, tanto individuales como colectivos.

Para dar respuesta a estas necesidades, Arias dispone de un aula de formación en línea con cursos y sesiones adaptados al Plan de Formación anual, diseñado a partir de las necesidades detectadas en la plantilla. Además, cuenta con la plataforma digital de formación del Grupo, Delta Competences, que ofrece un amplio catálogo de contenidos para reforzar conocimientos, desarrollar nuevas competencias y facilitar el aprendizaje continuo.

En línea con su compromiso con la integración laboral de jóvenes y la generación de oportunidades, Arias mantuvo también su política de prácticas durante 2025, acogiendo a 15 personas. Con ello, la compañía sigue favoreciendo el acercamiento del talento joven al entorno empresarial y contribuyendo a su desarrollo en un contexto profesional real.

Horas de formación por categorías



Nº acciones formativas



Nº personas en prácticas



Durante 2025, Arias impartió un total de 8.239 horas de formación, distribuidas en 267 acciones formativas. Este esfuerzo refleja la voluntad de la compañía de seguir promoviendo una cultura de aprendizaje continuo, adaptada a las necesidades del negocio y al desarrollo de su equipo humano.

Asimismo, Arias continúa reforzando su marca empleadora a través de LinkedIn y de su página web, donde da visibilidad a sus certificaciones y a sus buenas prácticas en gestión de personas. A ello se suma su participación en charlas, entrevistas y ponencias en las que comparte iniciativas de recursos humanos, así como distintas acciones dirigidas a fomentar los estudios y las profesiones STEAM entre perfiles femeninos.

Además, la compañía impulsa programas formativos globales en ámbitos especialmente relevantes para su actividad y para la transformación del entorno empresarial. Entre ellos, destacan iniciativas relacionadas con la Sostenibilidad, como El Mural del Clima, Climate School, así como acciones en materia de Compliance y Ciberseguridad. De forma complementaria, Arias desarrolla anualmente programas formativos globales en seguridad y salud laboral, así como en calidad e higiene alimentaria, reforzando competencias clave para el desempeño de su actividad.

A nivel global, también se siguen desarrollando planes de acción vinculados a los procesos de selección y promoción. En esta línea, la compañía ha participado en iniciativas como el curso Management Insights, orientado a colectivos de mandos y Comité de Dirección. Además, cada fábrica ha elaborado planes de acción adaptados a los resultados de las encuestas internas, con especial foco en la comunicación y la convivencia. De igual modo, cada dirección ha definido sus propias líneas de actuación, centradas principalmente en comunicación, gestión de equipos, reconocimiento y convivencia.



5.4 UN ENTORNO DIVERSO, IGUALITARIO E INCLUSIVO

Arias mantiene un compromiso firme con la promoción de un entorno de trabajo diverso, igualitario e inclusivo, en el que todas las personas puedan desarrollar su actividad profesional en un marco de respeto, equidad y oportunidades. Este enfoque forma parte de la cultura de la compañía desde hace más de una década y se concreta en políticas, herramientas y medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos de la organización.

En este contexto, la compañía continúa aplicando las medidas recogidas en su Plan de Igualdad, instrumento fundamental para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres y consolidar una cultura corporativa basada en la inclusión. El recorrido de Arias en este ámbito cuenta con una trayectoria consolidada: en 2009 se constituyó la primera Comisión de Igualdad y Diversidad y, en 2010, se aprobó el primer Plan de Igualdad. Desde entonces, la empresa ha reforzado y actualizado este marco de actuación para adaptarlo tanto a la evolución normativa como a las nuevas necesidades organizativas. En este sentido, el plan fue renovado y actualizado para seguir garantizando su adecuación y eficacia. Actualmente, la plantilla de la compañía refleja un equilibrio global: de las 354 personas que la conforman, el 50,85% son mujeres y el 49,15% hombres.

La Comisión de Igualdad y Diversidad desempeña un papel esencial en el seguimiento y evolución de estas políticas. Entre sus funciones se encuentran el análisis periódico de las iniciativas implantadas y la revisión de los principales indicadores de gestión, con el objetivo de evaluar su impacto y promover nuevas líneas de mejora. De este modo, Arias avanza en la integración efectiva de la igualdad y la diversidad en su gestión diaria.

Asimismo, la compañía dispone de mecanismos específicos para favorecer entornos laborales seguros, respetuosos y libres de conductas inapropiadas. En todos sus centros de trabajo cuenta con la figura del Agente del Acoso, así como con un dispositivo de alerta y denuncia para prevenir, detectar y comunicar cualquier posible incidencia en esta materia o en otros ámbitos de la gestión interna.

