

2025



# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

LACERA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, S.A.

Lacera 

# 2025

## AVANZANDO CON SOLIDEZ EN UN ENTORNO DE CAMBIO

El año 2025 ha representado un **periodo de transición y consolidación** en un contexto global que ha sido exigente y altamente dinámico. A los avances tecnológicos que siguen transformando la economía y los modelos productivos, se suman **desafíos persistentes de carácter social, económico y geopolítico** que condicionan la actividad empresarial en todos los sectores.

La economía internacional avanza de forma desigual tras los esfuerzos de estabilización de los últimos ejercicios. Aunque durante 2025 las presiones inflacionarias comenzaron a moderarse y el mercado anticipaba una política monetaria más flexible en Europa, el entorno continuó caracterizado por un elevado nivel de incertidumbre. Los **conflictos armados prolongados en Europa del Este y Oriente Medio** continúan tensionando

los mercados energéticos y de materias primas, generando volatilidad y afectando de manera indirecta a las cadenas de suministro, a los costes operativos y a la planificación a medio y largo plazo de las empresas.

Este entorno macroeconómico y geopolítico tiene un impacto directo en sectores como los nuestros, dedicados a la prestación de **servicios esenciales** y caracterizados por una elevada intensidad de mano de obra, y muy especialmente en el sector de la limpieza profesional. Las oscilaciones económicas, junto con el incremento sostenido de los costes laborales, las exigencias normativas y la creciente complejidad operativa, influyen de manera decisiva en la sostenibilidad de los contratos y en la capacidad de las organizaciones para mantener niveles de calidad, empleo y competitividad.

**Marcos Suárez**  
CONSEJERO DELEGADO  
GRUPO LACERA



En el ámbito nacional, el debate sobre la reducción de la jornada laboral se prolongó durante todo 2025, con propuestas normativas que mantienen la reducción del tiempo de trabajo sin merma salarial.

Un ejercicio especialmente condicionado por un entorno laboral en transformación, marcado por las iniciativas regulatorias vinculadas a la reducción de jornada, ya mencionada, el refuerzo del control horario y el incremento de los costes laborales. Este contexto tuvo un impacto particularmente relevante en las actividades multiservicios, caracterizadas por una elevada intensidad laboral y una fuerte dependencia de la contratación pública y privada recurrente.

Medidas que, de materializarse, supondrían un reto estructural significativo para el sector, al no venir acompañadas, en muchos casos, de una actualización de precios acorde al incremento de costes. En actividades donde el factor humano representa el núcleo del modelo productivo y los márgenes son especialmente ajustados, cualquier desalineación entre costes y precios compromete la viabilidad económica de los servicios.

Desde la **Asociación Profesional de Empresas de Limpieza** (ASPEL), la propia **Confederación Española de Organizaciones Empresariales** (CEOE) e incluso desde distintos ámbitos sociales, continúa reclamándose la **revisión urgente de la Ley 2/2015 de Desindexación**. La rigidez que impone esta normativa impide que los contratos públicos se adapten a la realidad económica

actual. La combinación de incrementos salariales, posibles reducciones de jornada y la imposibilidad de revisar precios sitúa en una posición de riesgo a un sector que presta un servicio esencial para la salud pública, el bienestar social y el correcto funcionamiento de infraestructuras y espacios clave, tanto públicos como privados.

En este contexto, en **Grupo Lacera** hemos afrontado 2025 con una **actitud proactiva y responsable**, reforzando nuestro compromiso con una gestión eficiente, sostenible y centrada en las personas, consolidando una estrategia alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los Principios del Pacto Mundial. Seguimos avanzando en eficiencia energética, fortaleciendo nuestras alianzas sociales, promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades, e impulsando la empleabilidad y la inclusión de colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral.

Asimismo, mantenemos una apuesta decidida por la digitalización y la incorporación de nuevas tecnologías como palanca para mejorar la eficiencia operativa, la trazabilidad y la transparencia de nuestros servicios. La automatización de procesos, el uso inteligente de los datos y la innovación aplicada a la gestión nos permiten afrontar los retos del sector con soluciones más ágiles, sostenibles e inclusivas, siempre poniendo a las personas en el centro. Es en definitiva, un motor transformador de la organización y de nuestras relaciones con los grupos de interés.

Seguimos convencidos de que, incluso en un entorno complejo y cambiante, existen oportunidades para reforzar nuestro propósito y generar un impacto positivo y duradero en la sociedad. Nuestros valores —Servicio, Personas, Seguridad y Compromiso— continúan guiando cada decisión y cada proyecto.

Gracias, una vez más, a todo el **#GranEquipoLacera** por su esfuerzo, profesionalidad y compromiso diario. Vuestra dedicación es clave para seguir avanzando y construyendo, juntos, el futuro de nuestra organización.

**#SomosLacera**  
**#JuntosConseguimosMás**



31 de marzo de 2026  
**Marcos Suárez**  
CEO Grupo Lacera

INFORME

# INTRO DUCCIÓN

Este informe recoge la actividad de **Grupo Lacera** en materia de ASG a lo largo del ejercicio 2025. Además, se contempla la información sobre riesgos, políticas, indicadores y acciones gestionados por **Grupo Lacera** que corresponden a cada uno de los Principios del Pacto Mundial enlazados con los ODS correspondientes con los que estamos alineados.

La materialidad de los asuntos recogidos en el presente informe se determina en función de los indicadores de gestión establecidos para cada uno de estos.

# INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Lacera es una empresa especializada en la prestación de servicios integrales que, con el compromiso de todo su equipo, mantiene como objetivo la realización de un servicio excelente que permita fidelizar a su clientela y ser referencia del sector, aumentando el reconocimiento social de la compañía y su valor, con el firme compromiso de garantizar la estabilidad y protección del personal.



#SomosLacera  
#JuntosConseguimosMas

**Razón Social:** LACERA SERVICIOS Y MANTENIMIENTO, S.A.

**Tipo de empresa:** Empresa grande no cotizada

**Domicilio social y oficina central:** C/ Víctor Sáenz, 23

**Localidad:** Oviedo

**Provincia:** Asturias

**Comunidad Autónoma:** Principado de Asturias

**Dirección web:** [www.lacera.es](http://www.lacera.es)

**Nombre del máximo cargo ejecutivo:** Marcos Suárez Rodríguez

**Personas de contacto:** Marcos Suárez Rodríguez y Nuria Rodríguez

**Número de personas empleadas directas (cómputo a tiempo completo):**  
3.844,98 - 82,67 % Mujeres

**Sector:** Servicios profesionales (Limpieza)

**Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Servicios integrales, limpieza e higienización, servicios auxiliares, jardinería, mantenimiento integral, control de vectores, gestión de residuos, obras y rehabilitaciones.

**Ventas:** 100.471.911,27 €

**Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):** 7

2.1.

INFORMACIÓN FINANCIERA DEL EJERCICIO

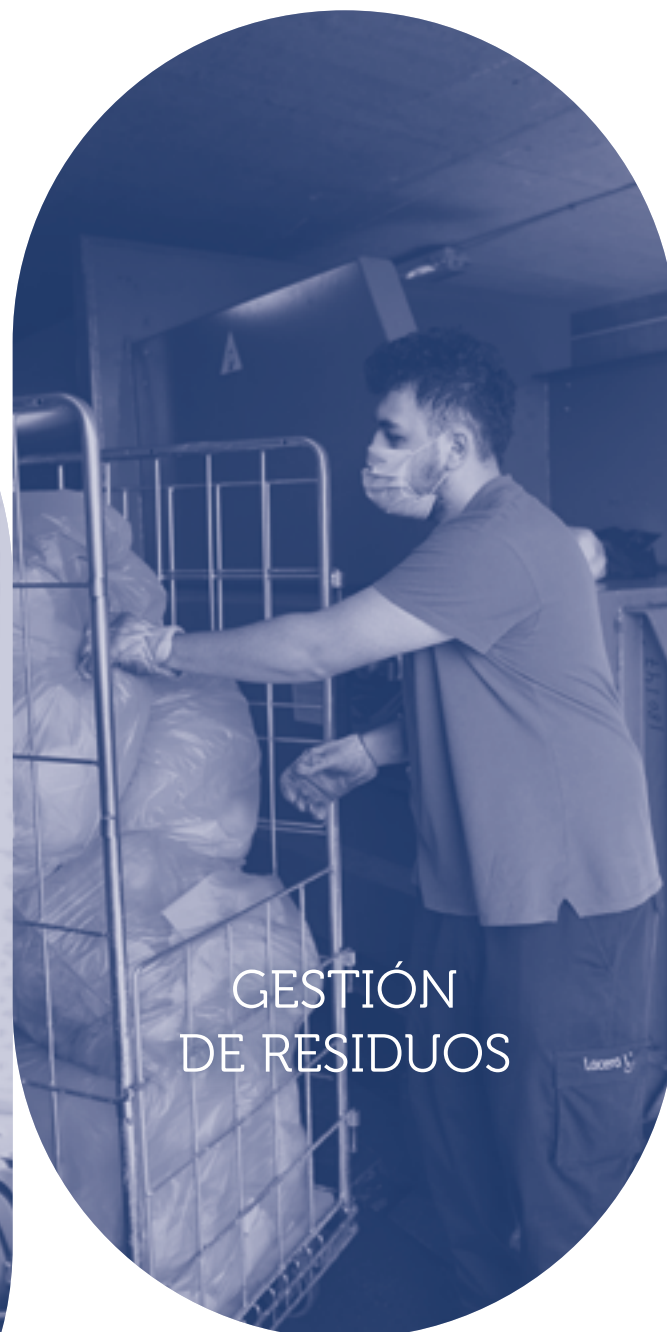
	2025		2024	2023
VENTAS	<b>100.471.911,27</b>	↑	97.664.536,32	80.035.363,09
EBITDA (Rtdo. operativo)	<b>1.860.832,11</b>	↑	849.758,02	83.340,57
Beneficio Neto	<b>1.144.337,7</b>	↑	686.795,27	166.453,89
Contribución fiscal	<b>23.226.115,72</b>	↑	22.207.262,66	17.621.540,15
Pago de Seg. Sociales	<b>21.445.824,58</b>	↑	20.643.014,51	18.355.646,95
ROE (Rentabilidad FFPP)	<b>9,79 %</b>	↑	6,41 %	1,66 %
ROA (Rentabilidad Activos)	<b>4,97 %</b>	↑	2,00 %	0,46 %
Endeudamiento bancario	<b>33,62 %</b>	=	32,09 %	59,06 %
Periodo medio cobro clientes	<b>63,28</b>	=	61,47	86,26
Liquidez	<b>1,48</b>	↑	1,35	1,43
GASTOS DE PERSONAL	<b>87.106.669,31</b>	=	86.135.776,82	71.261.034,35
Sueldos, salarios y asimilados	<b>63.912.234,21</b>	=	63.304.874,77	56.398.136,24
Cargas sociales	<b>23.194.435,10</b>	=	22.830.902,05	14.862.898,11

↑ MEJORA. Aumento positivo

= ESTABLE. Niveles adecuados

2.2.

# NUES TRA AC TIVI DAD



2.3.

# NUES TROS PRIN CI PIOS

Los siguientes principios forman parte de nuestra Política.

# Lacera

Lograr la máxima satisfacción de la clientela, externa e interna, y colaborar con ella en todo momento.

Asegurar la protección del personal, con el compromiso de prevenir los daños y el deterioro de su salud y de la mejora continua de la gestión y desempeño de la Seguridad y Salud en el trabajo, su estabilidad, y su ambiente de trabajo haciéndoles sentir partícipes de un grupo empresarial sólido que afiance su bienestar personal y profesional.

Cultivar los valores diferenciales del **Grupo Lacera**: Servicio, Personas, Seguridad, Compromiso.

Elaborar programas de formación continua, fomentar el trabajo en equipo, la igualdad de oportunidades, la promoción y el desarrollo profesional.

Respetar el medioambiente, fomentando prácticas que garanticen el desarrollo sostenible con el sólido compromiso de cumplir todas las normativas de minimización de la contaminación y el impacto ambiental.

Avanzar día a día en la mejora continua, instituyendo reglamentos internos que superen siempre y en todo lugar las exigencias de la legislación vigente.

Todo el equipo de **Grupo Lacera** actuará dentro de la legalidad, cumplirá de buena fe los contratos explícitos e implícitos concertados con todos los grupos de interés y observará en general, los deberes éticos y aquellos principios de responsabilidad social que la organización haya considerado razonable adoptar para una responsable conducción de los negocios.

Asimismo, preservará la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información y comunicación mantenidas entre las partes mediante la aplicación de un proceso de gestión de riesgos de seguridad de la información.

Para mantener estos principios, **Grupo Lacera** establece y revisa periódicamente su política y objetivos para garantizar su adecuación a la planificación estratégica. La Dirección de **Grupo Lacera** se compromete a que esta Política sea pública para todos los grupos de interés, siendo en especial comunicada a la totalidad de la plantilla, asegurando la efectividad de su conocimiento y práctica por todo el personal de la organización.

2.4.

# VISION

# MISION

Crece de forma sostenible en todo el ámbito nacional, ampliando los servicios que prestamos y logrando el reconocimiento social.

**Grupo Lacera** forma un grupo empresarial multiservicios que, transmitiendo a nuestra clientela transparencia, confianza y compromiso, trabaja bajo conceptos de rentabilidad, sostenibilidad y ética.

# VALORES

**Los valores en los que asentamos nuestra estrategia empresarial son:**

## SERVICIO

Nuestra principal misión es efectuar un servicio de acuerdo con las expectativas de nuestros clientes, colaborando con ellos en todo momento, siendo más que proveedores, sus colaboradores.

## PERSONAS

El activo fundamental de **Grupo Lacera** son todas las personas que cada día trabajamos, sin nosotros no habría servicios que ofrecer a los clientes. Por tal motivo, es nuestra obligación procurar el bienestar y la atención adecuada a nuestro personal, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de cada uno y desarrollando la innovación permanente en medidas de gestión de personas que contribuyan a la mejora continua.

## SEGURIDAD

La orientación de todo el personal a la seguridad laboral es una obligación en **Grupo Lacera**. Todos participamos para hacer realidad un trabajo seguro y tenemos la facultad de paralizar cualquier acción.

Además, trabajamos por la sostenibilidad empresarial, para permanecer en el tiempo, continuar creando empleo y creciendo, nuestra orientación es de futuro.

## COMPROMISO

Somos un Grupo comprometido con todos y cada uno de los grupos de interés con los que interactuamos: con nuestro personal, con nuestra clientela, con los proveedores, con los colaboradores, con la administración, con nuestros competidores, con el medioambiente y con la sociedad en general.



2.5.

# DÓN DE ES TA MOS



ASTURIAS



VALLADOLID



BARCELONA



LEÓN



PAMPLONA



SALAMANCA



MADRID



A CORUÑA



PALMA DE MALLORCA



LUGO



TENERIFE



LA RIOJA



GRAN CANARIA

Nuestra sede central está situada en Asturias, en C/ Víctor Sáenz 23 Bajo, 33006 Oviedo. A nivel nacional, contamos con oficinas distribuidas en las siguientes localizaciones: Palma de Mallorca, Tenerife, Las Palmas de Gran Canaria, León, Salamanca, Valladolid, Barcelona, A Coruña, Lugo, La Rioja, Madrid y Navarra.

# 2.6.

# NUES TROS SE LLOS

**CERTIFICAMOS  
NUESTRA ACTIVIDAD**



**ISO 9001**  
Certificación en Sistemas de Gestión de Calidad



**ISO 14001**  
Certificación en Sistemas de Gestión Ambiental



**ISO 45001**  
Certificación en Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo



**ISO 14064-1**  
Certificación en Sistemas de Gestión de Gases Efecto Invernadero



**ISO 50001**  
Certificación en Sistemas de Gestión Energética



**UNE-EN 16636**  
Certificación en Sistemas de Gestión de Plagas



**Nº Registro ES-GA-000403**  
Gestión Ambiental Verificada



**Nº Registro ES-AS-000073**  
Gestión Ambiental Verificada



**ECOLACERA**  
Certificación Ecolabel en limpieza de interiores



**ISO 27001**  
Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información



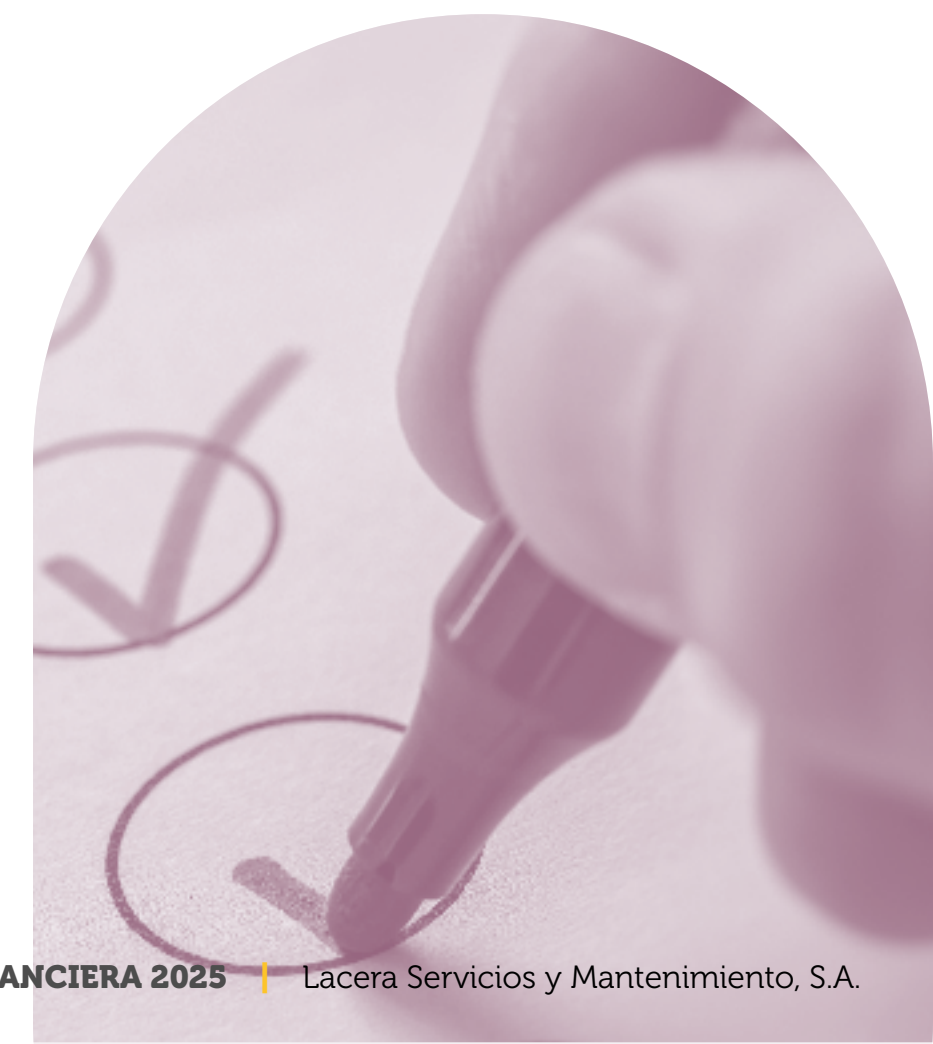
**ISO 56001**  
Sistema de Gestión de la Innovación



**SGE 21**  
Sistema de Gestión Ética, Sostenible y Responsable



Sello Asturiano de Movilidad Segura en la Empresa



## 2.7.

NUESTROS  
GRUPOS DEIN  
TE  
RES

Nuestros grupos de interés han sido identificados basándonos en el análisis de nuestra actividad sobre cada uno de ellos.

**CLIENTES**

El trato directo con los clientes, así como la prestación de un servicio acorde a sus expectativas, son los pilares fundamentales para mantener una relación óptima con este grupo de interés. Por dicho motivo, ésta debe basarse en máximas como el **respeto, la honradez, la confianza, el cumplimiento y la calidad.**

**EQUIPO HUMANO**

En nuestras relaciones cotidianas con otros compañeros y compañeras de trabajo, con independencia del nivel que ocupen dentro de la organización, debe prevalecer en todo momento un tratamiento de **respeto y consideración.** Trataremos a los demás como nos gustaría ser tratados, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, trato degradante o acoso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social prohibida por la ley y ajena a sus condiciones de mérito y capacidad, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con algún tipo de **diversidad.**

**ACCIONISTAS**

Nos esforzamos por cumplir con los intereses de nuestros accionistas, ayudando a proteger y aumentar el valor de la compañía, teniendo en cuenta nuestro **compromiso con la sostenibilidad.**

**EMPRESAS PROVEEDORAS Y SUBCONTRATAS**

Las empresas proveedoras y subcontratas son colaboradores clave para nuestra organización y actividad. Por dicho motivo, nuestra relación debe basarse en el cumplimiento recíproco de compromisos, objetivos y contratos, que deriven siempre en el beneficio de la clientela. Esta relación debe realizarse de una forma lícita, ética y respetuosa.