Anualmente Arias celebra el día por la Igualdad de Oportunidades, coincidiendo con el día en que se firmó el primer Plan de Igualdad, el día internacional de la mujer, el de la igualdad salarial, y la Semana Europea para el Empleo de Personas con Discapacidad, entre otros, bajo la premisa de poder seguir construyendo y avanzando.

El compromiso de Arias con la igualdad y la diversidad ha sido reconocido de manera continuada a través del Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE), otorgado por el Ministerio de Igualdad desde 2011. La renovación de este distintivo para el periodo 2024-2027 acredita la solidez de las políticas implantadas y refuerza la

Empleados con discapacidad

9

voluntad de la compañía de seguir avanzando en este ámbito mediante procesos de revisión y mejora continua.

En materia de diversidad, Arias está adherida al Charter de la Diversidad desde 2010 y ha renovado nuevamente este compromiso. Además, dispone de un protocolo de integración laboral dirigido a garantizar condiciones adecuadas de seguridad y salud para las personas con discapacidad, y mantiene acuerdos con entidades que favorecen la inclusión sociolaboral de colectivos en situación de vulnerabilidad, como Cruz Roja.

Este compromiso con una organización más inclusiva también se refleja en el empleo directo de personas con discapacidad. En este sentido, Arias da empleo a 9 personas con discapacidad, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral más accesible, plural e integrador.



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 los 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.

5.5 CONCILIACIÓN LABORAL

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional constituye una de las líneas prioritarias de actuación de Arias en materia de gestión de personas. La compañía considera que favorecer el equilibrio entre las distintas esferas de la vida contribuye de forma directa al bienestar de la plantilla, al fortalecimiento del compromiso y a la atracción y fidelización del talento.

Con este enfoque, Arias ha venido desarrollando de forma continuada medidas orientadas a facilitar la conciliación. Un hito relevante en este recorrido fue la obtención, en 2019, de la **certificación Empresa Familiarmente Responsable (EFR)** en la **categoría inicial C+** (empresa comprometida), otorgada por la Fundación Másfamilia y avalada por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Desde entonces, la compañía ha consolidado este modelo como una herramienta de mejora continua, revisando de forma periódica sus políticas y adaptándolas a la evolución de la organización y a las necesidades de su plantilla.

En este marco se integra el **Catálogo Arias Concilia**, documento que recoge de forma estructurada las medidas de conciliación disponibles, así como los principales objetivos estratégicos de la compañía en esta materia. Este catálogo se revisa en cada ciclo de renovación, lo que permite analizar la evolución del modelo, identificar oportunidades de mejora e incorporar nuevas iniciativas. Asimismo, Arias se somete anualmente a una auditoría externa realizada por AENOR, que verifica el cumplimiento de los requisitos asociados al modelo EFR.

La evolución registrada en los últimos años ha permitido a Arias consolidar su posicionamiento en el **nivel B Proactiva**, reflejo de una apuesta sostenida por la conciliación y de una clara vocación de mejora en este ámbito. Entre los principales elementos valorados en las evaluaciones realizadas destacan la existencia de una cultura organizativa favorable a la conciliación, la consolidación del Catálogo Arias Concilia y la figura de los embajadores EFR, presentes en todas las plantas y accesibles para toda la plantilla.



La conciliación de la vida personal, familiar y profesional constituye una de las líneas prioritarias de actuación de Arias en materia de gestión de personas.

En el año 2025, Arias ha renovado su **certificado EFR** por un periodo de 3 años, otorgado por la Fundación Másfamilia, avalando así la continuidad y mejora de las políticas implantadas en materia de flexibilidad, igualdad de oportunidades y bienestar de las personas trabajadoras, tras superar el correspondiente proceso de auditoría de renovación llevado a cabo por AENOR, habiendo progresado en la puntuación respecto a la que se alcanzó en el año 2023.

La compañía refuerza también su compromiso con fórmulas de trabajo más flexibles mediante la adhesión anual al Chárter del Teletrabajo de la Fundación Másfamilia. Esta iniciativa de carácter voluntario impulsa una cultura organizativa basada en la flexibilidad y la orientación a resultados, al tiempo que favorece la conciliación, promueve la diversidad y la inclusión, contribuye a mejorar la movilidad y ayuda a reducir el impacto ambiental asociado a los desplazamientos.

Dentro del último ciclo de renovación de la certificación EFR, Arias ha incorporado nuevas mejoras orientadas a fortalecer este modelo.

Entre ellas, cabe destacar:

- La actualización de procesos y procedimientos.
- El refuerzo del papel de los embajadores EFR como figuras de apoyo y proximidad en las plantas.
- La actualización del catálogo de medidas, que reúne 63 iniciativas organizadas en cinco grandes ámbitos: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo profesional y personal, e igualdad de oportunidades.