**EMPRESAS COLABORADORAS**

Nuestro objetivo es mantener unas relaciones éticas que garanticen el desarrollo normal de los intercambios comerciales, la satisfacción y beneficios mutuos. Trabajamos para la consecución del **ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos.**

**EMPRESAS COMPETIDORAS**

Estamos comprometidos con el respeto a la competencia. Nos mueve un compromiso de lealtad: evitamos y perseguimos las prácticas de competencia desleal.

**ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Desarrollamos una relación con las Administraciones competentes basadas en la **honestidad, integridad, transparencia y veracidad de la información.**

**EL MEDIO AMBIENTE**

Respetamos el medioambiente, fomentando prácticas que garanticen el desarrollo sostenible, con el compromiso de cumplir todas las normativas de **minimización** de la contaminación y el **impacto ambiental.**

**LA SOCIEDAD**

Nuestro objetivo es contribuir al desarrollo económico y al bienestar de la sociedad en la que **Grupo Lacera** desarrolla su actividad bajo criterios de sostenibilidad, sobre las bases del diálogo con la misma.

## 2.8.

DESCUBRIMOS  
RIESGOS

Un escenario que exige a las organizaciones reforzar su capacidad de anticipación, resiliencia y adaptación

El sector multiservicios continuó **mostrando resiliencia y capacidad de crecimiento** en 2025, apoyado en la elevada demanda de servicios externalizados y en la buena evolución general del empleo en España. Sin embargo, comenzó a reflejar una moderación del ritmo de crecimiento y una creciente presión sobre la rentabilidad operativa, especialmente en actividades intensivas en mano de obra. Un escenario que exige a las organizaciones reforzar su capacidad de anticipación, resiliencia y adaptación.

Para el **Grupo Lacera**, la identificación, evaluación y **gestión integral de riesgos** constituye un elemento esencial para garantizar la continuidad operativa, la calidad del servicio y el cumplimiento de los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés.

La gestión de riesgos se aborda desde una perspectiva transversal, integrando factores económicos, sociales,

medioambientales y regulatorios en la toma de decisiones estratégicas y operativas, con el objetivo de minimizar impactos adversos y fortalecer la sostenibilidad del modelo de negocio.

El contexto internacional continúa condicionado por tensiones geopolíticas persistentes, especialmente en Europa del Este y Oriente Medio, así como por un entorno económico global expuesto a episodios recurrentes de volatilidad. Aunque en 2025 se observaron ciertos elementos de estabilización en los mercados energéticos, persisten los riesgos asociados a interrupciones en el suministro, fluctuaciones en los precios de la energía, combustibles y materias primas, así como a costes logísticos en alza.

Estos factores pueden generar impactos indirectos sobre la actividad del **Grupo Lacera**, afectando a los costes operativos y a la planificación económica de los servicios. Ante este escenario, resulta fundamental una gestión rigurosa de los recursos, la optimización de procesos y una planificación financiera prudente, que permita mitigar desviaciones y garantizar la continuidad del servicio.

Uno de los principales riesgos identificados en 2025 se ha concentrado en el **ámbito laboral**, debido a la evolución del marco normativo y a las características propias de un sector intensivo en mano de obra, especialmente sensible en el caso de la limpieza profesional y en general para las empresas multiservicios.

El avance de iniciativas legislativas orientadas a la reducción de la jornada laboral, sin una racionalización proporcional de los costes salariales, supone un **riesgo estructural relevante**, como ya hemos señalado. En caso de aplicarse, estas medidas podrían afectar directamente al equilibrio económico de los contratos, especialmente aquellos suscritos con administraciones públicas, donde las posibilidades de adaptación son limitadas.

A ello se suma la continuidad de los incrementos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y las actualizaciones de los convenios colectivos sectoriales, que ejercen una presión significativa sobre los costes laborales. Este contexto incrementa el riesgo de pérdida de margen, comprometiendo la viabilidad económica de determinados contratos.

Asimismo, se identifican riesgos asociados a la gestión del factor humano en las compañías, como la dificultad para atraer y retener personal en determinados territorios, el envejecimiento progresivo de la plantilla y el incremento alarmante de los niveles de absentismo. Estos factores pueden afectar a la continuidad del servicio y a la calidad prestada, reforzando la necesidad de políticas activas de empleo, formación, salud laboral y bienestar de las personas.

En el ámbito normativo, uno de los principales riesgos estructurales para el **Grupo Lacera** continúa siendo la rigidez del marco regulador aplicable a la contratación pública. La Ley 2/2015 de Desindexación, junto con la regulación vigente en materia de contratación del sector público, limita la posibilidad de actualizar los precios de los contratos de forma alineada con la evolución real de los costes.

La combinación de incrementos salariales, posibles reducciones de jornada y la imposibilidad de revisión de precios genera un **desequilibrio económico** que pone en riesgo la sostenibilidad y continuidad de determinados contratos y del sector en su conjunto.

Adicionalmente, durante 2025 se ha mantenido un seguimiento activo de la evolución del marco normativo europeo en materia de sostenibilidad, en particular de la Directiva de Información Corporativa en Sostenibilidad (CSRD) y su progresiva trasposición al ordenamiento jurídico nacional. Aunque esta normativa no resulta actualmente de aplicación directa para la compañía, se identifica como un riesgo emergente el aumento de las exigencias de información, trazabilidad y control por parte de clientes y administraciones públicas, cuya falta de anticipación podría derivar en riesgos operativos, reputacionales o de competitividad a medio plazo.

Si bien el **Grupo Lacera** no realiza actividades de alto impacto ambiental, se consideran relevantes los riesgos asociados a un uso ineficiente de recursos, especialmente en lo relativo al consumo energético, consumo de agua, el uso de productos químicos y la gestión de residuos.

La evolución normativa y las crecientes expectativas de clientes y administraciones públicas en materia ambiental refuerzan la necesidad de integrar criterios de eficiencia y sostenibilidad para prevenir posibles riesgos regulatorios y reputacionales.

El incumplimiento de expectativas en materia de sostenibilidad, calidad del servicio, condiciones laborales o transparencia informativa puede generar riesgos reputacionales que afecten a la confianza de clientes, administraciones públicas y otros grupos de interés. La creciente relevancia de **criterios ESG** en los procesos de contratación y evaluación de proveedores incrementa la exposición de la compañía a este tipo de riesgos, lo que nos exige adoptar medidas preventivas adecuadas.

Ante este contexto, el **Grupo Lacera** continuó reforzando en 2025 un enfoque preventivo y responsable en la gestión de riesgos, integrando la sostenibilidad como **eje transversal de la estrategia empresarial**. La eficiencia en el uso de recursos, la estabilidad en el empleo, el cumplimiento normativo, la seguridad y salud de las personas y la continuidad del servicio constituyen los pilares de nuestra respuesta ante los riesgos identificados.

La gestión de riesgos se concibe desde una visión a largo plazo, orientada a generar valor sostenible y duradero para

La gestión de riesgos se concibe desde una visión a largo plazo, orientada a generar valor sostenible y duradero para todos los grupos de interés.

todos los grupos de interés, entendiendo la sostenibilidad no solo como una obligación de cumplimiento, sino como un compromiso real que impulsa nuestra evolución como una empresa sólida, resiliente y alineada con el bienestar social y el desarrollo responsable.

El nuevo ejercicio 2026 arranca en un contexto de crecimiento moderado y cierta recuperación de la confianza empresarial, aunque todavía condicionado por

factores de incertidumbre geopolítica en varios escenarios con frentes abiertos de compleja resolución a corto plazo y alto impacto económico, presión sobre costes laborales, dificultades de contratación y un entorno regulatorio exigente.

Para una empresa multiservicios, además, siguen siendo especialmente relevantes la evolución del empleo, el absentismo, el incremento de costes salariales, la dinámica de la contratación pública y sus escenarios presupuestarios, obligándonos a una continua mejora de la productividad y eficiencia operativa.

Con todo ello, vemos con **optimismo realista** el nuevo ejercicio en el que estamos inmersos en el momento de publicar esta memoria 2025.

2.9.

# PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

Grupo Lacera se compromete con los Principios del Pacto Mundial.



## MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO SIETE

«Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.»

### PRINCIPIO OCHO

«Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.»

### PRINCIPIO NUEVE

«Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.»

Contribuimos a la sostenibilidad fomentando buenas prácticas ambientales. Estamos comprometidos con la minimización de la contaminación y de nuestro impacto medioambiental.

### GRUPO DE INTERÉS MEDIOAMBIENTE



# NORMAS LABORALES

## PRINCIPIO TRES

«Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.»

En **Grupo Lacera** gestionamos la seguridad y salud en el trabajo promocionando el bienestar personal y profesional de nuestro equipo, garantizando el derecho de libertad sindical y la participación de la representación legal del personal.

## PRINCIPIO CUATRO

«Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.»

Somos flexibles y tenemos en cuenta las necesidades de conciliación de la vida personal y laboral del personal.

## **GRUPO DE INTERÉS**

PERSONAS | SOCIEDAD



## PRINCIPIO CINCO

«Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.»

**Grupo Lacera** se compromete a no contratar personal menor de edad.

## PRINCIPIO SEIS

«Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.»

Trabajamos para atraer, desarrollar y retener talento diverso, basándonos en el principio de igualdad sin distinción alguna.

# DERECHOS HUMANOS

## PRINCIPIO UNO

«Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.»

Estamos comprometidos en la defensa de los derechos humanos, la dignidad de las personas, la diversidad y la igualdad de oportunidades.

## PRINCIPIO DOS

«Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.»

Perseguimos el trato degradante y el acoso dentro de nuestra organización. Promocionamos el respeto a todas las personas con independencia de su condición.

## **GRUPO DE INTERÉS**

PERSONAS | SOCIEDAD



# LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

## PRINCIPIO DIEZ

«Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.»

En **Grupo Lacera** mantenemos nuestro compromiso de tolerancia cero ante la corrupción y el soborno. Promocionamos una cultura de cumplimiento y de aplicación de la ética.

## **GRUPO DE INTERÉS**

PERSONAS | CLIENTES  
| PROVEEDORES |  
MEDIOAMBIENTE | SOCIEDAD |  
ADMINISTRACIONES



# INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

**Grupo Lacera no realiza ninguna actividad de alto impacto ambiental.**

## **CONTINUAMOS CRECIENDO**

Con el objeto de hacer realidad nuestra planificación estratégica, se continúa trabajando en el Área de trabajo de Mejora Continua e Innovación, en la cual se aúnan la calidad y el desarrollo tecnológico, además de la digitalización de los procesos, contribuyendo a nuestro avance en sostenibilidad. Además, se han llevado a cabo campañas de concienciación dentro de la organización para la correcta gestión de los residuos.

# POLÍTICAS

Política medioambiental

Buenas prácticas medioambientales en el servicio de Limpieza

Procedimiento de homologación de proveedores y subcontratas

Procedimiento de verificación del control operacional

"Mini Imprescindible" de Medio Ambiente

Técnicas de Conducción Eficiente

Guía de requisitos aplicables a subcontratistas y proveedores

Instrucción técnica con los requisitos de compra (se incluyen criterios de compra verde)

Verificación del control operacional y objetivos ambientales

Procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales

"Mini Imprescindible" de Técnicas de Limpieza

Instrucciones para la gestión de residuos en centros de trabajo

Procedimiento para la realización de la revisión energética

Procedimiento para el cálculo de la huella de carbono

Instrucciones para la gestión de residuos en las oficinas de **Grupo Lacera**

# 3.1.

# CON TAMI NA CIÓN

Nuestra estrategia para la **reducción de emisiones** se centra en la minimización de los consumos de combustible. Continuamos trabajando en la **adquisición de vehículos con etiqueta ECO**, introduciendo en nuestra flota vehículos híbridos o eléctricos.

Trabajamos en la **reducción de consumo de productos de limpieza peligrosos** utilizados en el desarrollo de nuestra actividad, con el objetivo de minimizar las emisiones asociadas a su uso.

También en aras de reducir nuestras emisiones asociadas a nuestros procesos, estamos trabajando en la **digitalización** de nuestros procedimientos de gestión, logrando así reducir los consumos de papel. Por eso, medimos las emisiones de CO<sub>2</sub> que dejamos de generar gracias a los Proyectos de Digitalización que hemos implantado en la organización.

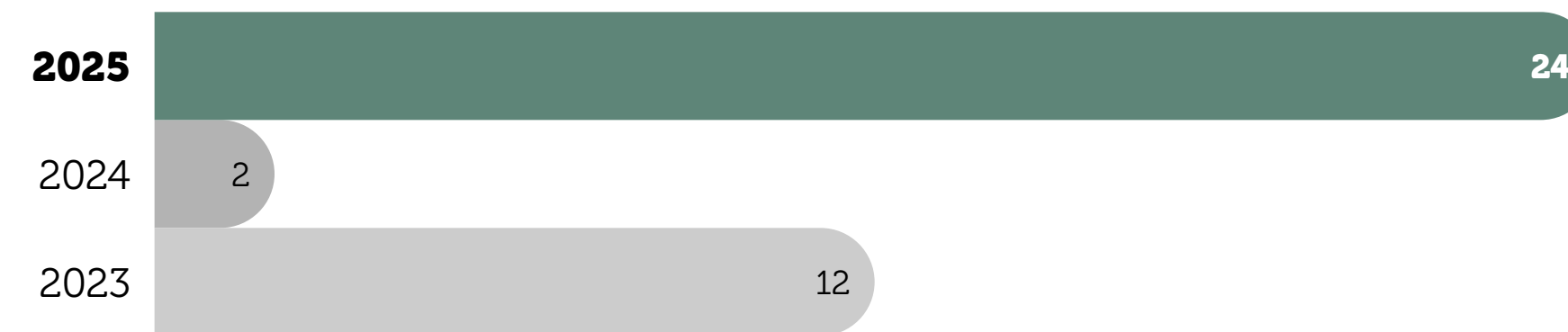




Dentro de nuestros compromisos ambientales se encuentra la reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> derivadas de nuestra actividad. Es por ello que una de las acciones que hemos puesto en marcha es la **renovación de vehículos de nuestra flota, apostando por vehículos híbridos o 100% eléctricos.**

En el año 2025 introducimos en nuestra flota 1 vehículo eléctrico y 24 vehículos híbridos. Desde **Grupo Lacera** continuamos analizando la viabilidad de la sustitución progresiva de los vehículos de gasóleo, gasolina o GLP por vehículos eléctricos. No obstante, esta transición se ve condicionada por limitaciones operativas relevantes, derivadas principalmente de la alta dispersión geográfica de nuestros centros de trabajo y de la insuficiente disponibilidad de infraestructuras de recarga en algunas de las áreas donde se desarrolla nuestra actividad, circunstancias que dificultan la eficiencia operativa de nuestros servicios. No obstante, mientras continuamos evaluando la evolución del despliegue de infraestructuras para la recarga de vehículos 100% eléctricos, adoptamos otras medidas para la reducción del impacto ambiental y de las emisiones a la atmósfera, como es nuestra apuesta por la adquisición de vehículos híbridos.

Vehículos híbridos adquiridos (nº)



Vehículos eléctricos adquiridos (nº)



Envases contaminados generados (kg/volumen de facturación)



Gasóleo consumido (litros/volumen de facturación)



Emisión de Ton CO<sub>2</sub> por consumo de papel



La **digitalización** progresiva de nuestros procedimientos de trabajo permite disminuir el consumo de papel y, en consecuencia, reducir las emisiones indirectas de CO<sub>2</sub> asociadas a dicha utilización.

3.2.

ECO  
NO  
MÍA  
CIRCU  
LAR

Un año más, se han llevado a cabo las siguientes acciones con el objetivo de minimizar los residuos generados en nuestra actividad:

- Utilizamos productos de limpieza ecológicos o no clasificados, siempre que es posible.
- Reciclamos y reutilizamos los envases empleados en las tareas de limpieza.
- Empleamos productos concentrados, con objeto de obtener más litros de disolución de limpieza con menos cantidad de producto.
- Llevamos a cabo proyectos de economía circular que nos permiten transformar los residuos en recursos.

Productos ecológicos consumidos (litros/volumen de facturación)

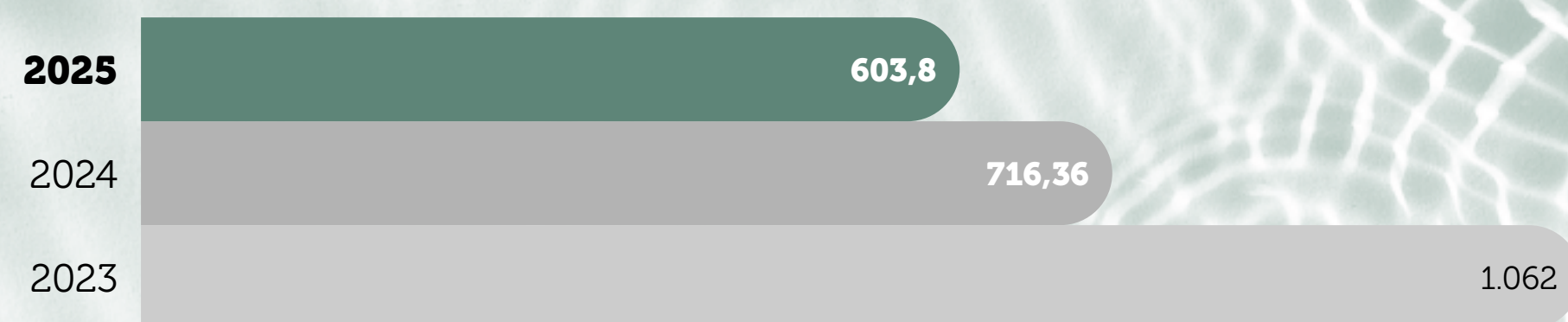


# 3.3.

## USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Realizamos un **uso racional de los recursos**, entre ellos el agua, que siendo uno de los principales recursos consumidos en nuestra actividad de limpieza, hemos logrado reducir gracias a la implantación de **técnicas de limpieza que nos permiten minimizar los consumos**.

Consumo de agua en oficinas Grupo Lacera (m<sup>3</sup>)



# 3.4.

# CAM BIO CLI MÁ TICO

Medimos nuestra huella de carbono

**Anualmente llevamos a cabo la verificación del cálculo de la Huella de Carbono conforme a la Norma ISO 14064-1, Sistema de Gestión de Gases de Efecto Invernadero.**

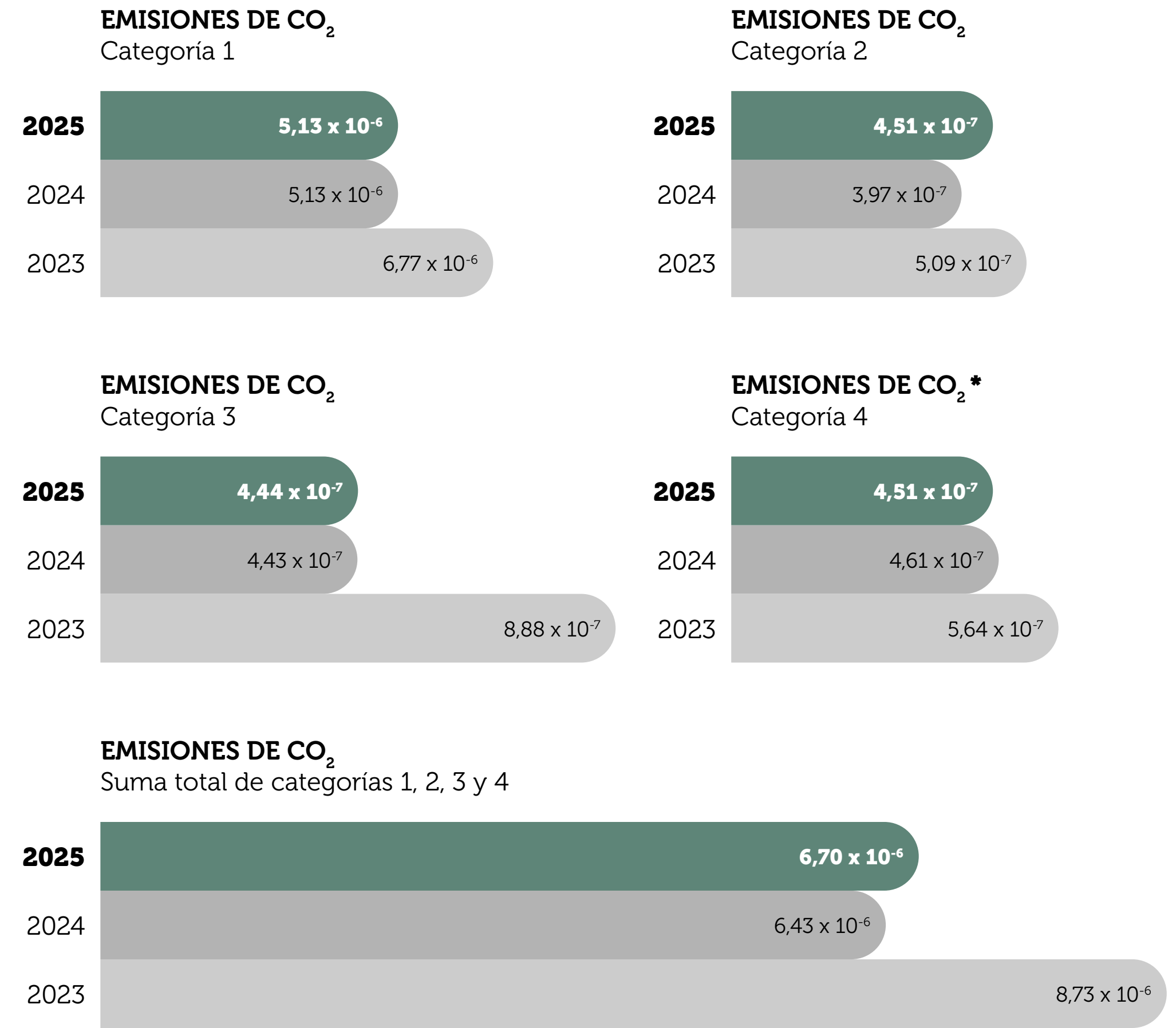


El resultado de nuestra huella se inscribe en el Registro de Huella de Carbono, compensación y proyecto de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y en el Registro Huella de Carbono para la reducción, absorción y compensación de emisiones de gases de efecto invernadero del Principado de Asturias.

Contar con la inscripción de nuestra huella de carbono en el registro nos permite reflejar la situación de la compañía como punto de partida para **identificar nuestros principales factores de emisión tomando acciones concretas que nos permitan minimizar las emisiones, así como valorar opciones de compensación de nuestra huella de carbono a través de proyectos de absorción.**

Las emisiones del año 2025 muestran un ligero incremento respecto al año 2024, consecuencia del aumento de nuestra actividad.

## HUELLA DE CARBONO (ton CO<sub>2</sub>/volumen de facturación)

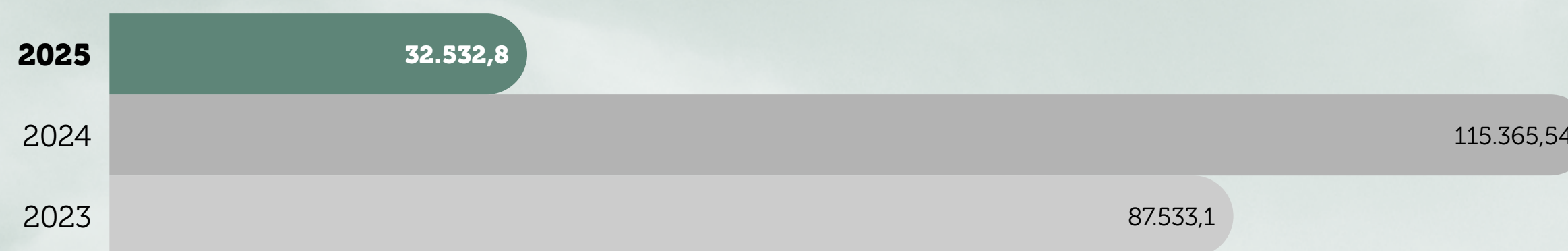


**3.5.**

GASTOS E  
INVERSIONES  
AMBIENTALES

Nuestra principal inversión se centra en la realización de **auditorías ambientales a nuestros servicios**, para la conservación de las certificaciones ambientales con las que trabajamos contribuyendo a la reducción de los impactos ambientales de nuestras actividades y servicios.

Gastos e inversiones ambientales (€)



3.6.

# ACCIONES DE CARÁCTER AMBIENTAL

40 tCO<sub>2</sub>

compensadas

13 ACCIÓN  
POR EL CLIMA

## PROYECTOS DE COMPENSACIÓN DE NUESTRA HUELLA DE CARBONO

**Durante el año 2025 hemos compensado parte de nuestra huella de carbono.**

Nos convertimos en la primera empresa asturiana en compensar sus emisiones dentro del Registro Autonómico de Huella de Carbono, después de haber sido también una de las primeras entidades inscritas en este registro.

Esta compensación se realiza a través del **Proyecto Villares de Arriba**, impulsado por la Fundación Caja Rural de Asturias, una iniciativa que integra sostenibilidad, gestión forestal responsable y un sólido componente social orientado a generar oportunidades en el medio rural. Un ejemplo de cómo las alianzas locales pueden impulsar modelos propios de transición ecológica en nuestro territorio.

6,7 hectáreas

replantadas

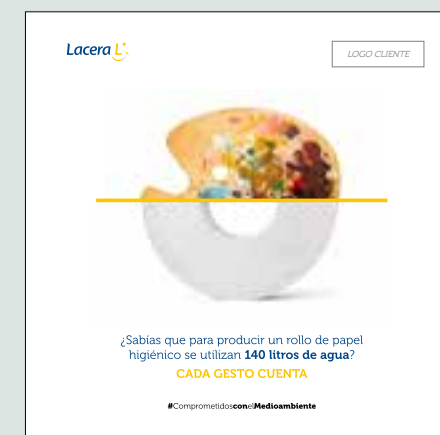
Además, conseguimos el **sello COMPENSO del MITECO** participando en el Proyecto de reforestación **Bosque Forcarei** inscrito y registrado en el Miteco y consistente en la reforestación de 6,7 hectáreas replantadas con pino autóctono de la zona.

## CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN EN EL USO DE RECURSOS

Durante el año 2025 llevamos a cabo campañas de sensibilización en varios de nuestros centros de trabajo, con el fin de concienciar sobre la importancia de evitar el desperdicio de recursos esenciales como el papel higiénico, el agua y otros consumibles.

**Su objetivo es reducir el impacto ambiental y fomentar prácticas sostenibles en el entorno laboral y fuera de él.**

La campaña emplea recursos visuales y educativos para fomentar un consumo responsable mediante cartelería en puntos clave del centro, con mensajes y comparaciones visuales que muestran el impacto ambiental de pequeñas acciones, acompañados de cifras claras sobre el consumo excesivo.



## CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN SEGREGACIÓN DE RESIDUOS RECICLABLES

**La segregación y separación de residuos es una práctica esencial para garantizar la seguridad y salud de las personas, el cumplimiento de la normativa vigente y la sostenibilidad ambiental.**

En el año 2025 lanzamos la campaña "Cada cosa en su lugar" con el objetivo de sensibilizar a todos los involucrados en una gestión eficiente de los desechos.

La campaña se estructuró a través de un sitio web interactivo compuesto por dos secciones: una sección informativa y una sección interactiva. En la sección informativa se indicaban datos sobre qué residuos desechar en cada contenedor. El juego interactivo permite poner en práctica lo aprendido de una manera sencilla.





# PROYECTOS DE ECONOMÍA CIRCULAR

A lo largo del año 2025 nos hemos sumado a dos iniciativas de economía circular.



Hemos transformado los antiguos uniformes de trabajo en tote bags. Cada puntada tiene algo que contar.

¡DESCÚBRELO!



LA SOSTENIBILIDAD QUE SE LLEVA.

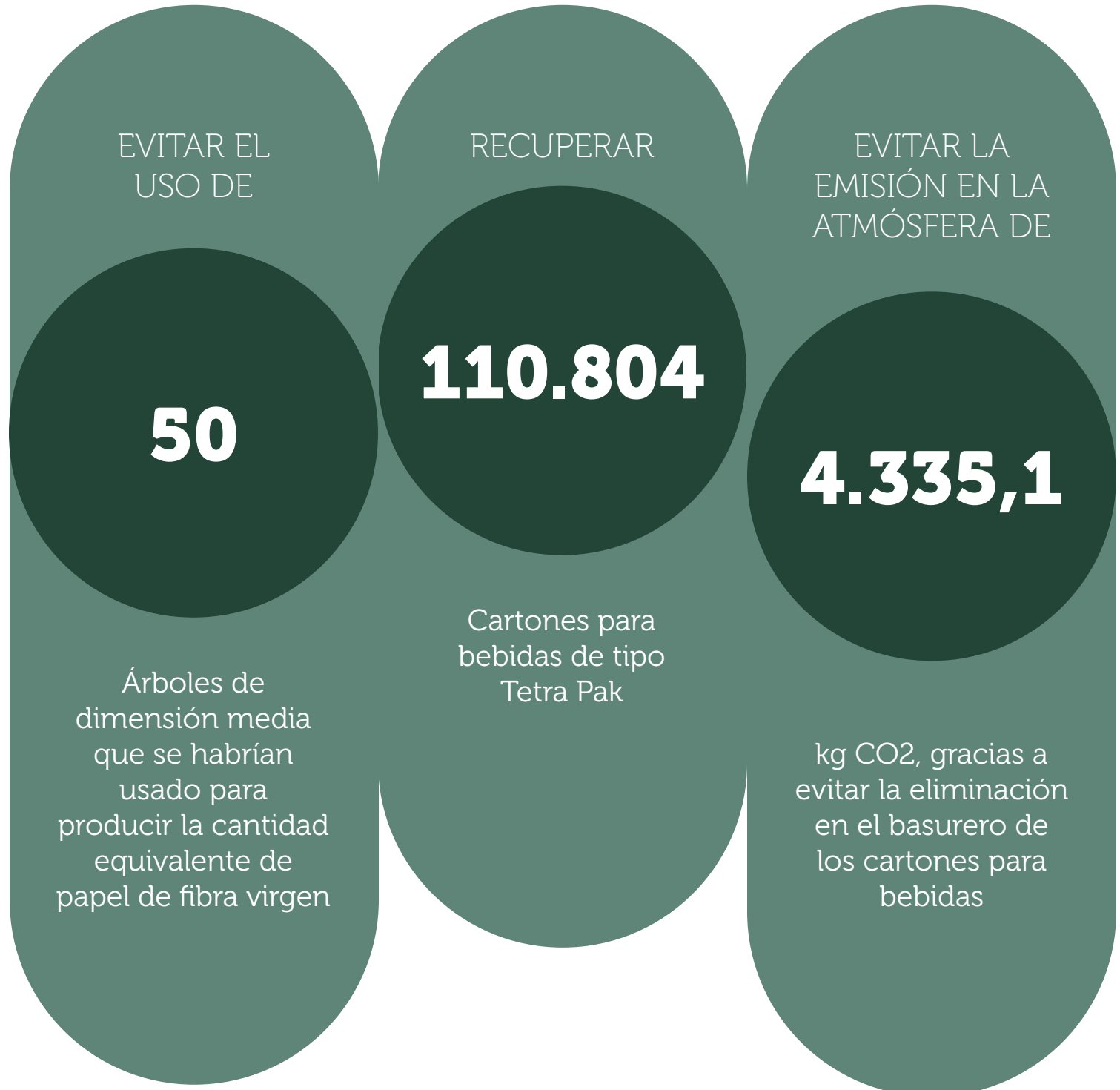
## SEGUNDA VIDA DE NUESTROS UNIFORMES FUERA DE USO

**Los residuos también se pueden transformar en recursos.**  
En el año 2025 comenzamos a transformar nuestro stock de vestuario antiguo en paneles corporativos y en tote bag.



## NUEVA VIDA A TODOS LOS COMPONENTES DE LOS CARTONES PARA BEBIDA

Este año apostamos por la colocación de **dispensadores de papel** que dan una segunda vida a los envases de cartón para bebidas. A raíz de esta iniciativa hemos contribuido:



## EMPLEO DE ESCOBAS SOSTENIBLES

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



En la prestación de nuestros servicios empleamos escobas sostenibles que han sido fabricadas con plástico recuperado de playas, ríos y mares.

**A través de esta iniciativa:**



## SELECCIONAMOS PRODUCTOS DE LIMPIEZA ECOLÓGICOS

**Los productos ecológicos carecen de sustancias químicas**, por lo que su empleo evita la exposición a productos que pudieran resultar tóxicos para nuestro personal, así como para los usuarios y usuarias de los centros donde prestamos servicios.

**Todos los productos adquiridos por Grupo Lacera se homologan a través del proceso de análisis de cada ficha de seguridad** a partir de la cual establecemos las condiciones de uso de cada producto. Del mismo modo, identificamos la gestión de residuos generados por cada producto (como, por ejemplo, envases vacíos) estableciendo medidas para su correcta gestión.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



## DIGITALIZACIÓN DE NUESTROS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

Trabajamos en la digitalización de nuestros procedimientos de trabajo, fomentando la innovación y contribuyendo a la reducción de nuestros impactos ambientales. En este año 2025 hemos comenzado a colocar **códigos QR en los centros de trabajo** para que nuestro personal tenga acceso a información sobre el servicio, evitando así llevar a los centros copias de documentos en papel. A través de estos códigos, podemos acceder a las fichas técnicas y de seguridad de los productos de limpieza empleados para la prestación del servicio.





**ETIQUETA  
ECOLÓGICA  
ECOLABEL**



Durante el año 2025 hemos trabajado bajo los criterios de esta etiqueta para los servicios que cuentan con este certificado. Con esta certificación el servicio de limpieza de interiores se convierte en la primera actividad de **Grupo Lacera** en poder certificar un servicio bajo los criterios de la etiqueta Ecolabel.



24

vehículos

híbridos

**MOVILIDAD  
SOSTENIBLE**

Uno de los objetivos estratégicos de **Grupo Lacera** es la expansión territorial, por lo que lograr una movilidad sostenible de nuestro personal, es una de nuestras prioridades.

Terminamos el año 2025 contando con un total de 24 vehículos híbridos en nuestra flota de vehículos.



## CONDUCCIÓN EFICIENTE



Durante el año 2025 se ha llevado a cabo la actualización del manual **“Técnicas de conducción eficiente”**, con el objetivo de reforzar las buenas prácticas de movilidad y promover una conducción eficiente y más segura entre las personas trabajadoras que utilizan vehículos de empresa.

Este documento se entrega a todas las personas que, para el desarrollo de su trabajo, emplean vehículos de empresa y, además, se encuentra disponible para su consulta por parte de todas las personas de la organización, para que en su rutina diaria también puedan poner en práctica estas medidas.



## SECADOR DE PARAGUAS PARA REDUCIR RESIDUOS PLÁSTICOS



Con el objetivo de **reducir el consumo de plásticos de un solo uso**, en el año 2025 hemos sustituido el sistema de bolsas de plástico para cubrir paraguas en los accesos a las instalaciones por **estaciones de secado de paraguas** mediante microfibra.

Esta medida nos permite evitar la generación de residuos plásticos, fomentando alternativas más sostenibles alineadas con los principios de economía circular y consumo responsable.