Entre las medidas incorporadas o reforzadas figuran:

- El uso de plazas de aparcamiento en las oficinas de Madrid.
- El acceso a seguro médico con tarifa negociada.
- La política y los materiales de apoyo al teletrabajo.
- La asistencia psicológica gratuita.
- La posibilidad de disfrutar de permisos no retribuidos para atender circunstancias personales graves.
- El detalle por nacimiento y la aplicación flexible del permiso retribuido por hospitalización.
- A ello se suma el refuerzo de la comunicación interna sobre el modelo EFR y la habilitación de un canal específico de contacto a través del correo ariasconcilia@mantequerasarias.com.

LOGROS ALCANZADOS EN 2025

A través de estas actuaciones, Arias sigue consolidando una estrategia de conciliación basada en:

- La escucha
- La mejora continua y la cercanía con las personas.
- Entre sus principales líneas de avance se sitúan la consolidación del teletrabajo.
- Una mayor difusión de las medidas de conciliación disponibles.
- El impulso de la retribución flexible.
- La extensión de esta cultura a 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 año 2021, se ha implantado una política de desconexión digital basada 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 CONSTRUIR LA RESPUESTA DESDE EL DIÁLOGO SOCIAL

Arias concibe el diálogo social como un elemento esencial para construir relaciones laborales sólidas, favorecer la participación de las personas trabajadoras y dar respuesta a las necesidades de la organización desde la cercanía, la interlocución y el acuerdo. Este enfoque forma parte de su modelo de gestión y se traduce en una relación continuada con la representación legal de las personas trabajadoras.

Actualmente, la compañía aplica dos convenios colectivos que regulan las condiciones laborales de su plantilla. Por un lado, cinco de sus centros de trabajo se rigen por el **Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados** (58% de la plantilla), que establece las condiciones mínimas de trabajo para el sector en el conjunto del territorio nacional. Por otro, el centro de Asturias, Vegalencia, cuenta con un convenio propio adaptado a sus particularidades organizativas y productivas para el 42% de la plantilla.

Junto a estos marcos convencionales, Arias dispone de un **Plan de Igualdad** que incorpora medidas adicionales orientadas a reforzar las condiciones laborales y a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización. Este plan contempla actuaciones en ámbitos como la selección, la promoción profesional, la contratación y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En este contexto, la representación legal de las personas trabajadoras desempeña un papel clave en la interlocución con la dirección de la compañía. En todos los centros de trabajo productivos existe esta representación, lo que permite abordar de forma estructurada las necesidades específicas de cada centro y alcanzar acuerdos ajustados a su realidad.

De esta manera, Arias fomenta una dinámica de colaboración que contribuye a la búsqueda de soluciones compartidas y al fortalecimiento del clima laboral

La seguridad y la salud de las personas forman también parte central de esta manera de entender el diálogo social. Además de los **Comités de Seguridad y Salud** previstos por la normativa, en aquellos centros donde no existe esta figura se celebran reuniones periódicas con la representación legal de las personas trabajadoras. Estos espacios permiten mantener una comunicación directa sobre cuestiones vinculadas a la prevención, el bienestar y las condiciones de trabajo, reforzando la participación y la cultura de escucha en toda la organización.

Arias sigue construyendo su respuesta desde el diálogo social, integrando la negociación, la participación y la mejora continua como pilares de una gestión laboral responsable, cercana y orientada a las personas.



Empleados cubiertos por convenio colectivo lácteas

58%

Empleados cubiertos por convenio colectivo Vegalencia

42%

6 Protección del PLANETA y sus recursos

En el marco de su estrategia de sostenibilidad, la protección del medio ambiente constituye una prioridad para Savencia, la empresa matriz de Arias. A través del Plan Oxygen, el Grupo ha establecido metas ambiciosas orientadas a reducir la huella ambiental de sus operaciones, entre las que destacan: la reducción de un 20% de las emisiones de gases de efecto invernadero en la producción por tonelada fabricada para 2025 respecto a 2015, el incremento del uso de energías renovables, la reducción de un 10% de la extracción de agua del medio natural por tonelada producida para 2025 respecto a 2015 y la mejora de la gestión de los residuos industriales, fomentando soluciones circulares.

Arias, dentro de este marco, trabaja de forma continua para reducir la huella ambiental de sus actividades, contribuyendo a un entorno más sostenible. En este sentido, desde 2023, Savencia

Fromage & Dairy, comprometida 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) en una trayectoria Well-Below 2°C (WB2°), es decir, alineada con una limitación del calentamiento global a un nivel inferior a 2°C. Para 2035, el Grupo se compromete a reducir en un 67,2% las emisiones de gases de efecto invernadero de alcance 1 y 2 (comparado con 2019), y en un 47,5% las emisiones de alcance 3 incluyendo las relacionadas con la compra de materias primas, con bienes y servicios adquiridos, transporte y tratamiento de productos al final de su vida útil

Estas informaciones están disponibles en línea en el sitio del SBTi: <https://sciencebasedtargets.org/target-dashboard>.