**NORMAS LABORALES.  
INFORMACIÓN  
SOBRE CUESTIONES  
SOCIALES Y RELATIVAS  
AL PERSONAL**



# POLÍTICAS

Código de  
Conducta

Estrategia  
Empresarial  
2022-2025

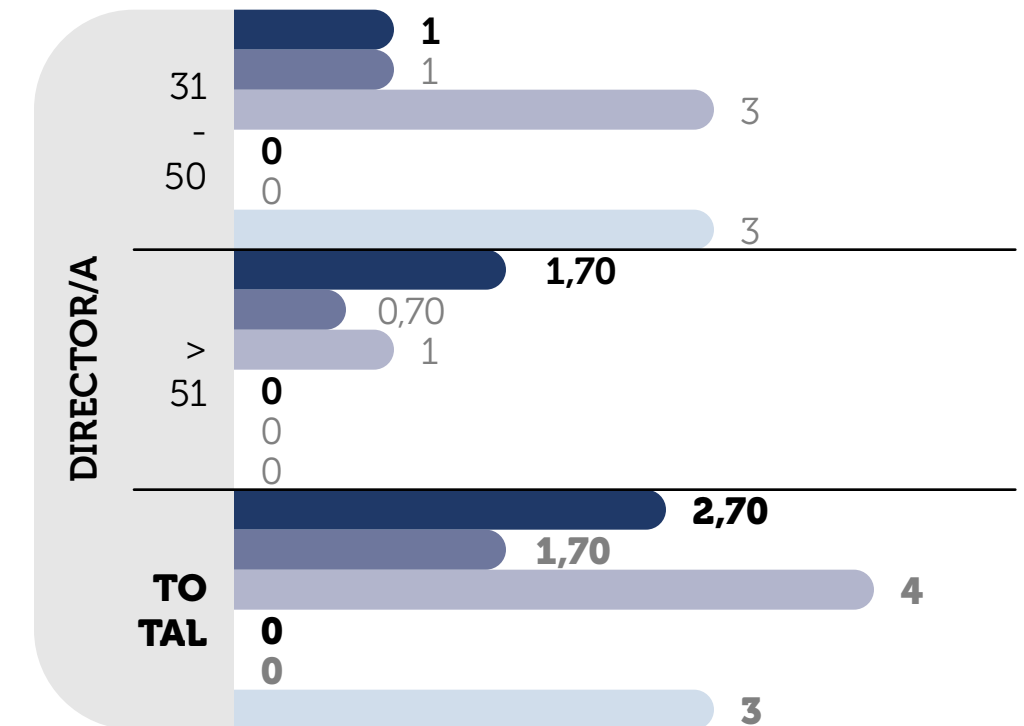
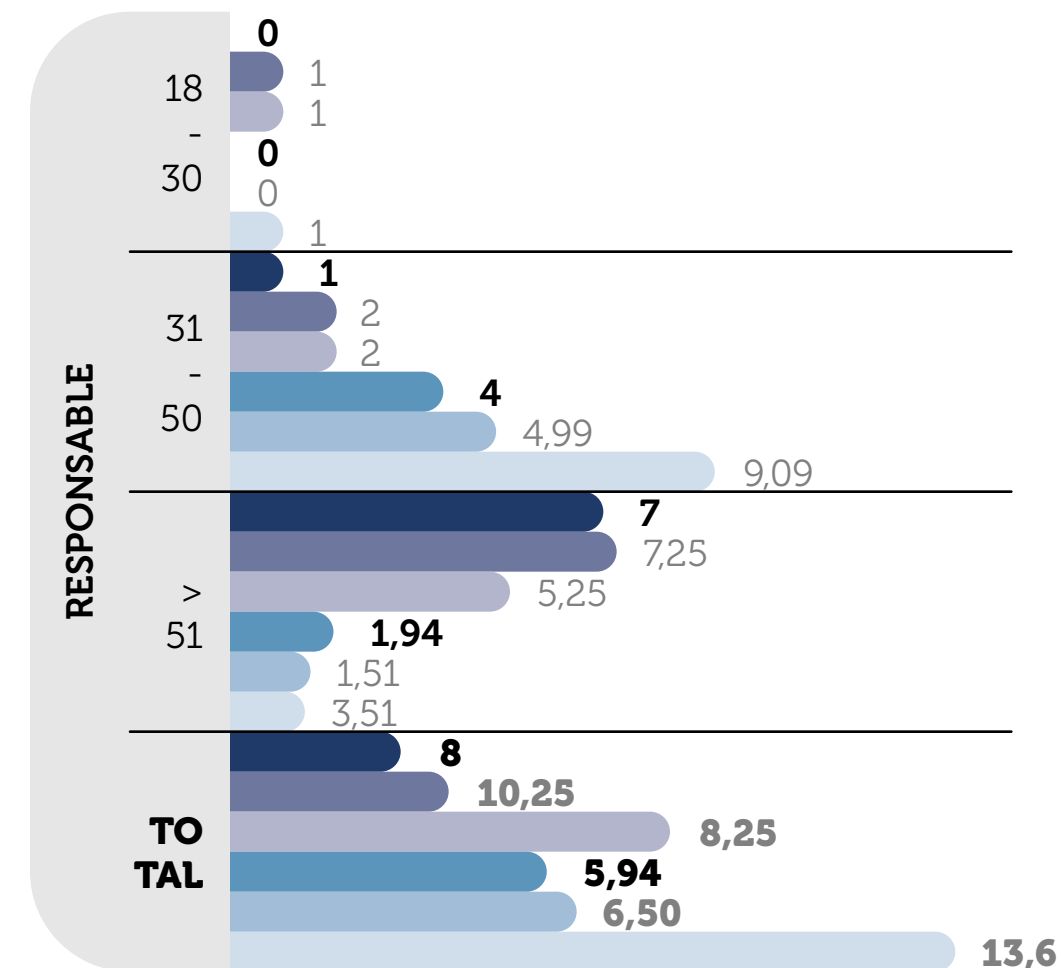
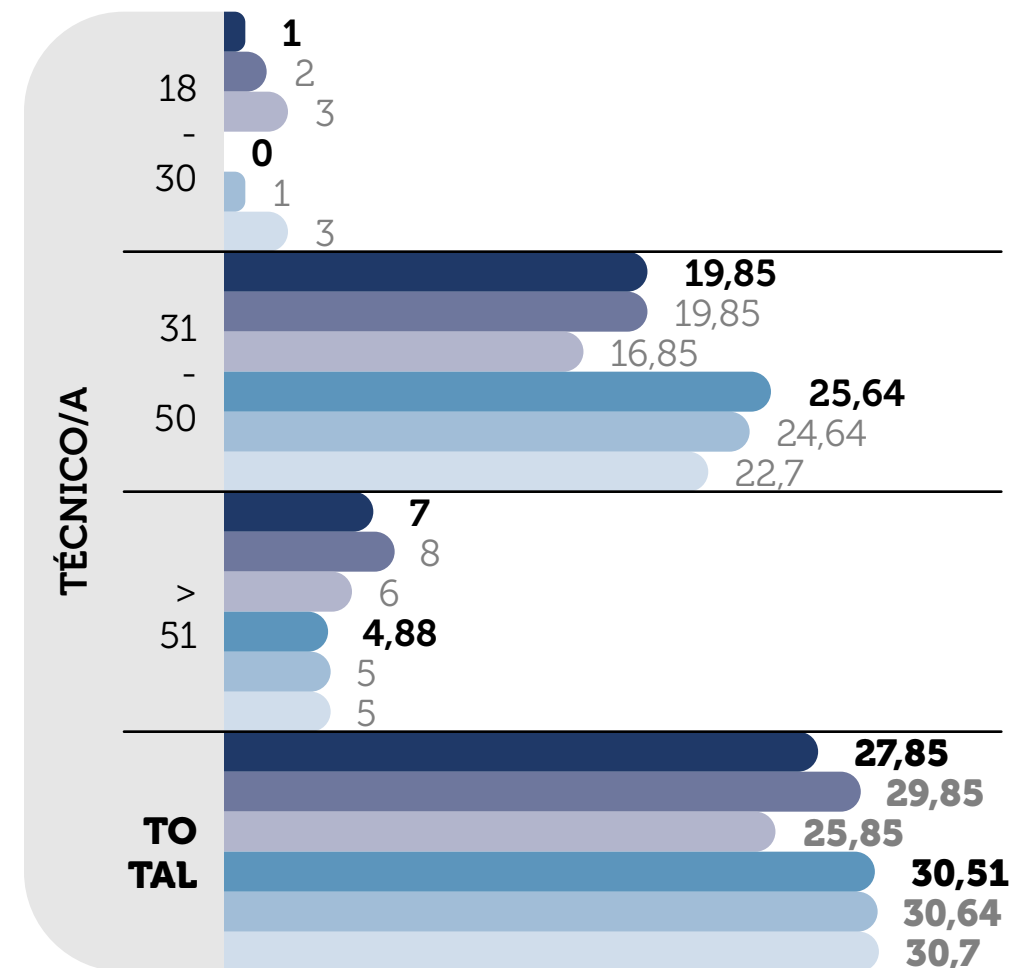
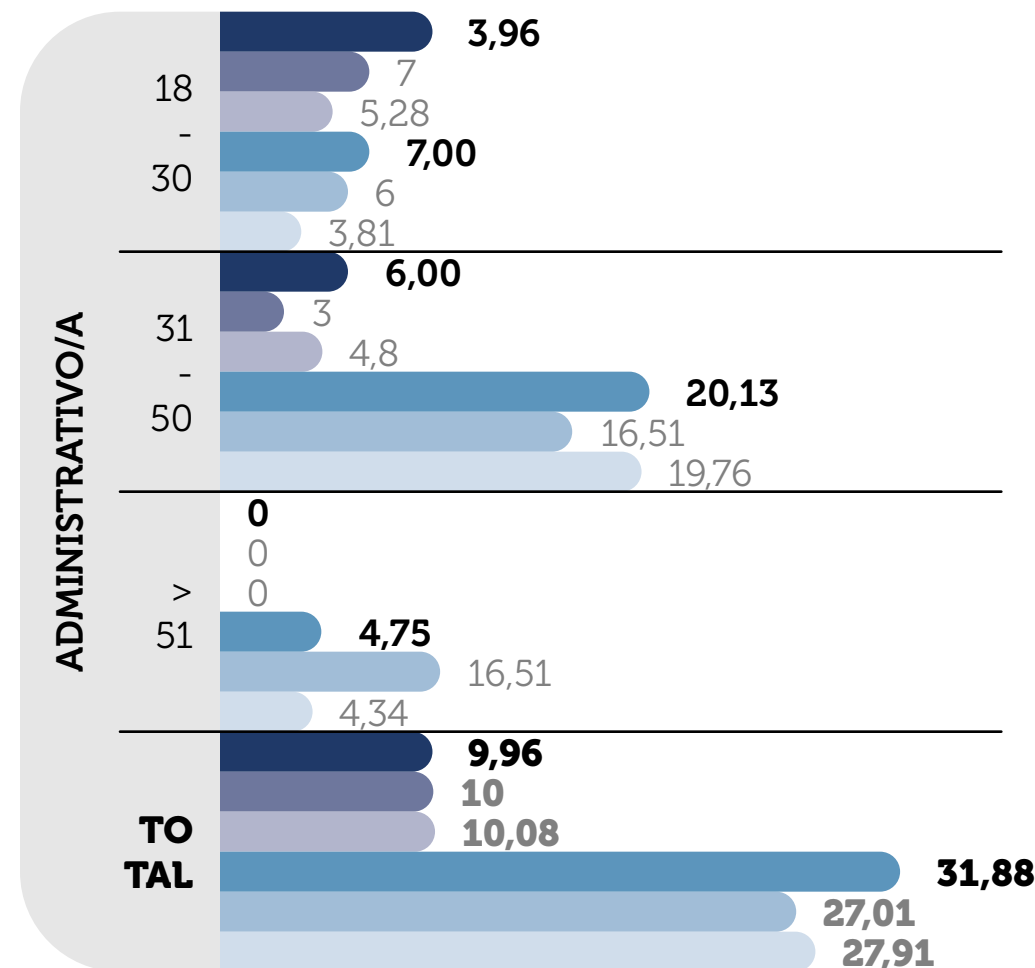
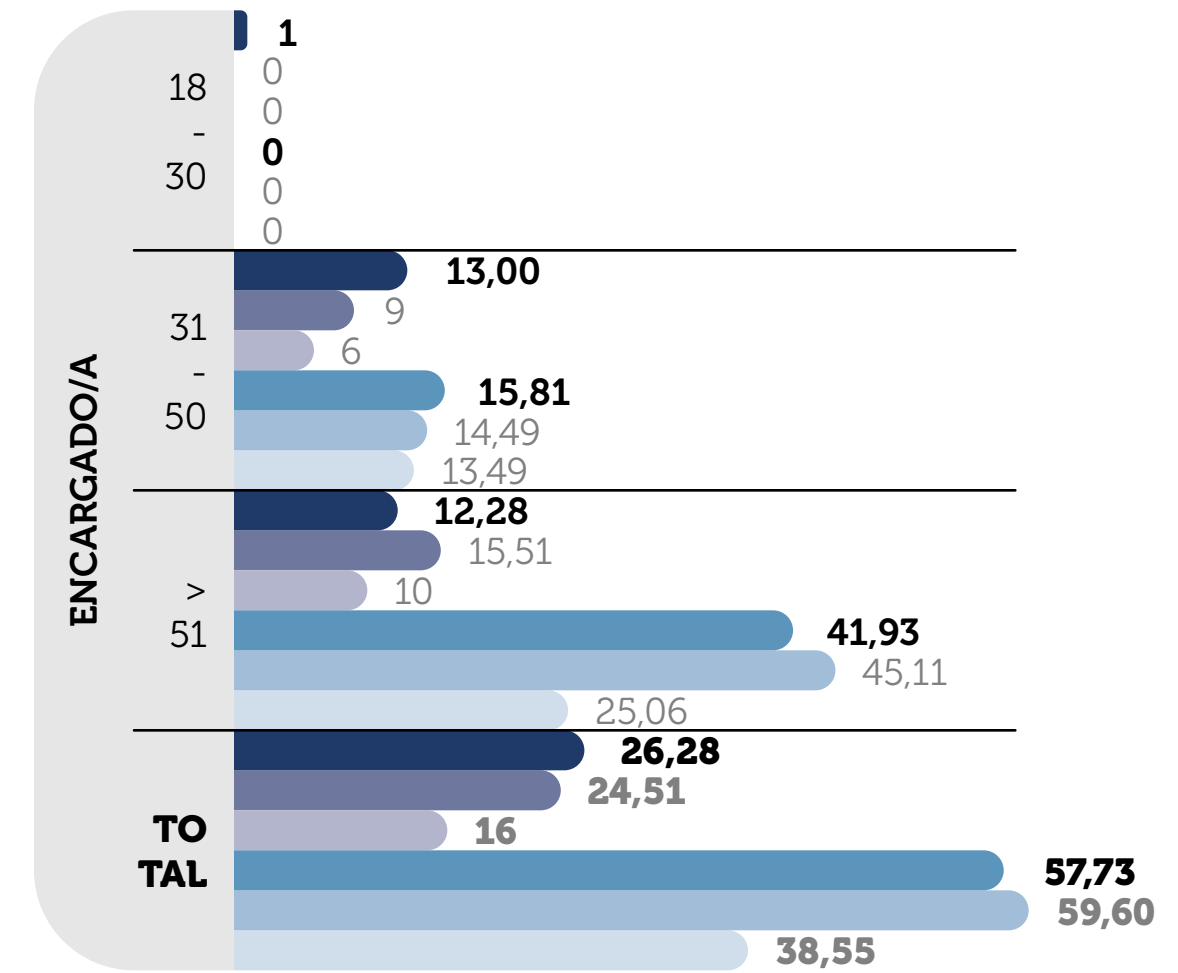
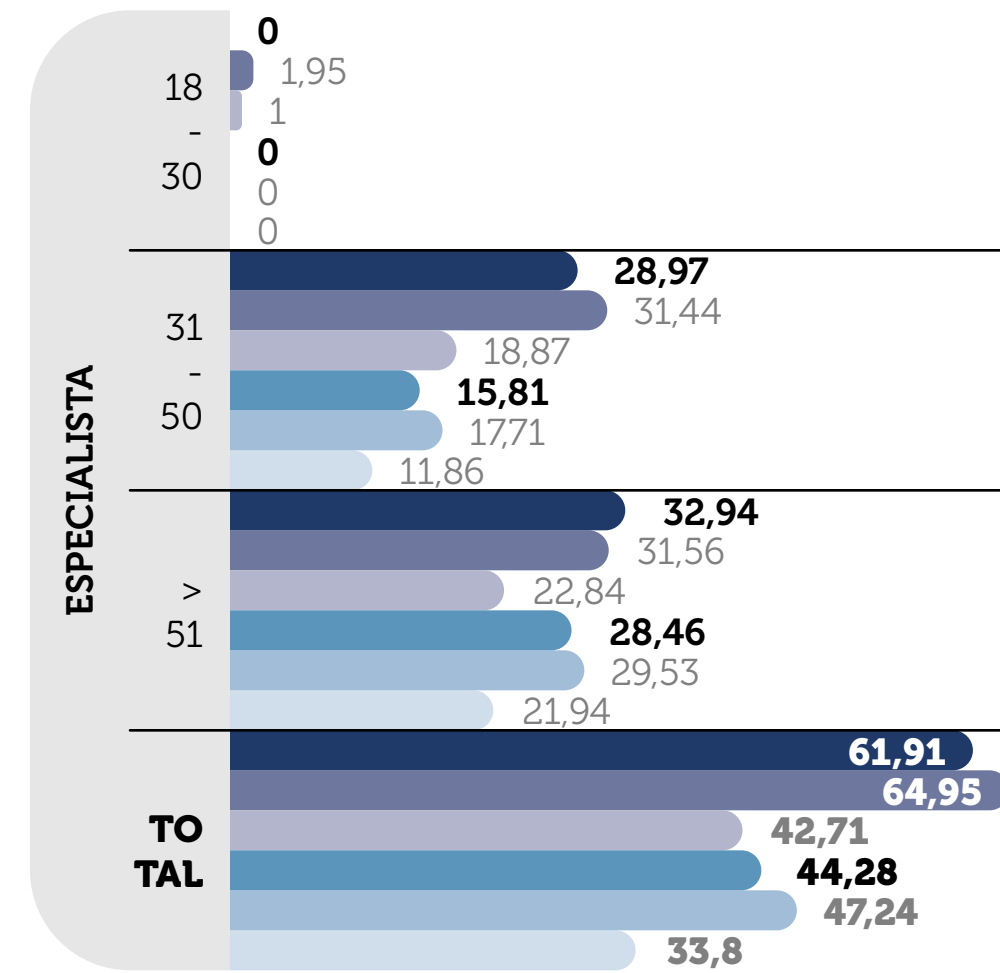
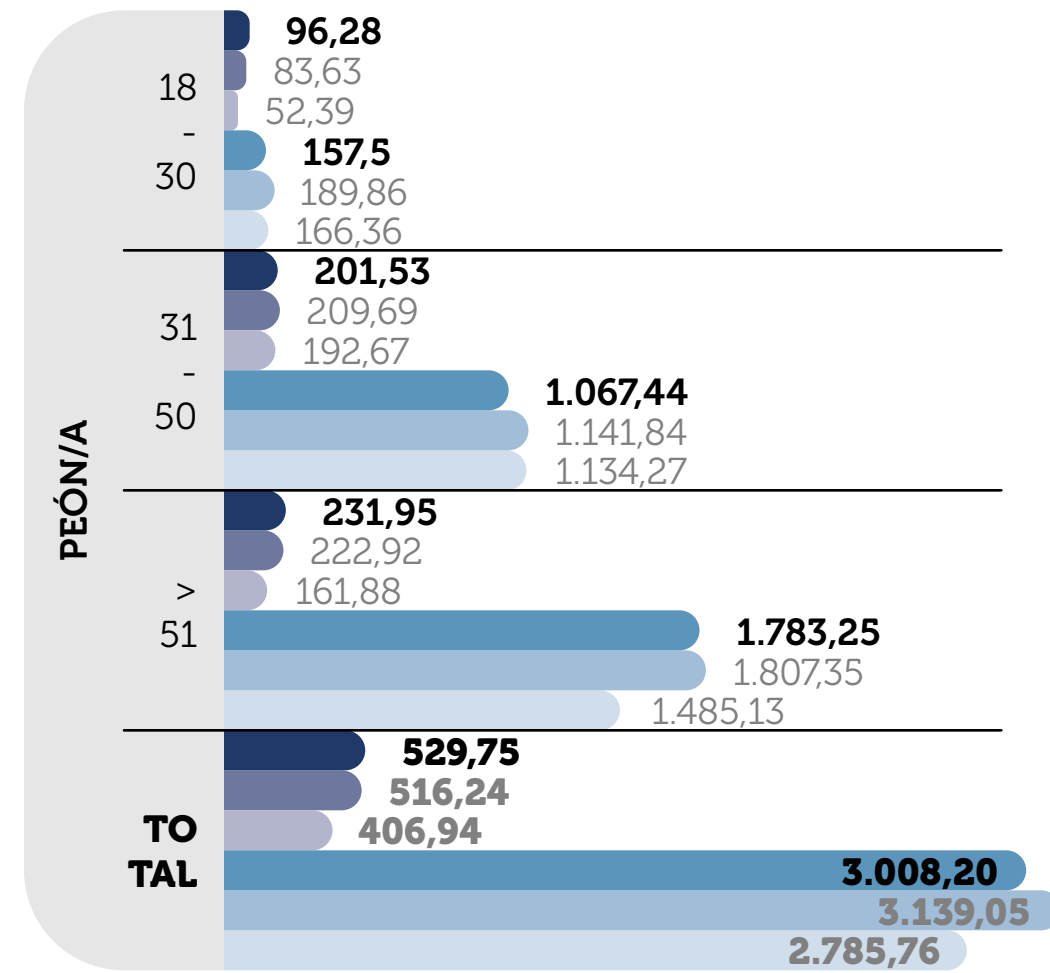
Política  
de Lacera

# 4.1.

# EMPLEO

## NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL GRUPO LACERA POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Mujeres 2025    Hombres 2025  
 Mujeres 2024    Hombres 2024  
 Mujeres 2023    Hombres 2023



**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**

PEÓN/A			2025		2024		2023	
			MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
18-30	INDEFINIDO	Tiempo Completo	15,79	13,32	12,99	7,63	10,99	8,66
		Tiempo Parcial	25,68	12,76	28,38	15,18	31,01	9,47
	TEMPORAL	Tiempo Completo	31	22	45	19	45	15
		Tiempo Parcial	85	48,20	103,49	41,82	79,36	19,26
31-50	INDEFINIDO	Tiempo Completo	265,99	83,54	262,06	79	252,10	93,00
		Tiempo Parcial	310,36	38,39	375,49	52,95	346,70	41,33
	TEMPORAL	Tiempo Completo	207	40	205	38	193	23
		Tiempo Parcial	284,10	39,60	299,3	39,74	342,48	35,34
>51	INDEFINIDO	Tiempo Completo	750,44	139,74	727,05	135,01	592,32	99,91
		Tiempo Parcial	632,27	60,13	697,67	54,07	565,90	31,75
	TEMPORAL	Tiempo Completo	618	18	146	18	113	13,91
		Tiempo Parcial	231,07	14,07	236,62	15,84	213,90	16,32

ENCARGADO/A			2025		2024		2023	
			MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
18-30	INDEFINIDO	Tiempo Completo	0	1	0	0	0	0
31-50	INDEFINIDO	Tiempo Completo	13	13	12,88	9	10,88	6
		Tiempo Parcial	1,81	0	1,62	0	1,62	0
	TEMPORAL	Tiempo Completo	1	0	0	0	1	0
>51	INDEFINIDO	Tiempo Completo	41	11,77	43	15	22	10
		Tiempo Parcial	0,93	0,51	2,11	0,51	3,06	0

ESPECIALISTA			2025		2024		2023	
			MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
18-30	INDEFINIDO	Tiempo Completo	0	0	0	1	0	1
		Tiempo Parcial	0	0	0	0,95	0	0
31-50	INDEFINIDO	Tiempo Completo	12	24	13	25	8	14
		Tiempo Parcial	2,81	3,97	3,71	5,44	3,86	4,62
	TEMPORAL	Tiempo Completo	1	1	1	1	0	0
		Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0,25
>51	INDEFINIDO	Tiempo Completo	20	29	20	26	13,39	21
		Tiempo Parcial	7,46	3,94	9,53	5,56	8,29	1,09
	TEMPORAL	Tiempo Completo	1	0	0	0	0	0
		Tiempo Parcial	0	0	0	0	0,25	0,75

ADMINISTRATIVO/A			2025		2024		2023	
			MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
18-30	INDEFINIDO	Tiempo Completo	4	3	3	7	2	5
		Tiempo Parcial	0	0	0	0	0,65	0,14
	TEMPORAL	Tiempo Completo	3	0	3	0	1	0
		Tiempo Parcial	0	0,96	0	0	0,16	0,14
31-50	INDEFINIDO	Tiempo Completo	15,87	6	14,75	3	15,75	3
		Tiempo Parcial	2,26	0	1,77	0	3,03	0
	TEMPORAL	Tiempo Completo	2	0	0	0	0	0
		Tiempo Parcial	0	0	0	0	0,99	1,8
>51	INDEFINIDO	Tiempo Completo	4	0	4	0	3	0
		Tiempo Parcial	0,75	0	0,50	0	1,34	0
	TEMPORAL	Tiempo Parcial	0	0	0	0	0	0

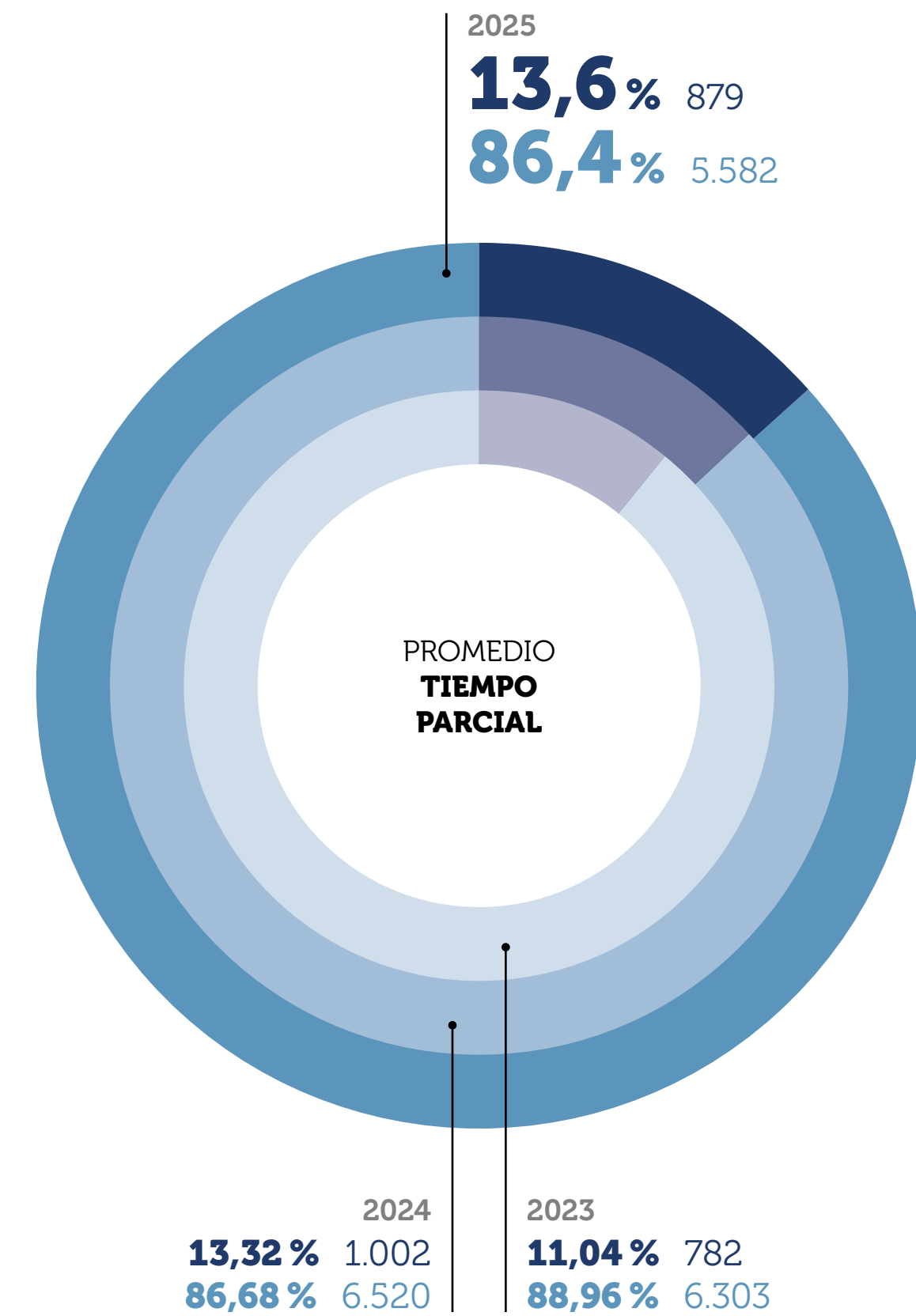
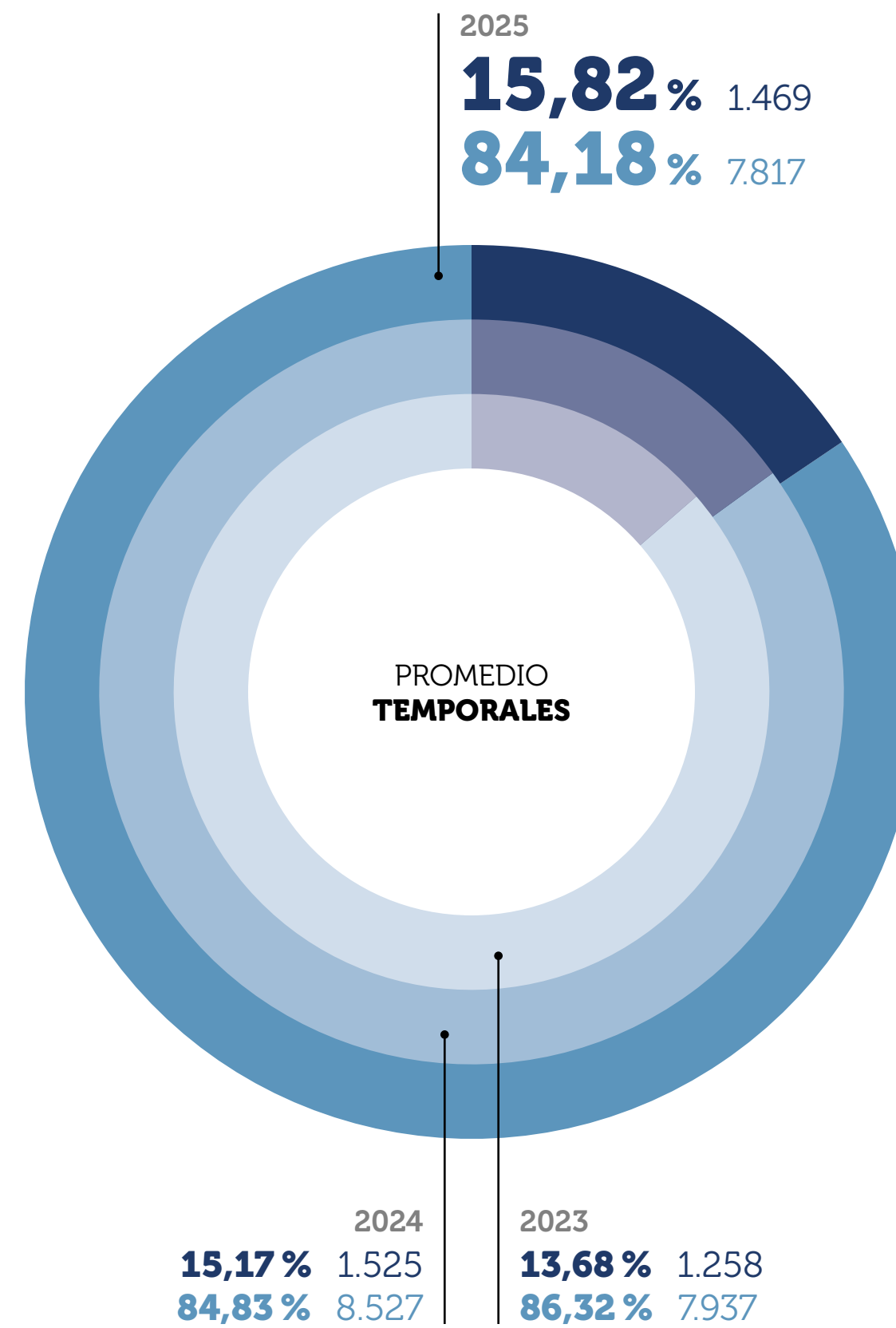
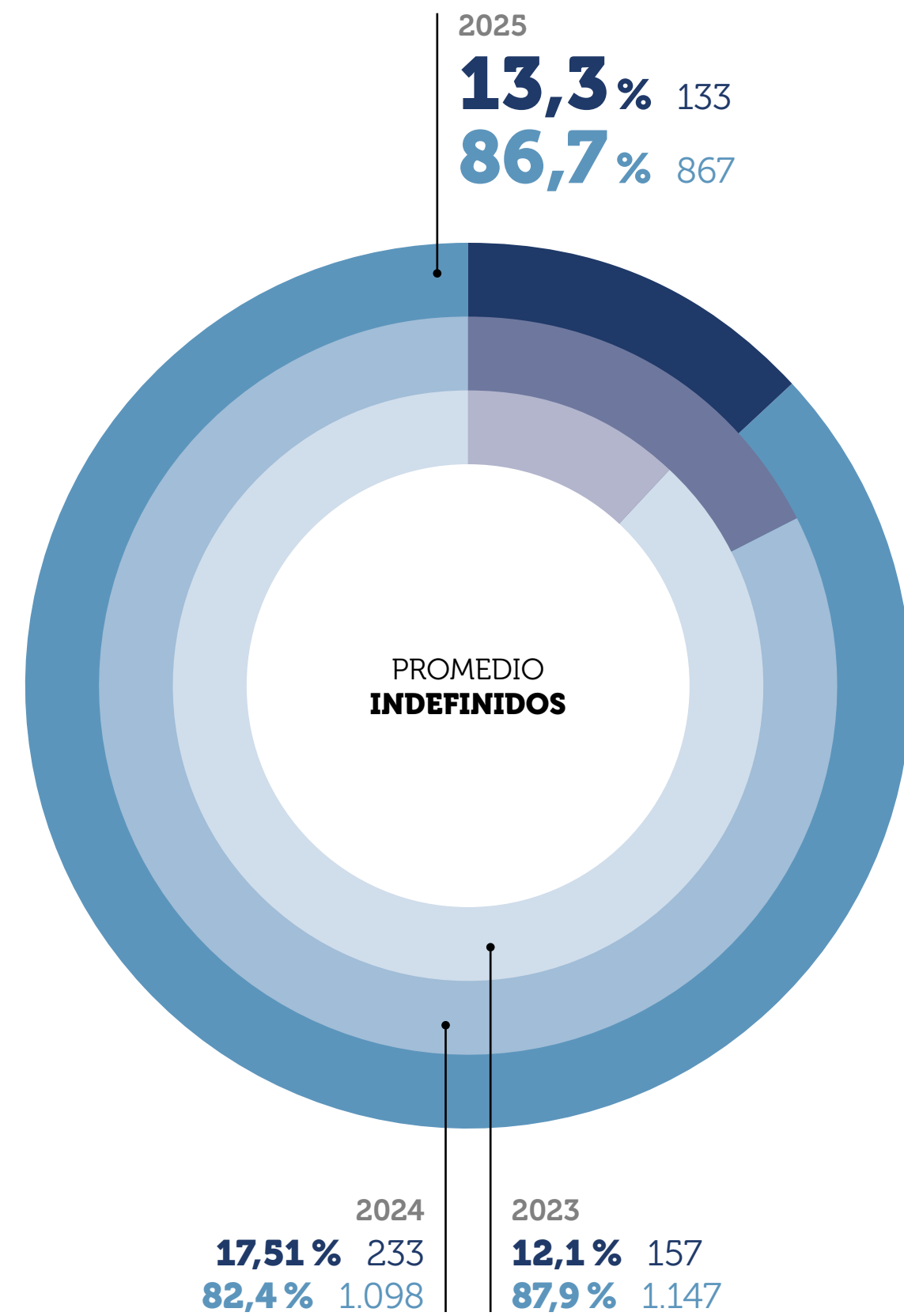
DIRECTOR/A			2025		2024		2023	
			MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
31-50	INDEFINIDO	Tiempo Completo	0	1	0	1	3	3
>51	INDEFINIDO	Tiempo Completo	0	1	0	0	0	1
		Tiempo Parcial	0	0,70	0	0,70	0	0

RESPONSABLE			2025		2024		2023	
			MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
18-30	INDEFINIDO	Tiempo Completo	0	0	0	1	0	1
		TEMPORAL	0	0	0	0	1	0
31-50	INDEFINIDO	Tiempo Completo	4	1	4	2	7	1
		Tiempo Parcial	0	0	0,99	0	0,99	0
	TEMPORAL	Tiempo Completo	0	0	0	0	1	1
		Tiempo Parcial	0	0	0	0	0,11	0
>51	INDEFINIDO	Tiempo Completo	1	7	1	7	3	5
		Tiempo Parcial	0,94	0	0,51	0,25	0,51	0,25

TÉCNICO/A			2025		2024		2023	
			MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
18-30	INDEFINIDO	Tiempo Completo	0	1	1	2	3	3
31-50	INDEFINIDO	Tiempo Completo	23,87	19,85	22,87	19,85	21	16,85
		Tiempo Parcial	1,77	0	1,77	0	1,70	0
>51	INDEFINIDO	Tiempo Completo	4,88	7	5	8	5	6

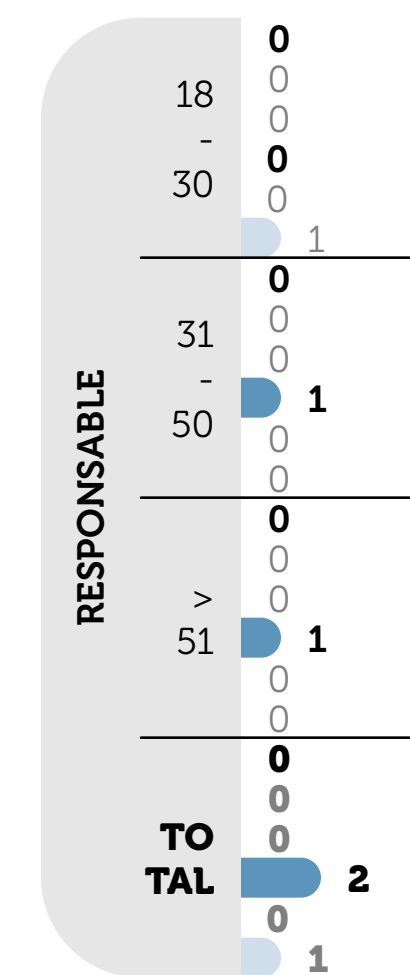
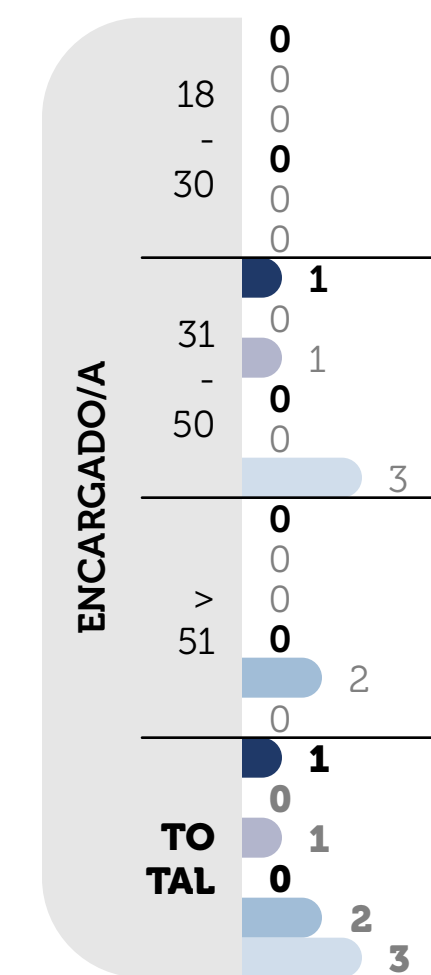
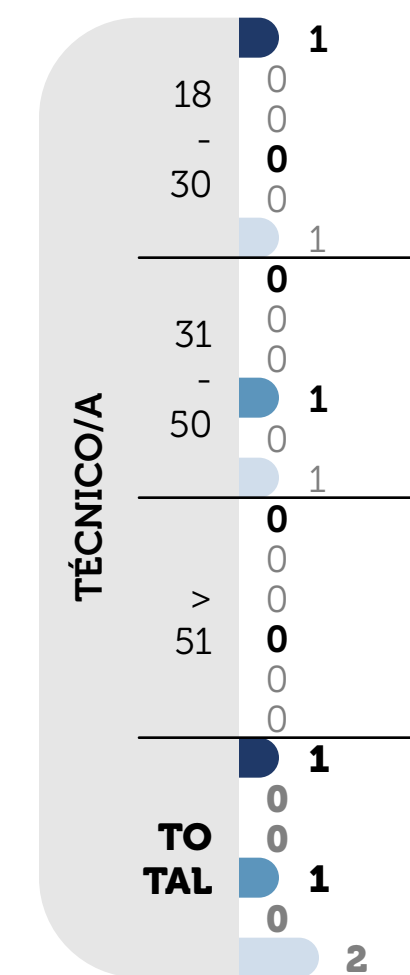
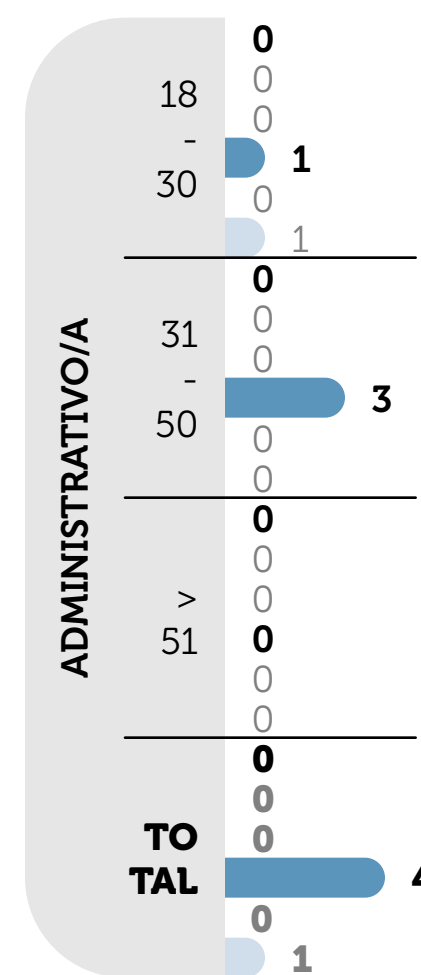
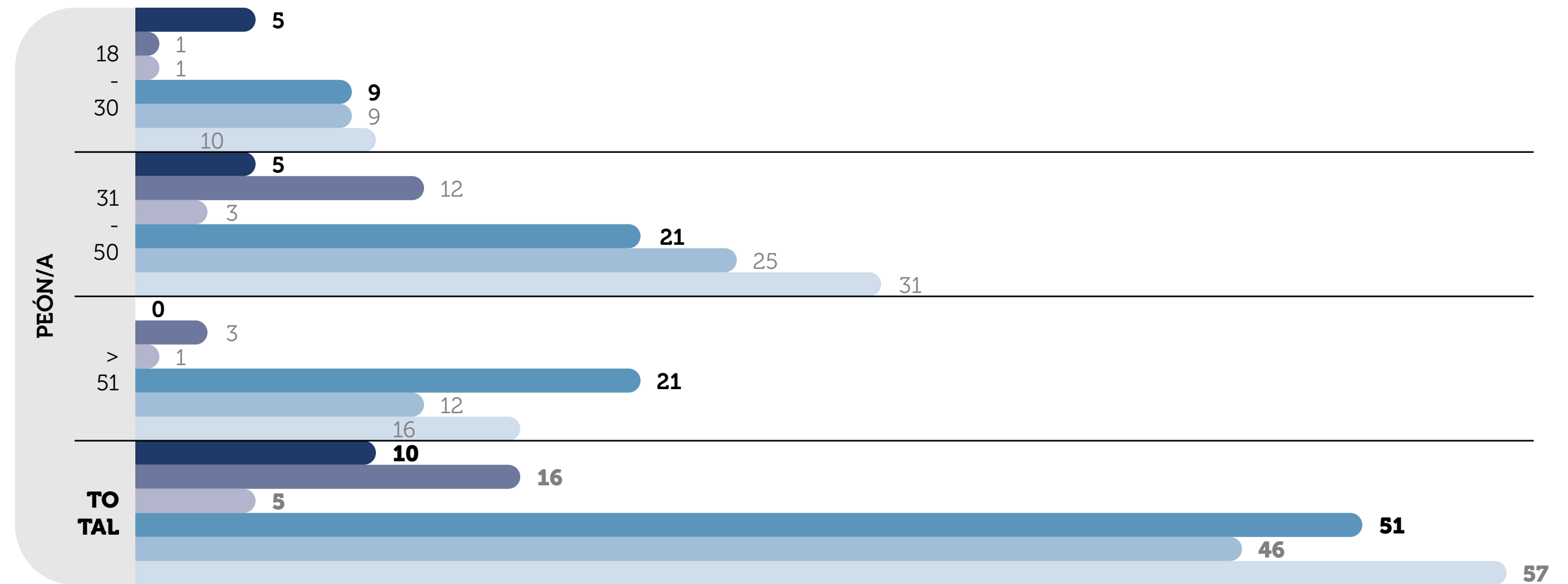
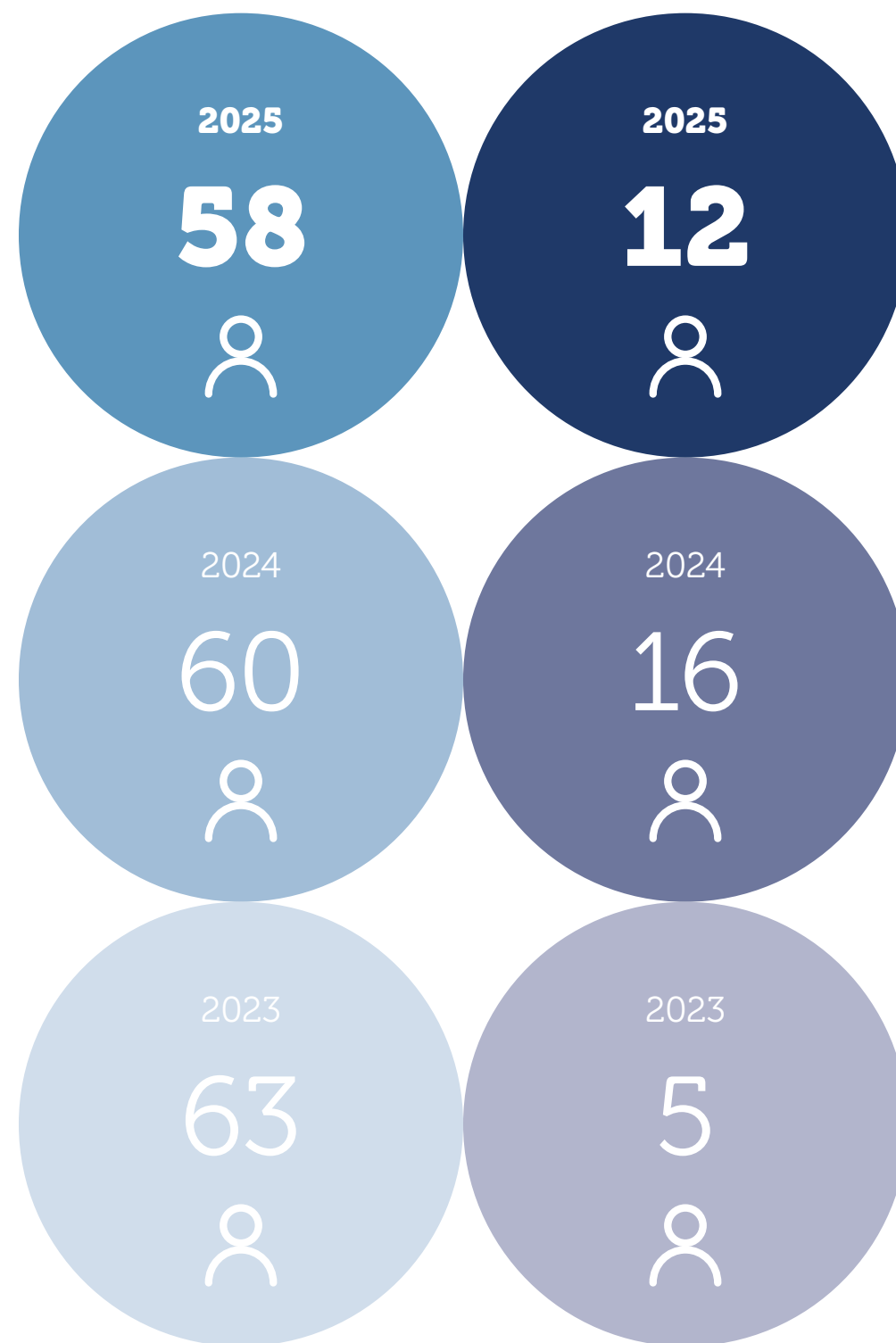
**PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR SEXO**