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. Para ello, la compañía busca de manera activa y continua, medidas para mejorar su eficiencia energética y fomentar el uso de energías renovables con el objetivo de reducir su huella de carbono.

Además, Arias, junto al Grupo Savencia, trabaja en la reducción de su impacto en el medio ambiente mediante la reducción del consumo de agua, del consumo de materias primas y de la producción de residuos, fomentando a su vez la valorización de estos. Aunque actualmente no dispone de sistemas de gestión ambiental formalmente certificados, la empresa cuenta con procedimientos internos para la recopilación y seguimiento de los datos de impacto y de los efectos de las medidas implantadas.

En el **Plan Oxygen**, se establecen los 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.

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. La póliza de Responsabilidad Civil Medioambiental tiene una cobertura de 500.000 Eur.

CONSUMO ENERGÉTICO

En 2025, Arias ha registrado un consumo energético total de 42.053 MWh PCI, lo que supone una reducción significativa respecto al ejercicio anterior. Las iniciativas implementadas incluyen la optimización de las producciones, la recuperación de calor de proceso, la sustitución de equipos por nuevos más eficientes energéticamente, el control continuo de los consumos de energías para la identificación inmediata de desvíos, mejoras en la eficiencia de refrigeración y optimización del aislamiento de las tuberías, entre otras acciones. Arias ha realizado además auditorías energéticas en varias de sus plantas por parte de una entidad externa para identificar posibles nuevas medidas de reducción de consumos, y en su planta de Burgos ha iniciado una colaboración con Centro Tecnológico ITCL para que nos proporcione actividades de apoyo tecnológico dentro de nuestro proyecto de descarbonización, con estudios específicos de mejoras energéticas.

CONSUMO ENERGÉTICO

	2025 (MWh PCI)	2024 (MWh PCI)
Electricidad	16.793	18.216
Gas Natural	23.713	26.558
Gasoil + Gasolina	1.546	1.596
Propano	0	1
TOTAL	42.053	46.370



En 2025, Arias ha conseguido reducir el consumo energético total un 9,3% respecto al ejercicio anterior, continuando la tendencia descendente iniciada en años anteriores.

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

Arias continúa optimizando el uso de sus materias primas, tanto las de origen lácteo como los materiales de envasado y embalaje. La compañía trabaja en la mejora continua de sus procesos para reducir las pérdidas de materia y aumentar la eficiencia en la utilización de recursos.

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS 2025

Leche y nata **54.646.432,00 litros**

Uso eficiente del agua

En línea con su compromiso ambiental, Arias sitúa la gestión eficiente del agua como una prioridad clave dentro de su Plan Oxygen. Su objetivo es 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 por áreas, reciclaje de agua interna mediante procesos de ósmosis inversa, optimización de procesos de limpieza con recuperación y reutilización del agua, uso de circuitos cerrados para refrigeración, instalación de pistolas eficientes en mangueras, ajuste de frecuencias y tiempos de limpieza, y control específico de consumos en los sistemas automáticos CIP.



Además, 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.

Gracias a estas acciones, en 2025 la compañía registró un consumo de agua de 417.817 m³, lo que supone una reducción del 3,6% respecto al año anterior.

Consumo agua 2023(m³)

2025	2024
417.817	433.279

Arias reduce el consumo de agua y aplica controles específicos en sus procesos productivos para minimizar la pérdida de materia orgánica en el agua residual. Para ello, mantiene estrictos estándares sobre los niveles de DQO antes de la depuración, favoreciendo una menor pérdida de materia y una mayor eficiencia energética en sus plantas de tratamiento.

En todos sus centros, la compañía trata el 100% de las aguas residuales mediante depuradoras propias, con controles exhaustivos para garantizar el cumplimiento normativo. Destaca la planta de Vegalencia, cuyas aguas tratadas se vierten en un río salmoneiro, lo que exige estándares de calidad especialmente elevados.

Además, Arias valoriza el 100% de los lodos generados en la depuración, destinándolos a biogás o compostaje. También recupera agua de procesos como la ósmosis inversa para reutilizarla en preacclarados y tareas de limpieza, avanzando hacia una gestión más circular y responsable del recurso.