<b>Mujeres 2025</b>	<b>Hombres 2025</b>
Mujeres 2024	Hombres 2024
Mujeres 2023	Hombres 2023



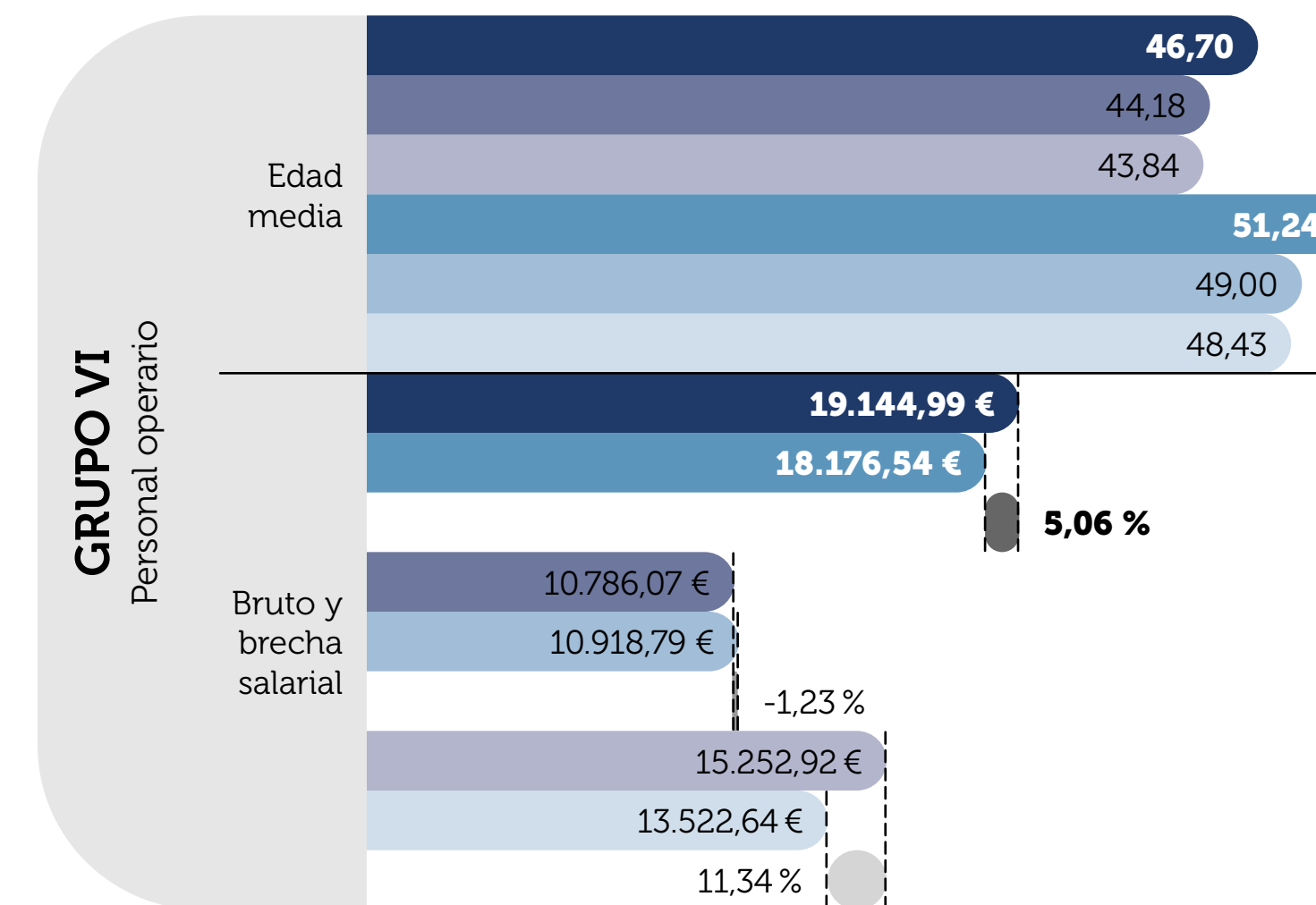
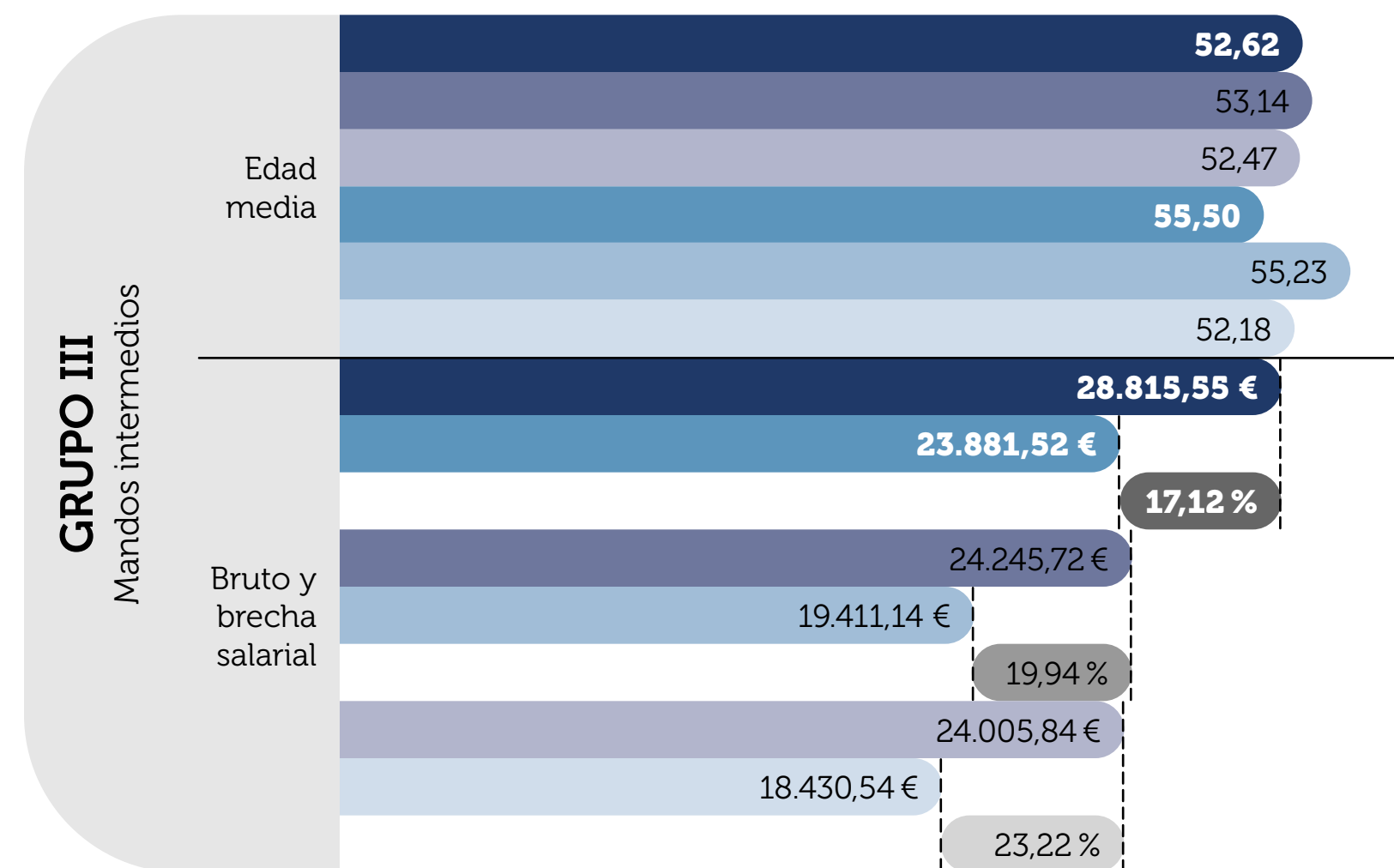
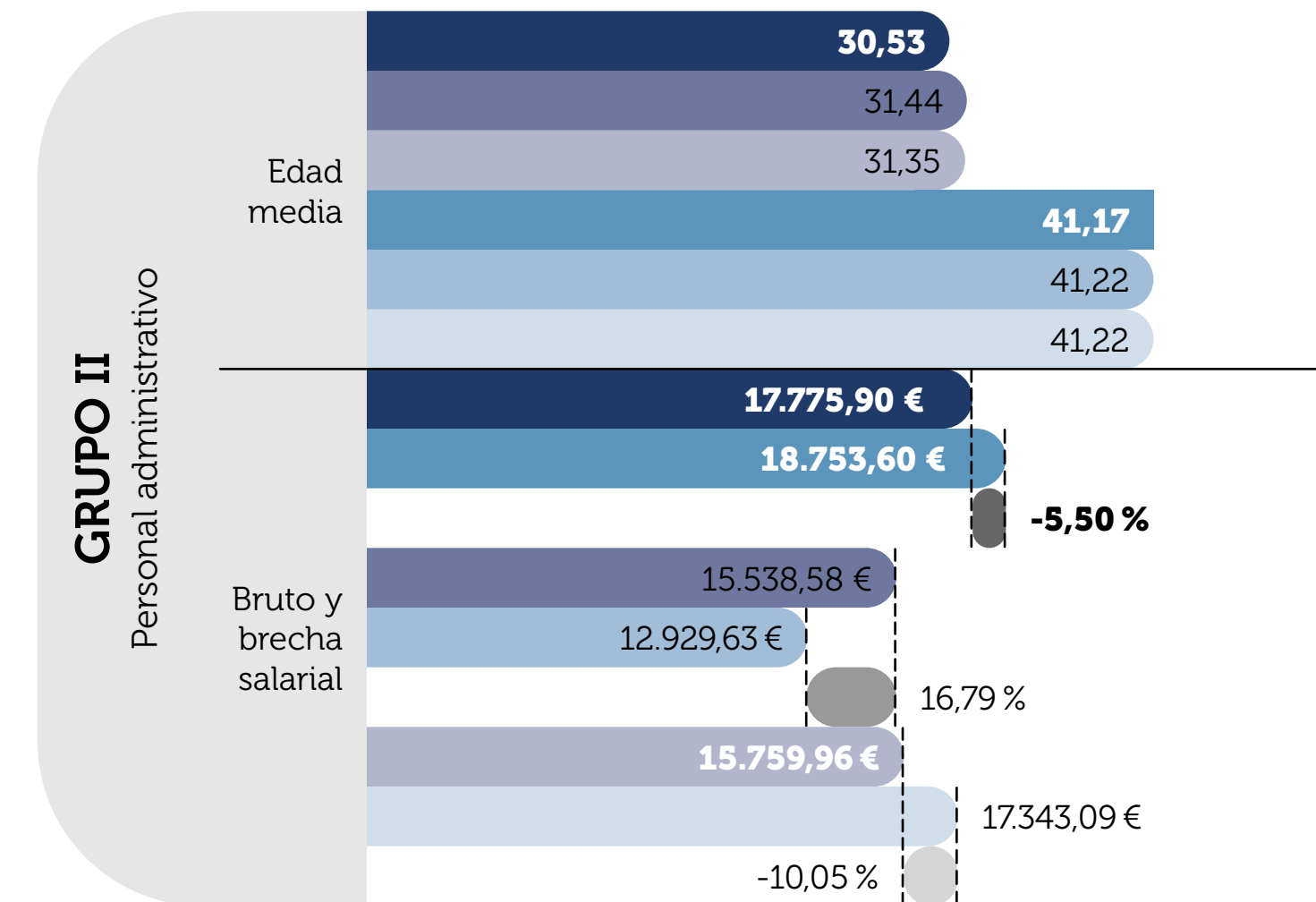
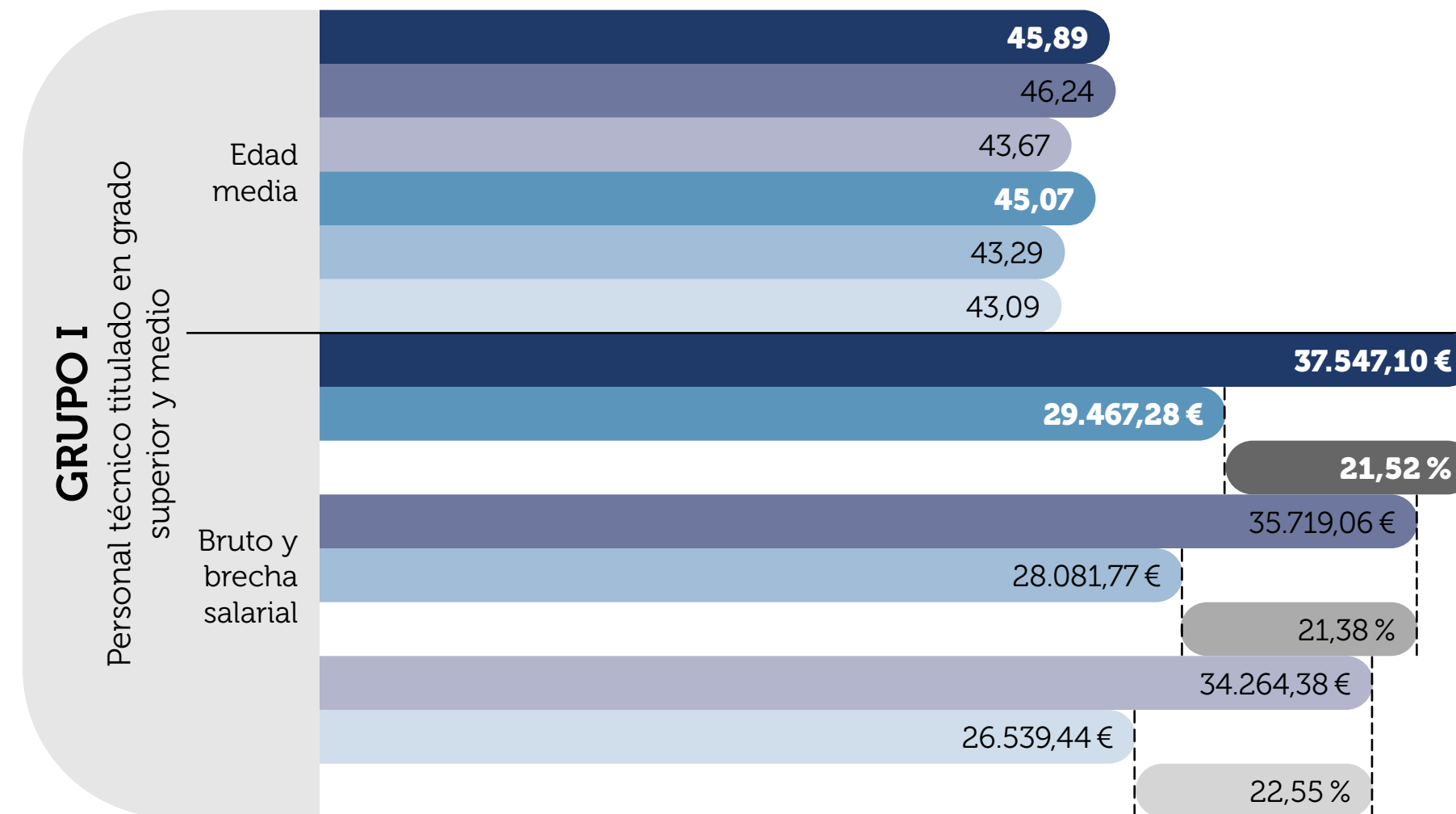
## NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Mujeres 2025	Hombres 2025
Mujeres 2024	Hombres 2024
Mujeres 2023	Hombres 2023



# REMUNERACIÓN MEDIA DE PUESTOS DE TRABAJO IGUALES DESAGREGADOS POR SEXO, EDAD, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y BRECHA SALARIAL

- Mujeres 2025
- Mujeres 2024
- Mujeres 2023
- Hombres 2025
- Hombres 2024
- Hombres 2023
- Brecha salarial 2025
- Brecha salarial 2024
- Brecha salarial 2023

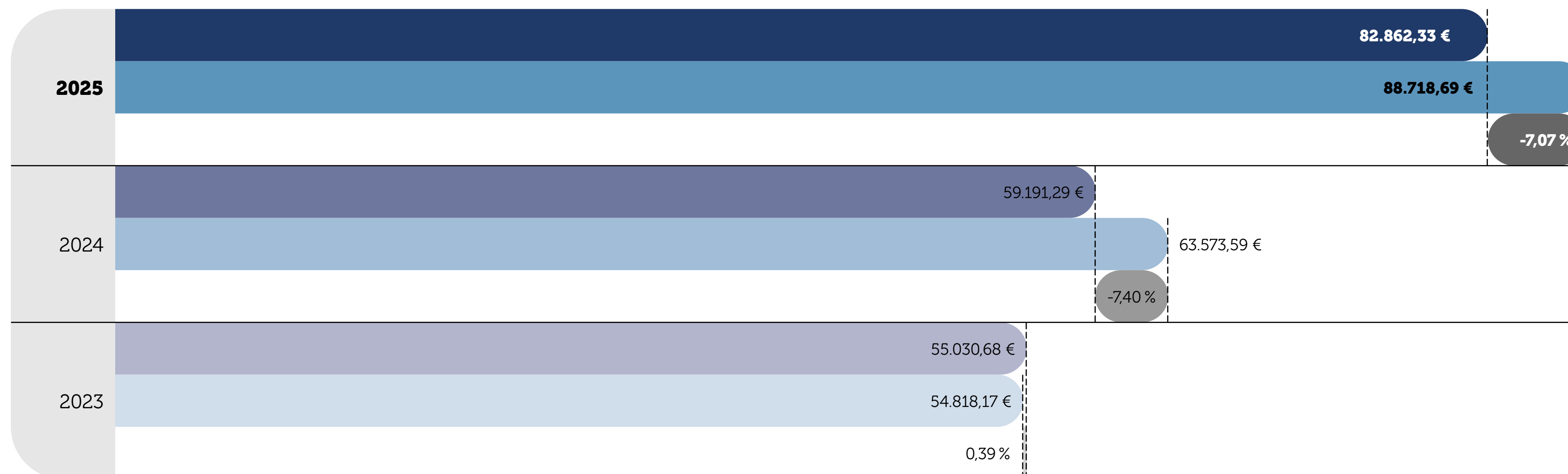


**REMUNERACIÓN  
MEDIA DEL CONSEJO  
DE ADMINISTRACIÓN  
Y DEL PERSONAL  
DE DIRECCIÓN  
INCLUYENDO LA  
RETRIBUCIÓN  
VARIABLE, DIETAS E  
INDEMNIZACIONES**

- Mujeres 2025
- Mujeres 2024
- Mujeres 2023
- Hombres 2025**
- Hombres 2024
- Hombres 2023
- Brecha salarial 2025**
- Brecha salarial 2024
- Brecha salarial 2023

**COMITÉ DE DIRECCIÓN**

Bruto y brecha salarial



4.2.

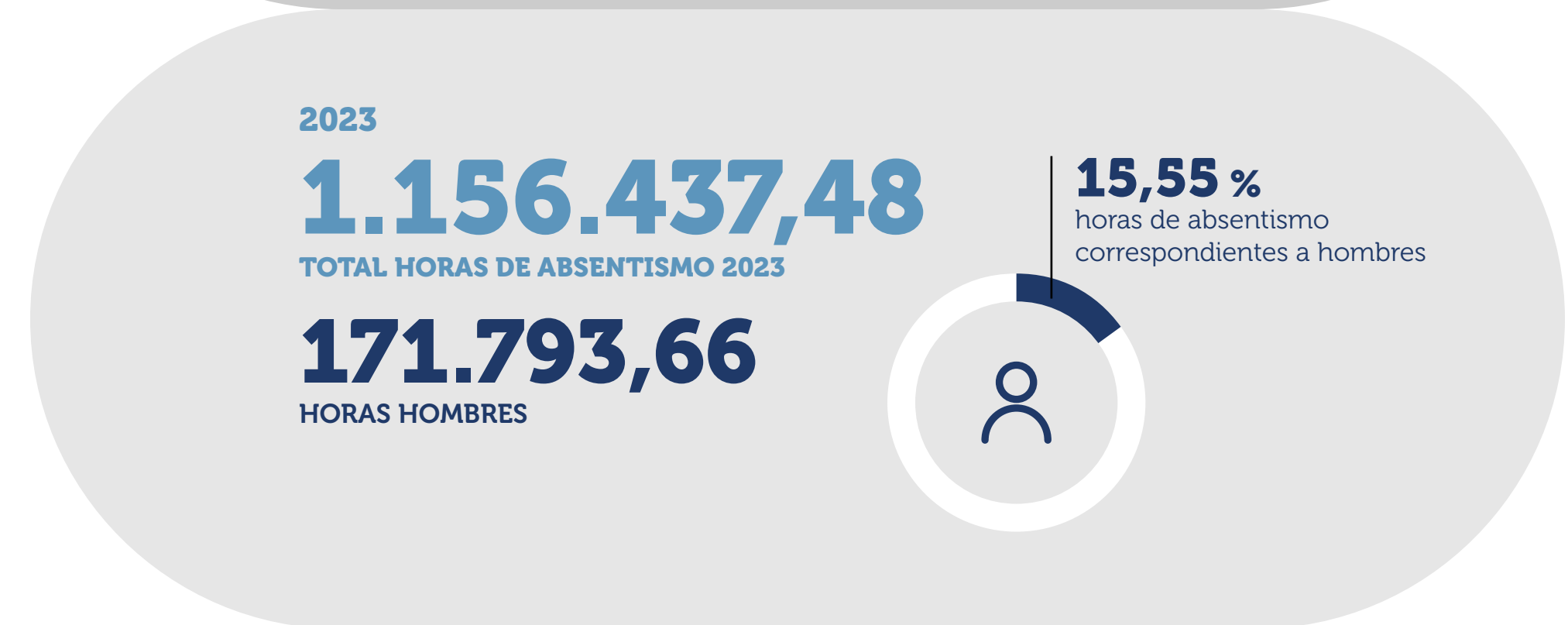
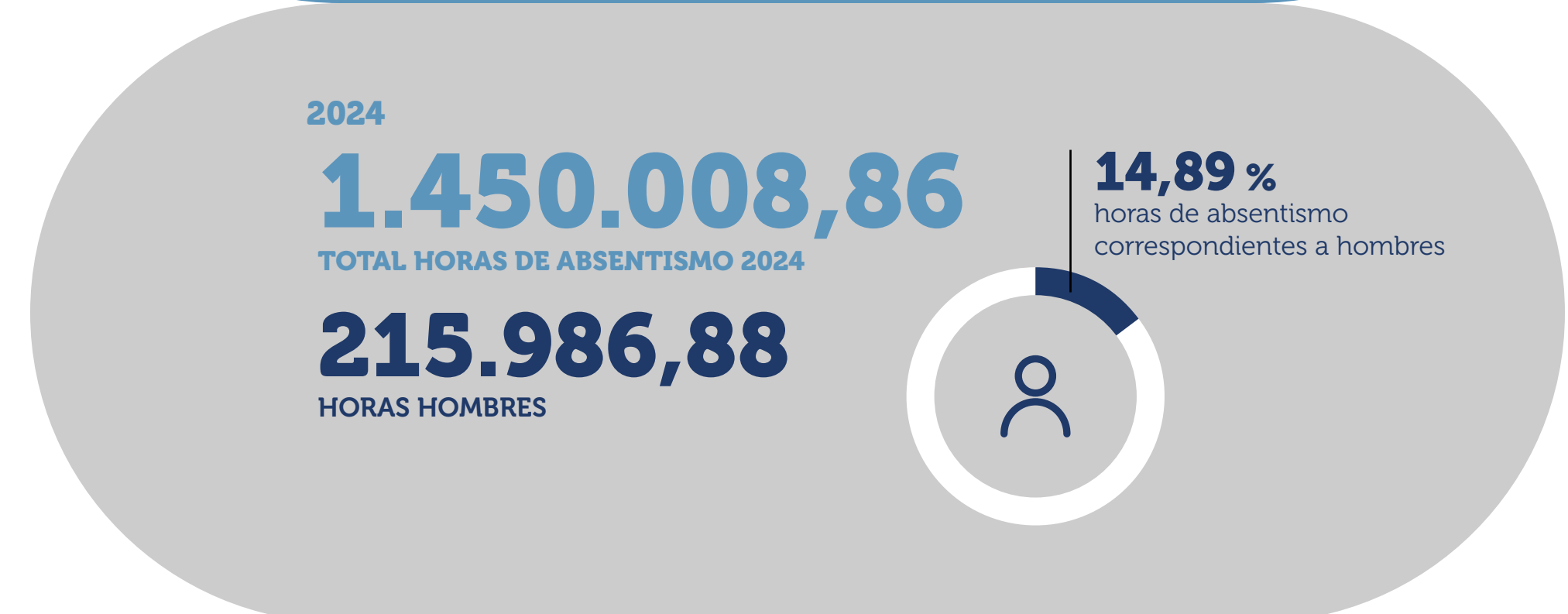
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Durante el año 2025 el número total de horas de absentismo se ha incrementado hasta 1.621.367,97 horas.**

Este aumento ha estado motivado por varios factores, entre ellos el aumento del número de personas trabajadoras en la empresa durante este año.

**Grupo Lacera** pertenece a la Red de Empresas Saludables de Asturias, y en colaboración con el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales participamos en varios proyectos destinados a la promoción de un ecosistema de organizaciones saludables y trabajamos sobre el análisis del absentismo y las medidas que se pueden adoptar para disminuirlo.

Estamos comprometidos con la seguridad y salud laboral de nuestro equipo.



# 4.3.

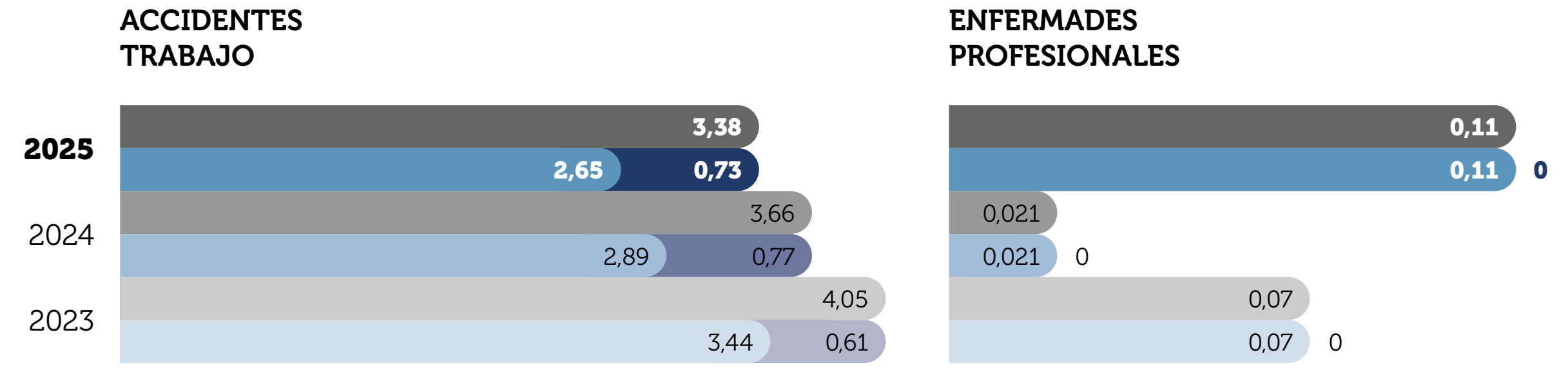
# SALUD Y SEGURIDAD

## ÍNDICES DE INCIDENCIA, ABSENTISMO, FRECUENCIA Y GRAVEDAD

Índice total 2025	
Índice total 2024	
Índice total 2023	
Índice mujeres 2025	Índice hombres 2025
Índice mujeres 2024	Índice hombres 2024
Índice mujeres 2023	Índice hombres 2023

### ÍNDICE INCIDENCIA

(cociente número accidentes/media plantilla anual\*100)



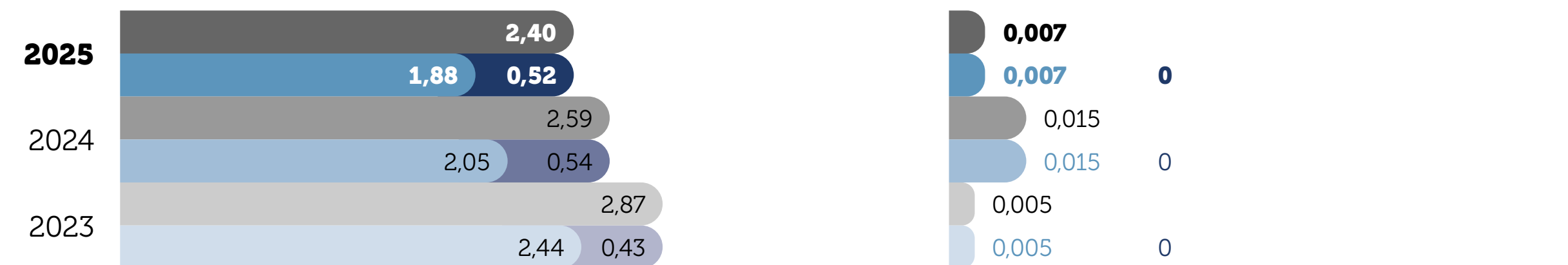
### ÍNDICE ABSENTISMO

(cociente días perdidos/días programados\*100)



### ÍNDICE FRECUENCIA

(nº accidentes/horas trabajadas) x 106



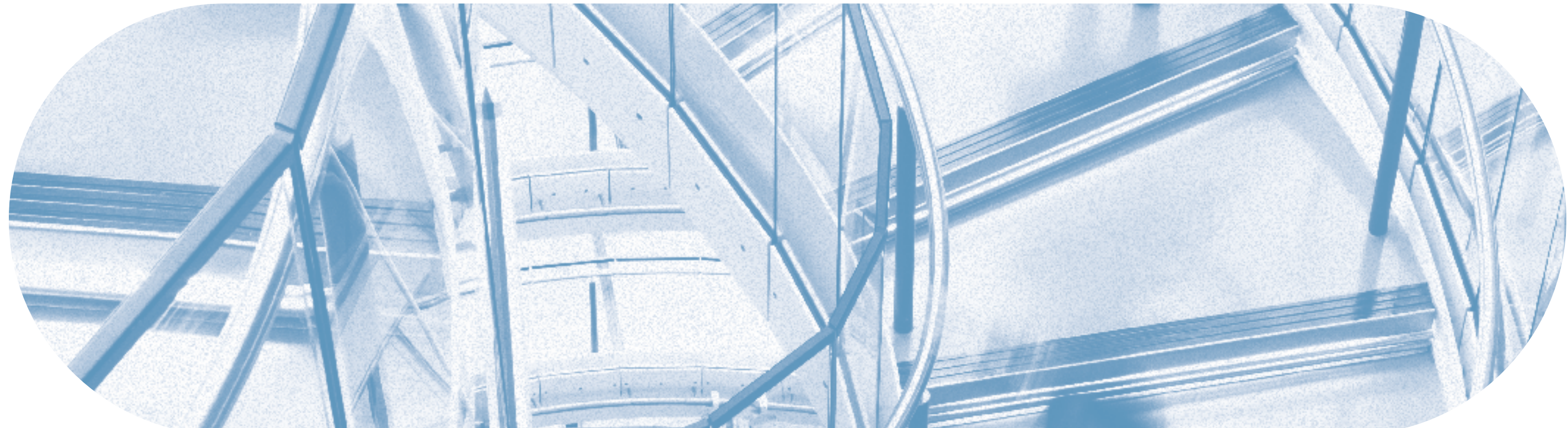
### ÍNDICE GRAVEDAD

(nº jornadas perdidas/horas trabajadas) x 103



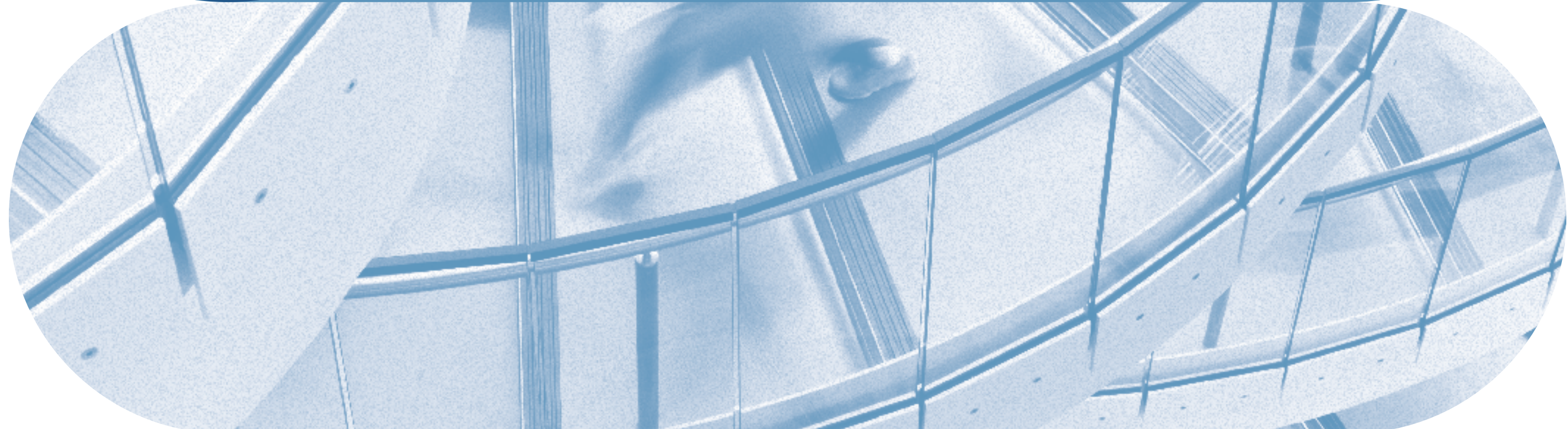
4.4.

# RELACIONES SOCIALES



**NEGOCIACIONES DE CONVENIOS**

Convenios colectivos <b>negociados.</b>			Convenios colectivos <b>aprobados.</b>		
<b>20</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>19</b>
2025	2024	2023	2025	2024	2023



4.5.

# FORMACIÓN

2025

**11.112,5**

HORAS

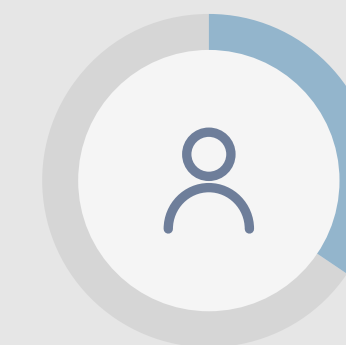


**51,47 %**  
hombres  
formados

2024

**15.015,5**

HORAS

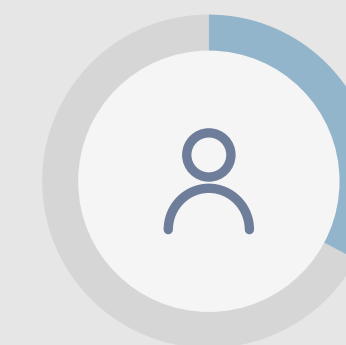


**34,65 %**  
hombres  
formados

2023

**9.296**

HORAS



**33 %**  
hombres  
formados

**4.6.**

# ACCESIBILIDAD

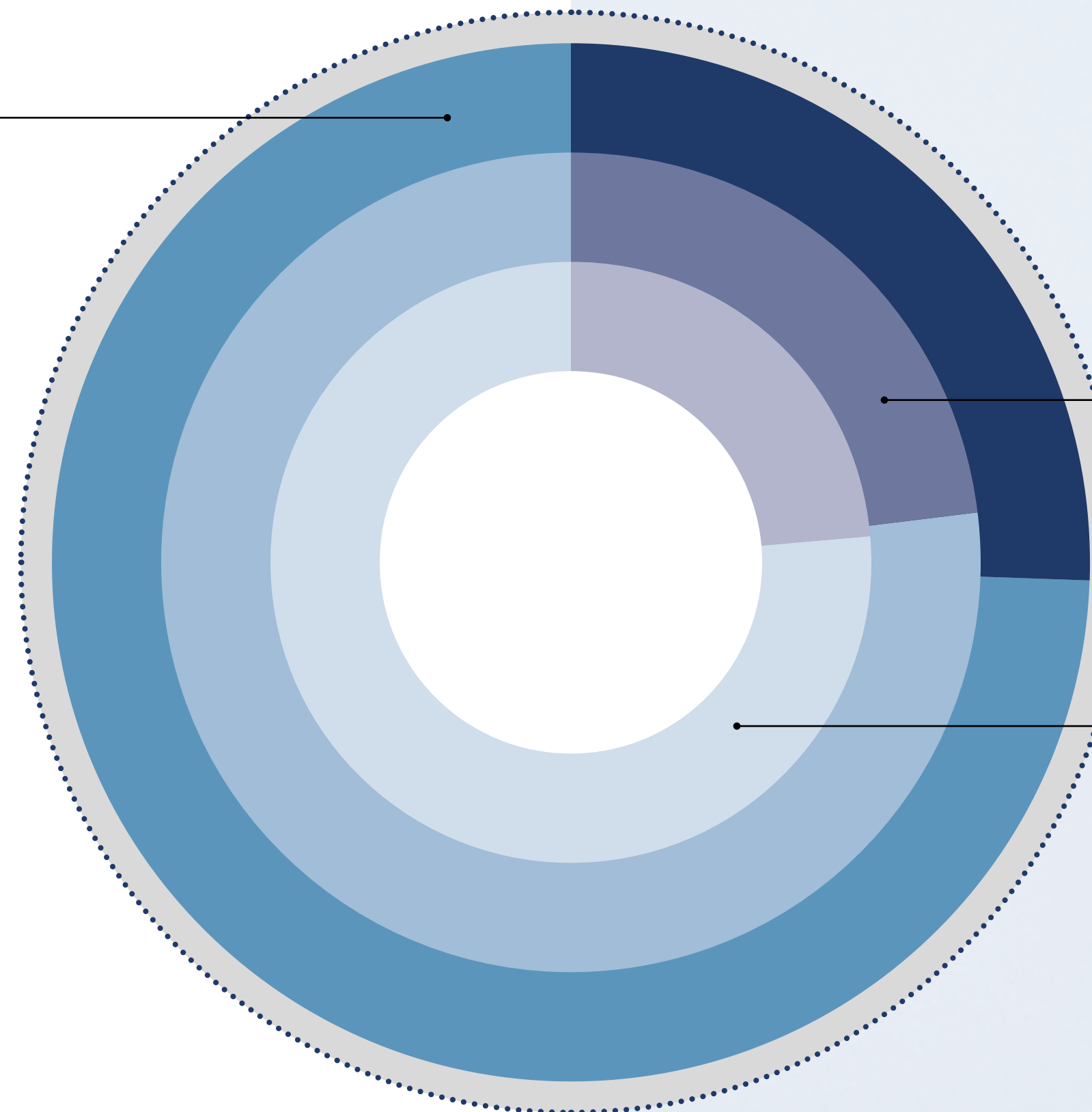
**PERSONAL DE LACERA  
CON DIVERSIDAD  
FUNCIONAL Y PSÍQUICA**

<b>Mujeres 2025</b>	<b>Hombres 2025</b>
Mujeres 2024	Hombres 2024
Mujeres 2023	Hombres 2023

**6,15%**

personas con diversidad funcional

2025  
**25,63%** 76  
**74,37%** 222



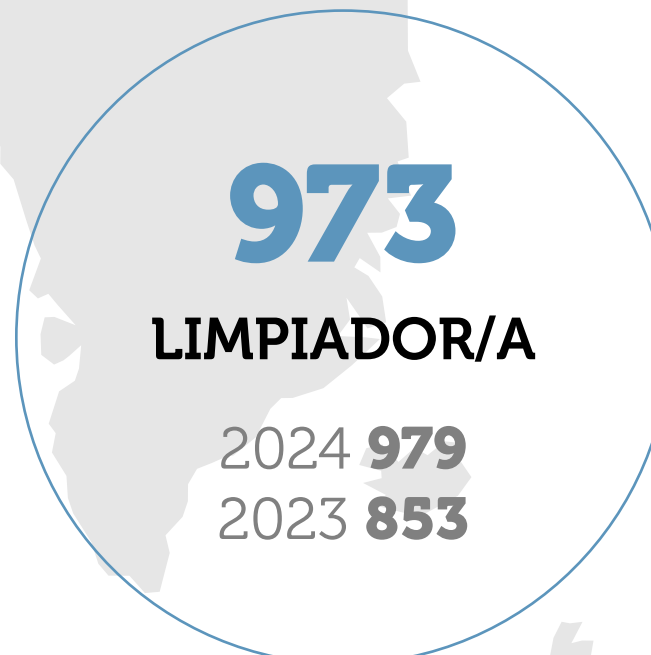
2024  
**23,26%** 87  
**76,74%** 287

2023  
**23,86%** 68  
**76,14%** 217

**4.7.**

# DIVERSIDAD DE ORIGEN

**PERSONAL CON PROCEDENCIA DE OTROS PAÍSES**



- Afganistán
- Angola
- Argelia
- Argentina
- Bangladesh
- Bélgica
- Bolivia
- Brasil
- Bulgaria
- Burkina Faso
- Checa, República
- Chile
- Colombia
- Cuba
- Dominica
- Dominicana, República
- Ecuador
- El Salvador
- Filipinas
- Gabón
- Gambia
- Georgia
- Ghana
- Guatemala
- Guinea
- Guinea Bissau
- Guinea Ecuatorial
- Honduras
- Hungría
- India
- Italia
- Kazajistán
- Kenia
- Liberia
- Lituania
- Malí
- Marruecos
- México
- Moldavia, República de
- Nicaragua
- Nigeria
- Países Bajos
- Paraguay
- Perú
- Polonia
- Portugal
- Rumania
- Rusia, Federación de
- Senegal
- Sudán
- Ucrania
- Uruguay
- Venezuela

4.8.