6.2 MEDIDAS PARA COMBATIR 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. Estas acciones han sido clave para reducir el impacto ambiental derivado del consumo energético de la compañía. La reducción de emisiones de los alcances 1 y 2 en 2025 ha sido de un 7%, y de un 69% respecto a 2015, lo que supera ampliamente el objetivo del **Plan Oxygen** de reducción del 20%.

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. En 2023, Arias recibió la primera **estrella Lean & Green** por conseguir una reducción del 20% de sus emisiones generadas en sus procesos logísticos. En 2025, Arias está trabajando para añadir otro 10% a su reducción de emisiones y poder conseguir así su segunda estrella en 2026.

En lo que respecta a la energía eléctrica, toda la electricidad consumida en las instalaciones de Arias proviene de fuentes renovables con **certificación de garantía de origen (CNMC)**, lo que reduce sus emisiones indirectas de alcance 2 (market-based) a cero.

Nuestra huella de carbono de alcance 1 y 2 se calcula multiplicando los datos de nuestra actividad por el factor de emisión.

Los datos de actividad provienen del consumo registrado en las facturas de nuestra compañía energética.

Los factores de emisión utilizados son los proporcionados por el grupo en Diciembre del 2025, basados en la base de datos de ADEME, una de las más importantes de Europa.

Para el cálculo de nuestra huella de carbono de alcance 1 y 2, en el mes Diciembre, estimamos el consumo debido a la necesidad de reportar las emisiones a principios de enero de 2026 al grupo, antes de recibir las facturas.

Estos datos son auditados en mayo por dos auditores externos a la empresa.



La Compañía ha logrado reducir sus emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcances 1 y 2) un 7% en 2025 respecto al año anterior, reafirmando su compromiso con la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático.

Emisiones de gases de efecto invernadero (Tn CO₂e)

	2025	2024
Emisiones directas (alcance 1)*	5.936	6.384
Emisiones indirectas por el consumo o compra de energía (alcance 2-Marked based*)	0	0
Otras emisiones indirectas (alcance 3)	En proceso de cálculo	No calculadas

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

DESGLOSE DE EMISIONES DIRECTAS

Las emisiones directas de alcance 1 en 2025 ascienden a 5.936 Tn CO₂e, procedentes fundamentalmente de dos fuentes: las emisiones de las fábricas, que suman 5.741 Tn CO₂e, y las emisiones de los vehículos de la compañía, que aportan 195 Tn CO₂e.

IMPULSO AL TRANSPORTE SOSTENIBLE

El compromiso de Arias con el transporte sostenible se ha materializado en el uso de camiones de GNL (Gas Natural Licuado) para los transportes 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.

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

6.3 ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN EFICIENTE DE 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 2025, la empresa alcanzó una tasa de valorización del 96,1% 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».

Entre las acciones clave que destacan en este enfoque, se encuentran: el rediseño de los embalajes para reducir su peso, maximizar el uso de materiales reciclados y hacerlos más reciclables; 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; y la preservación del valor nutricional presente de forma natural en la leche.

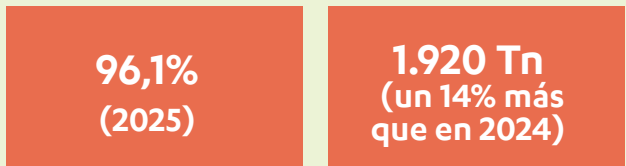
Un ejemplo significativo de proyectos llevados a cabo en 2025 sobre el rediseño de los embalajes es el desarrollo de un nuevo envase para todas nuestras mantequillas en tarrina con un 17,2% menos de plástico y que permiten reducir las emisiones de carbono del envase en un 14%. Este nuevo formato se empezará a utilizar en 2026.

Un ejemplo de la reducción de pérdida de materia es la optimización de los procesos de fabricación y distribución para reducir el desperdicio alimentario en un 26% respecto a 2025, y un 64% en acumulado desde 2017.

El compromiso de Arias con la sostenibilidad y el reciclaje ha sido oficialmente reconocido por Ecoembes, una organización medioambiental sin ánimo de lucro, con un certificado que valida la contribución de la empresa a la protección del medio ambiente.

Residuos generados

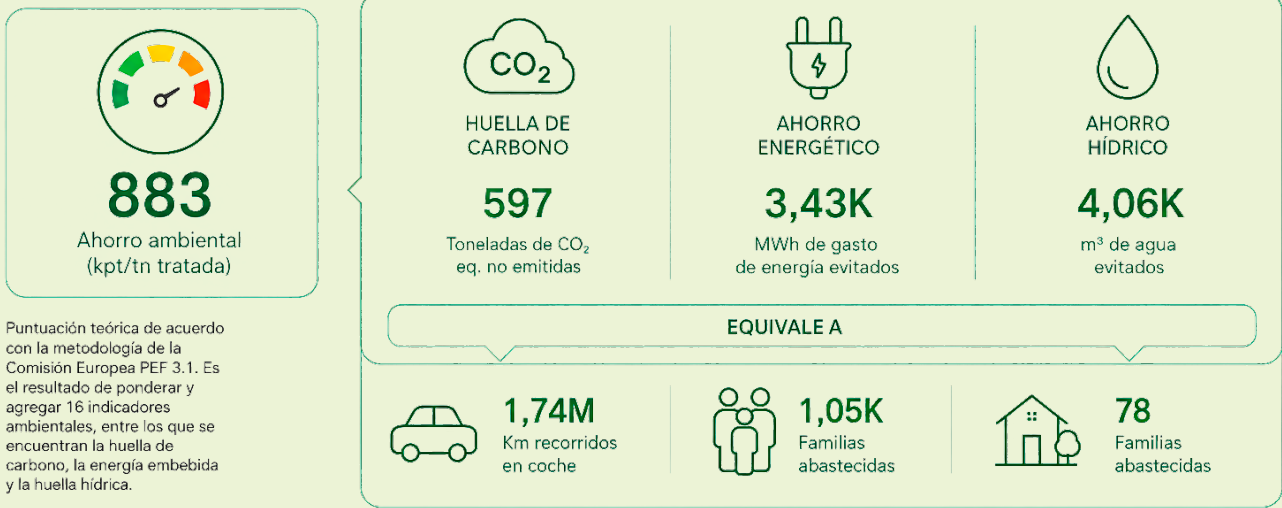
TASA DE VALORIZACIÓN RESIDUOS GENERADOS DE RESIDUOS 2025



AHORRO AMBIENTAL BASADO EN PEF



AHORRO AMBIENTAL



¿Sabes cuál es tu contribución al medioambiente al gestionar tus residuos de envases con Ecoembes?

A continuación te mostramos cómo ha sido tu huella ambiental en 2025.

El aumento de residuos en el año 2025 vs 2024, se debe principalmente a que en la fábrica de Ronda en años anteriores, el suero ácido lo destinábamos a consumo animal (se llevaba a una granja de cochinos) , es decir, el suero no se consideraba un residuo, sino un producto útil. Actualmente no encontramos ninguna granja para llevar este suero por lo que, al no poder vender el suero para consumo animal, se considera un residuo que necesita ser gestionado, lo que ha incrementado la cantidad de residuos generados por la fábrica. La solución ha sido enviar el suero a una planta de compostaje, donde se puede procesar de manera más sostenible, aunque no se aprovecha como alimento animal.

De cara al futuro, la compañía mantiene como objetivo alcanzar la meta de Residuo Cero, destinando el máximo porcentaje posible de los residuos generados en sus centros principales a plantas de revalorización, lo que demuestra su compromiso con prácticas sostenibles y la gestión responsable de los residuos.

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 94.617 dm³ de madera, lo que equivale a salvar 91 árboles, además de reducir las emisiones en 257.183 kg, lo que equivale a 6 vueltas al mundo en camión, y disminuir los residuos generados en 8.834 kg.



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 significativos 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.

7 Colaboración SOCIAL con el entorno

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 2025, Arias ha reforzado su compromiso con la comunidad local a través de un amplio abanico de iniciativas solidarias que abarcan la integración laboral, el apoyo a colectivos vulnerables y la colaboración activa con el tejido asociativo de los territorios en los que opera.

Durante el año 2025, la compañía ha colaborado activamente con distintas entidades y causas solidarias, promoviendo la integración laboral, el voluntariado y el apoyo a colectivos vulnerables.

La apuesta por la integración laboral se refleja igualmente en la contratación de servicios prestados por empresas comprometidas con la inserción de personas con discapacidad. En este sentido, Arias cuenta con los servicios de jardinería de su fábrica en Burgos y con los servicios de limpieza de su sede central en Madrid, ambos contratados con empresas que emplean a personas con discapacidad. Asimismo, el proveedor de servicios logísticos de la compañía emplea a un número significativo de personas con discapacidad para la manipulación de 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 en 2025 es el Reto Territorios Arias, evento deportivo y solidario de ámbito interempresarial en el que los propios participantes eligieron, por votación, seis organizaciones sociales beneficiarias, una por cada centro de trabajo:

Asociación GALBAN (Vegalencia), Asociación Autismo Burgos, AECC Valladolid, Asociación de Dislexia (Albacete), Hermanitas de los Pobres (Ronda) y Asociación Española de ELA (Madrid). Cada entidad recibió una donación de 1.000 euros, alcanzando la cifra de 6.000 euros destinados a estas causas.

Además, la compañía patrocinó la carrera solidaria de la Fundación Síndrome de Down Madrid, con amplia participación de trabajadores, familiares y amigos, 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 de 1.000 euros. 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.

La colaboración con la Fundación Prodis ha sido especialmente intensa en 2025. La compañía adquirió calendarios solidarios para todos sus centros (138 euros), los regalos del concurso de dibujo navideño y los obsequios para los participantes del Reto Territorios Arias —elaborados en su centro especial de empleo—, además de realizar una donación económica de 3.000 euros en apoyo a sus proyectos de integración. Con motivo de la Semana Europea del Empleo de las Personas con Discapacidad, el equipo de Recursos Humanos organizó una visita al centro para compartir una jornada con los jóvenes con discapacidad intelectual, contribuyendo a sensibilizar y visibilizar el trabajo de este colectivo.



2025 ha traído también nuevas colaboraciones que amplían el alcance social de la compañía. Destaca la iniciativa con el periódico El Comercio en el proyecto «Futuro en Femenino», orientado a promover la igualdad entre los jóvenes, con una actividad de sensibilización impartida por una profesional de Arias en un centro educativo asturiano y una posterior publicación en el medio (1.500 euros). Asimismo, el equipo de Recursos Humanos participó en la convención anual de Cruz Roja con motivo del 30.º aniversario de su Plan de Empleo, donde presentó las iniciativas de integración e inclusión laboral desarrolladas por Arias.

En total, Arias destinó en 2025 la cantidad de 21.515 euros en donativos a estas y otras asociaciones a lo largo del ejercicio. Por otra parte, los distintos centros de trabajo de Arias realizaron donaciones de productos a diversas entidades sociales, entre ellas la Fundación Eddy McDonald, a través de la donación de 69 kilogramos de productos (valorados en 2.500 euros) para ayudar a familias desfavorecidas con motivo del concurso «El mejor roscón de Madrid». 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 periódica de productos, incluyendo producto con fecha de caducidad próxima no comercializable.
- 🎯 **Síndrome de Down Madrid** en su carrera solidaria anual gracias al patrocinio y con la participación de empleados, familiares y amigos de Arias (donación económica de 2.000 euros).
- 🎯 **Fundación Prodis:**
 - Adquisición de calendarios solidarios para todos los centros de Arias, elaborados en su centro especial de empleo.
 - Adquisición de regalos para el concurso de dibujo navideño y para los participantes del Reto Territorios Arias, fabricados en su centro especial de empleo.
 - Donación económica de 3.000 euros en apoyo a sus proyectos de integración laboral.
 - Visita al centro especial de empleo con motivo de la Semana Europea del Empleo de las Personas con Discapacidad para compartir una jornada con los jóvenes con discapacidad intelectual.
- 🎯 **Reto Territorios Arias**, evento deportivo y solidario interempresarial con donación de 1.000 euros a cada una de las seis organizaciones sociales elegidas por los participantes.
- 🎯 **Carrera solidaria de la Asociación Española de Ictiosis**, con una donación económica de 1.000 euros y la inscripción gratuita de la plantilla de Arias.
- 🎯 **Fundación Eddy McDonald**, a través de la donación de 69 kg de productos valorados en 2.500 euros para ayudar a familias desfavorecidas, con motivo del concurso «El mejor roscón de Madrid».
- 🎯 **El Comercio en la iniciativa «Futuro en Femenino»**, fomentando la igualdad entre los jóvenes con una actividad de sensibilización en un centro educativo asturiano (1.500 euros).
- 🎯 **Asociación Fraternidad de Asturias**, dedicada al cuidado de personas con discapacidad intelectual, mediante donación de productos para el comedor de su residencia (13,5 kg / 155,60 euros).
- 🎯 **Participación en la convención anual de Cruz Roja** por el 30.º aniversario de su Plan de Empleo, presentando las iniciativas de integración e inclusión de Arias.



Kilogramos donados

	Kgs	Valor €
Banco de Alimentos de Madrid	25.346	163.730,91
Banco de Alimentos de Asturias	687	3.490,05
Banco de Alimentos de Burgos	304	1.333,49
Banco de Alimentos de Las Palmas	92	576,05
TOTAL	26.429	169.130,50

Donativos en €

	Valor €
Síndrome de Down Madrid (carrera solidaria)	2.000
Reto Territorios Arias (6 asociaciones x 1.000 €)	6.000
Fundación Prodis	5.015
Asociación Española de Ictiosis (carrera)	1.000
Club Atlético de la Ribera (equipación deportiva)	1.500
El Comercio «Futuro en Femenino»	1.500
Cruz Roja Burgos (cena solidaria 150.º aniversario)	500
Fundación Marino Gutiérrez Suárez	4.000
TOTAL €	21.515



COLABORACIÓN EN LAS FÁBRICAS DE ARIAS

En la fábrica de Vegalencia, Arias ha organizado durante 2025, junto con Cruz Roja, una campaña de donación de sangre entre sus empleados. La fábrica ha mantenido su estrecha vinculación con el entorno local, colaborando con el IES Escultor Juan de Villanueva mediante la donación de leche y nata para las prácticas educativas de sus alumnos. Asimismo, ha participado en diversas actividades de la comarca a través de donaciones de productos: la Travesía de la Ribera (63 kg / 188,43 euros), el Salón ARNIU del Ayuntamiento de Ribera de Arriba (14,43 kg), la Fiesta de Mayores de Soto (18,8 kg), la Fiesta de San Juan de Mata (27,3 kg), la Fiesta «La Pobre Morcín» (39,20 kg), el Colegio La Foz de Morcín (10,8 kg) y el Círculo Gastronómico Quesero Asturiano (67,7 kg). En el ámbito deportivo, la fábrica colaboró con el Club Atlético de la Ribera con una aportación económica de 1.500 euros destinada a la compra de la equipación para el equipo femenino.

La fábrica de Valladolid ha colaborado con diversas entidades locales a través de donaciones de productos: el Ayuntamiento de Cabezón de Pisuerga en la Carrera BTT (13,5 kg), el Ayuntamiento de Corcos del Valle en sus fiestas municipales (6,5 kg), la Asociación Cultural Amigos del Belén en su evento navideño (12,32 kg), la Asociación RETO para personas desfavorecidas (37 kg) y la organización benéfica Hermanitas de los Pobres para la atención a mayores (12,5 kg).

En Burgos, la compañía ha colaborado con Cruz Roja en la organización de una cena solidaria con motivo de su 150.º aniversario, con una donación económica de 500 euros. Asimismo, junto a la Fundación Lesmes e Incorpora, se organizó una visita para estudiantes en proceso de integración laboral a las instalaciones de la fábrica, reforzando el compromiso de la compañía con la inserción de personas en situación de vulnerabilidad.

La fábrica de Albacete ha colaborado con Cáritas mediante la donación de queso para su mercado solidario (14,97 kg / 311,38 euros), consolidando la vocación social de Arias en todos sus centros de trabajo.



Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU

PLACER Y BIENESTAR



- 👉 Arias cuenta con las certificaciones: ISO 22000, BCR, IFS, SAE y Kosher que respaldan su compromiso con la seguridad alimentaria, la calidad, la orientación al cliente y la sostenibilidad.
- 👉 Clean Label: compromiso con la transparencia y la calidad.
- 👉 PositiveFood: Arias promueve una alimentación natural y equilibrada sin renunciar al disfrute gastronómico.

GANADERÍA SOSTENIBLE Y COMPRAS RESPONSABLES



- 👉 Implementar la Política de Buenas Prácticas Ganaderas en todas las áreas de recogida de leche a nivel global.
- 👉 Ampliar la Carta de bienestar animal a toda la recogida láctea mundial.

APUESTA POR EL TALENTO



- 👉 Renovación de los certificados Top Employer, Great Place To work y EFR (Empresa Familiarmente Responsable).
- 👉 Los 10 Esenciales de Seguridad, impulsado por el Grupo Savencia, con el objetivo de eliminar riesgos y reducir accidentes.

PROTECCIÓN DEL PLANETA Y SUS RECURSOS



- 👉 Desde 2023, Savencia Fromage & Dairy, comprometida 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) en una trayectoria Well-Below 2°C (WB2).
- 👉 Arias implementa un sistema de pooling de palets que contribuye a la sostenibilidad ambiental.

COLABORACIÓN SOCIAL CON EL ENTORNO



- 👉 Arias lleva a cabo diversas iniciativas orientadas a favorecer la integración laboral de jóvenes y de personas en situación de vulnerabilidad.
- 👉 En 2025, Arias donó un total de 26.429 kilogramos de alimentos a los Bancos de Alimentos de Madrid, Asturias, Burgos y Las Palmas.



Más valor.
Más confianza.

VERIFICACIÓN

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

El **ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA del ejercicio 2025** 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 27 y 28 de mayo de 2026**, 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	Auditor	Revisión
Alberto Flores Molina Senior Advisor	Sergio Medina Advisor	Victoria Gutiérrez Business Line Manager
 TUV SUD Iberia S.A.U. A-816/0814	 TUV SUD	 TUV SUD Iberia S.A.U. A-816/0814
Madrid, 01/06/2026	Barcelona, 01/06/2026	Madrid, 01/06/2026

TÜV SÜD IBERIA S.A.U

ARIAS
1848