# ACCIONES DE CARÁCTER SOCIAL

## COLABORACIONES PARA LA EMPLEABILIDAD

Continuamos sumando alianzas y trabajando con asociaciones públicas y privadas que contribuyen a la formación con el objetivo de insertar laboralmente al mayor número de personas.

A lo largo del año 2025, se han realizado 6 cursos de integración de especialista en limpieza. Estos cursos han sido impartidos por parte del área de negocio de la organización encargada de esta actividad, lo que supone un total de 352 h de formación.

Se han formado un total de 63 personas, 50 mujeres y 13 hombres.

Además, durante el año 2025 hemos comenzado a colaborar con la **ASOCIACIÓN LUAR**, que nos permite seguir llevando a cabo nuestra acción social de contribuir con la empleabilidad de colectivos con dificultades de acceso al ámbito laboral. En el caso concreto de esta asociación, jóvenes entre 18 y 35 años en situación de exclusión.

**6** Nº DE CURSOS INTEGRACIÓN  
**352** HORAS



## LACERA CAMPUS

**En Lacera nos gusta descubrir, atraer y desarrollar talento: un año más continuamos trabajando en este proyecto, buscando personas con espíritu innovador dispuestas a crecer con nosotros.** Facilitamos el primer contacto con la empresa a jóvenes que se encuentran cursando estudios o que ya los han finalizado, ofreciéndoles la oportunidad de crecer profesionalmente junto a **Grupo Lacera** y de compartir nuestros valores: Servicio, Personas, Seguridad y Compromiso. Esta iniciativa les permite prepararse para su incorporación al mundo laboral en un entorno real y comprometido.



La incorporación continua de nuevos talentos implica a toda la organización en el proceso formativo, mediante tutorías colaborativas centradas en aspectos organizativos y de desarrollo profesional, en el marco del programa Campus Lacera.



Durante el año 2025 hemos incorporado a 48 personas en diferentes áreas de negocio y de gestión, de las cuales un 29,20 % han conseguido un contrato laboral tras la finalización de las prácticas.



## JORNADAS NACIONALES DE ENFERMERAS GESTORAS

**Nos presentamos a la candidatura al premio stand más sostenible.**

El lema elegido para esta edición es "Escalando en la Gestión. El valor de la excelencia" y refleja nuestro compromiso continuo con la promoción de la excelencia en la gestión de las enfermeras. Estas jornadas serán un punto de encuentro imprescindible para la enfermería directiva y gestora, donde se abordarán temas cruciales como la humanización de la gestión y la retención del talento, la sostenibilidad y la eficiencia en los cuidados, o la innovación en salud.



## FOROS DE EMPLEO

**XXII Foro de Empleo de la Universidad de Oviedo**

Durante el mes de marzo participamos en el **XXII Foro de Empleo de la Universidad de Oviedo** celebrado en el Pabellón Central del Recinto Ferial Luis Adaro de **Gijón** y organizado por la Fundación Universidad de Oviedo. Se trata de un encuentro que tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de estudiantes y egresados, facilitando su acceso al mercado laboral. También busca acercar el ámbito académico al empresarial y preparar a los participantes para procesos reales de selección.

Durante la celebración de este Foro tuvimos la ocasión de participar en un **Speed Job Dating: taller de entrevistas rápidas** y una actividad de **Revisión de CV y del perfil de LinkedIn**.

**XVI Feria de Empleo para Personas con Discapacidad 2025**

En el mes de noviembre participamos en la **Feria de Empleo para Personas con Discapacidad 2025** celebrado en La Nave de **Madrid**, Villaverde y organizado por la Comunidad de Madrid. El objetivo de este evento es promover la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, facilitando el acceso a oportunidades profesionales adaptadas a sus capacidades, además de ofrecer orientación para mejorar la empleabilidad de este colectivo.

Durante este evento tuvimos la ocasión de poder participar en una actividad de **Speed Job Dating: taller de entrevistas rápidas**.

**TALENTIA. Feria de Orientación profesional - Desempleados y familias. FADE**

En el mes de diciembre asistimos a TALENTIA, la **Feria de Orientación profesional - Desempleados y familias de FADE** que tuvo lugar en Laboral Centro de Arte **Gijón** y organizada por FADE y Consejería de Educación del Principado de Asturias. Este evento persigue conectar la oferta formativa del Principado de Asturias con las necesidades reales del tejido empresarial facilitando la orientación académica y profesional. Una oportunidad para acercar a estudiantes, personas desempleadas y familias a las oportunidades formativas y laborales, favoreciendo la toma de decisiones sobre su futuro profesional. Además, pretende dar visibilidad a las entidades participantes y fomentar el desarrollo del talento en Asturias, promoviendo la colaboración entre educación y empresa.



## CONGRESO NACIONAL DE INGENIERÍA EN EL SECTOR SANITARIO



En el mes de octubre asistimos a este encuentro, celebrado en **Málaga**, donde tuvimos la ocasión de poder participar en una de las ponencias y exponer nuestro **caso de éxito Reservorios húmedos**. Este Proyecto estudia la presencia de microorganismos en zonas húmedas y la reducción de éstos mediante la aplicación de limpiezas específicas.



## LACERA SALUDABLE



Dentro de este programa llevamos a cabo actuaciones de apoyo a las personas que trabajamos en **Grupo Lacera**, a través de nuestra plataforma de bienestar, poniendo a disposición de nuestro equipo *webinars* formativos y retos que nos invitan a la acción.

**El bienestar físico y el emocional, se ha convertido en una prioridad en nuestra sociedad.**

Para ayudarnos a cumplir este objetivo, nos apoyamos en la **plataforma de bienestar corporativa Wellat**, diseñada para fomentar hábitos saludables.



Una herramienta que ofrece recursos diseñados para promover la salud y el bienestar de nuestro equipo, desde programas de ejercicio y nutrición, hasta talleres de manejo del estrés y apoyo emocional.



Durante el año 2025 hemos continuado fomentando el empleo de esta plataforma.

## CARRERAS SOLIDARIAS

3 SALUD Y BIENESTAR



Con el objetivo de promover unos hábitos de vida saludables dentro de nuestro equipo, Grupo Lacera promueve la participación en este tipo de eventos.



Un clásico que repetimos cada año es la participación del equipo Lacera en la **Carrera de la Mujer** en Asturias y Madrid.



Además, este año 2025 también participamos en Carrera HUCA, Carrera Galbán, Desafío de las reliquias y en el Desafío saludable FADE.

## ESCUELA DE OPERACIONES



En el 2025 se ha continuado con el desarrollo de la Escuela de Operaciones y se han puesto en marcha diferentes acciones formativas, que han sido desarrolladas presencialmente en nuestras instalaciones de Asturias y de Madrid, así como a través de videoconferencia.



Escuela de  
**Operaciones**  
APRENDE DESDE DENTRO

El colectivo destinatario son Responsables de Operaciones, Gestores y Supervisores y han sido impartidas por técnicos y responsables internos de las diferentes áreas de **Grupo Lacera**, haciendo honor al eslogan del Logo de la Escuela de Operaciones: "APRENDE DESDE DENTRO".

**Los módulos que se han abordado son los siguientes:**

**1.**

### **Módulo Lacera y sus Servicios**

Se ha realizado la presentación de las áreas de Sanidad Ambiental, Construcciones y Áreas Verdes, con el objetivo principal de aumentar el conocimiento sobre los diferentes servicios que prestamos dentro de **Grupo Lacera**.

Así mismo se han llevado a cabo dos presentaciones una en Asturias y otra en Madrid sobre productos de limpieza, que han sido desarrolladas por diferentes empresas y/o proveedores de productos de limpieza y que se encuentran estrechamente relacionadas con nuestro servicio de limpieza e higienización.

**2.**

### **Módulo Gestión de Contratos y Servicios**

Se ha abordado el proceso de Contratación Pública y privada, y se desarrollaron contenidos tanto sobre los procedimientos administrativos asociados, como memoria técnica o el cálculo de la propuesta económica.

**3.**

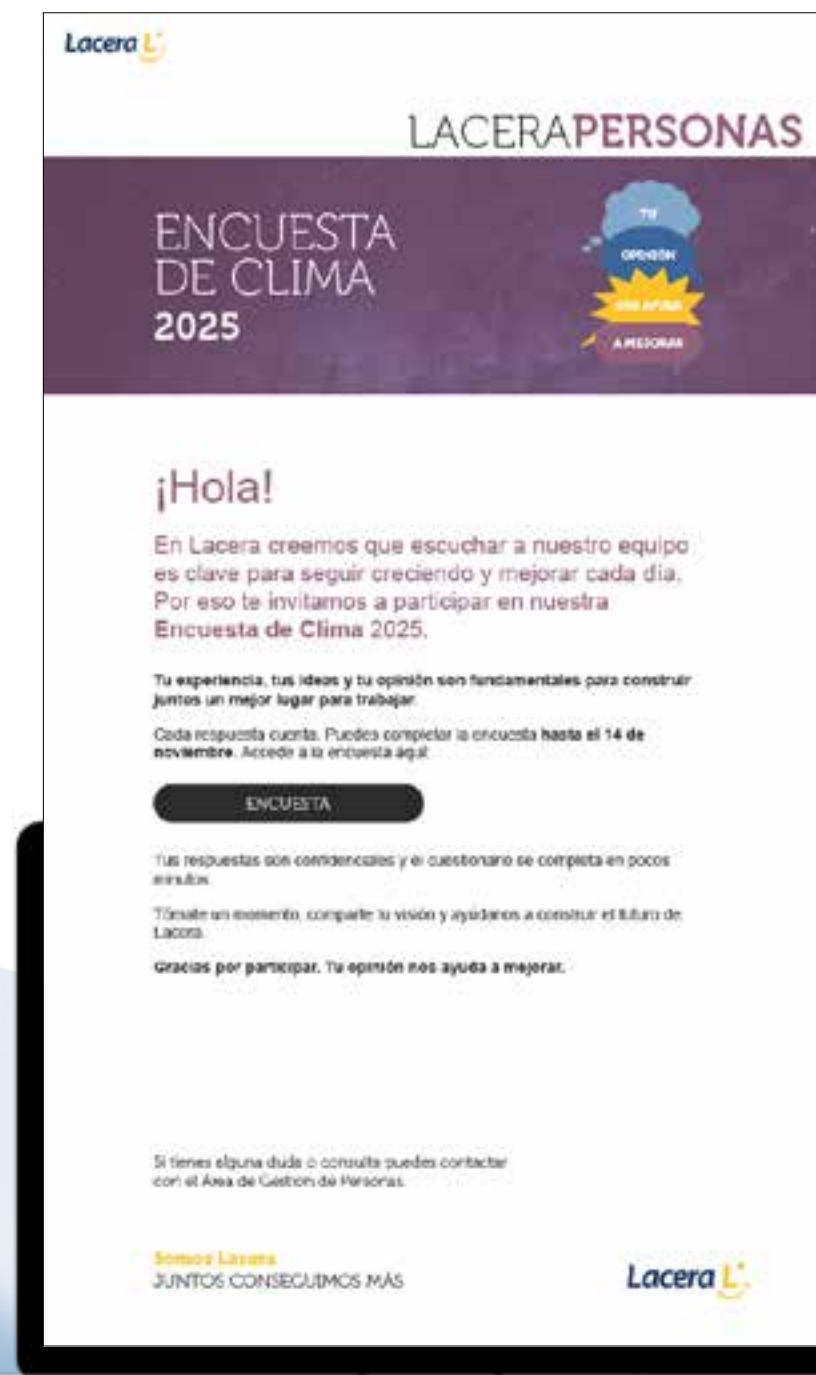
### **Módulo de Gestión y Práctica laboral**

Con el objeto de reforzar y afianzar conceptos básicos del marco legal de las relaciones laborales se han desarrollado varias sesiones formativas en las que se trabajaron contenidos sobre contratación, convenios colectivos, relaciones laborales y régimen disciplinario, contratación a través de CEE, etc.

APRENDE  
DESDE  
DENTRO



## ENCUESTA DE CLIMA



A finales de octubre lanzamos una encuesta de Clima dirigida a todo el personal de estructura, con el objetivo de medir el nivel de satisfacción laboral, identificar posibles áreas de mejora, evaluar el liderazgo y la gestión de los managers, analizar el grado de compromiso de la plantilla, optimizar la comunicación interna y reforzar la cultura organizacional.

La encuesta contó con una participación del 79,13 % del personal de estructura.

Los resultados reflejan, en general, un clima laboral positivo, con especial fortaleza en aspectos como el ambiente de trabajo, las relaciones entre compañeros, la identificación con la cultura y los valores de la compañía, la motivación y el acceso a la formación. Estos datos nos confirman que muchas de las iniciativas impulsadas en los últimos años van en la dirección correcta y son valoradas de forma muy favorable por las personas que integran **Grupo Lacera**.



## CONCILIACIÓN

La conciliación en Grupo Lacera: un éxito rotundo.

**La conciliación de la vida laboral y familiar es una prioridad para Grupo Lacera. Por ello, hemos implementado diversas medidas orientadas a facilitar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, promoviendo así el bienestar y la satisfacción de nuestro equipo.**

En el año 2025 evaluamos nuestras medidas de conciliación a través de la Encuesta de Clima. Los resultados obtenidos reflejan una valoración positiva de las medidas actualmente vigentes.

El 81,4 % de los participantes manifiesta estar satisfecho con las políticas de conciliación.

**El 82,5 % considera que estas medidas contribuyen a mantener un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional.**



La conciliación en **Grupo Lacera:** un éxito rotundo.

## III FORO APD TECNOLOGÍA Y NEGOCIO



En **Grupo Lacera** reafirmamos nuestro compromiso con la innovación tecnológica y la sostenibilidad participando en el **III Foro APD Tecnología y Negocio.**

Durante el evento se destacaron temas clave como inteligencia artificial, ciberseguridad, alianzas humanas para la innovación y tecnología enfocada en el emprendimiento sostenible.

## LOS MÁS PEQUES TAMBIÉN FORMAN PARTE DE GRUPO LACERA

Como ya veníamos haciendo en años anteriores, en el año 2025 continuamos con esta **iniciativa que nos ayuda a realizar la felicitación del nuevo año 2026**, contando con la **participación de los más pequeños.**



# FERIA LACERA. EVENTO CORPORATIVO

**4** EDUCACIÓN DE CALIDAD  


**8** TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO  


**9** INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA  


**II Feria Lacera 2025, un evento corporativo orientado a la formación interna..**

**Esta iniciativa favoreció la actualización de conocimientos y el refuerzo de mensajes clave, en un entorno dinámico y participativo.**

Como parte del enfoque formativo, el evento incluyó una **Jamming Session**, una **actividad innovadora** basada en la improvisación teatral en la que los asistentes tuvieron un papel activo. La sesión fue valorada muy positivamente por su carácter innovador y su contribución al desarrollo de habilidades personales y profesionales.

**La II Feria Lacera ha representado, así, una experiencia formativa integral, alineada con nuestra apuesta por la innovación continua y el crecimiento profesional de nuestros equipos.**



## SEMANA EUROPEA MOVILIDAD SOSTENIBLE

**3** SALUD Y BIENESTAR  


En el marco de la Semana Europea de la Movilidad 2025, **Grupo Lacera** participó en el **II Concurso de Fotografía**, una iniciativa organizada por la **Jefatura Provincial de Tráfico de Asturias (JPTA)** y el **Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)**.

El concurso tenía como objetivo sensibilizar sobre la importancia de utilizar medios de transporte alternativos al coche, como el transporte público, la bicicleta, los desplazamientos a pie y los de patinete eléctrico/VMP. Este año tenía como novedad, que la temática del concurso se centraba sólo en los desplazamientos que tenían lugar en entorno laboral.

## GRUPO LACERA EMPRESA ACTIVA CONTRA EL CÁNCER



En el año 2025 nos convertimos en **"Empresa Activa contra el Cáncer"** mediante un acuerdo con la **Asociación Española Contra el Cáncer (AECC)**, reforzando así su compromiso con la promoción de la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.



En el marco de esta colaboración, se impulsaron distintas acciones de sensibilización y divulgación relacionadas con hábitos de vida saludable y bienestar emocional, a través de charlas impartidas por profesionales especializados de la AECC sobre temáticas como alimentación saludable, ejercicio físico y técnicas de relajación.

Asimismo, se difundió entre la plantilla información relativa a la celebración de la **"I Jornada de Mujer y Cáncer: ¿Qué pasa después del cáncer?"**, una iniciativa orientada a dar visibilidad a los desafíos físicos, emocionales, sociales y laborales que afrontan las mujeres tras superar un proceso oncológico, así como a acercar recursos y programas de apoyo dirigidos a pacientes y sus familias.



## CAMPAÑA HACE CALOR. COMBATE EL ESTRÉS TÉRMICO

El Real Decreto 4/2023 establece la obligatoriedad de implementar medidas para prevenir los riesgos laborales relacionados con fenómenos meteorológicos adversos. Entre estas medidas se incluye la posibilidad de no realizar ciertas tareas durante las horas de mayor riesgo, especialmente cuando las condiciones meteorológicas pueden poner en peligro la seguridad de las personas trabajadoras.

**En el año 2025 lanzamos la campaña "Hace Calor. Combate el estrés térmico" con el objetivo principal de prevenir incidentes relacionados con el estrés térmico proporcionando información clara y protocolos efectivos a nuestro personal, especialmente en áreas como limpieza y mantenimiento.**

La campaña se activa de forma prioritaria y focalizada coincidiendo con la llegada de altas temperaturas o la declaración oficial de ola de calor.

## CAMPAÑA NO PIQUES EN EL PHISHING

Durante el año 2025 se ha impartido una acción formativa en materia de **ciberseguridad**, que se ha centrado en la prevención y detección de intentos de phishing y otras prácticas fraudulentas realizadas a través del correo electrónico y medios digitales.

La formación tuvo como **objetivo reforzar la concienciación y capacitación de las personas en relación con los riesgos asociados a la ciberseguridad** proporcionando pautas para identificar comunicaciones sospechosas, proteger la información corporativa y actuar de forma adecuada ante posibles incidentes de seguridad.



Esta iniciativa se enmarca en el **compromiso de la organización con la protección de la información**, la seguridad digital y la mejora continua de las medidas de prevención frente a riesgos tecnológicos. Asimismo, la campaña se hizo extensiva a clientes mediante el envío de comunicaciones informativas orientadas a prevenir intentos de phishing y promover prácticas seguras en el uso de medios digitales.

# INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Grupo Lacera no mantiene actividad alguna ni recurre a proveedores en vías de desarrollo.

# POLÍTICAS

Valores

Código de conducta

Guía de requisitos aplicables a subcontratistas y proveedores

Decálogo de normas internas

Canal de Cumplimiento

Procedimiento de homologación de proveedores y subcontratas

**Nº DE DENUNCIAS  
EN MATERIA  
DE DERECHOS  
HUMANOS**

**0**  
2025    0    0  
2024    2023

**Nº DE PERSONAS  
MENORES  
DE EDAD  
CONTRATADAS**

**0**  
2025    0    0  
2024    2023

5.1.

# ACCIONES RELATIVAS A LOS DERECHOS HUMANOS

## CLOWNTIGO

3 SALUD Y BIENESTAR



Un año más hemos **colaborado en el Hospital Central de Asturias** con la asociación Clowntigo.



## CELEBRACIÓN DE LOS DÍAS MUNDIALES SEGÚN NACIONES UNIDAS

3 SALUD Y BIENESTAR



Ponemos especial atención en promocionar a través de las redes sociales todos los "Días" relacionados con temas sociales y de salud, apoyando causas que necesitan esa reivindicación para llamar la atención de la sociedad.

En **Grupo Lacera** estamos comprometidos con la sociedad y especialmente con las personas.



## PREMIO AEFAS - XVI PREMIO FAMILIA EMPRESARIA 2025

8 TRABAJO DECENTE  
Y CRECIMIENTO  
ECONÓMICO



La familia de la Cera, fundadora y propietaria de Grupo Lacera, ha sido galardonada con el XVI Premio Familia Empresaria de Asturias, concedido por la Asociación de la Empresa Familiar Asturiana (AEFAS).



**El jurado ha querido reconocer más de seis décadas de trayectoria empresarial,** destacando el arraigo a nuestra tierra, la generación constante de empleo y riqueza, y el compromiso social y cultural que siempre ha acompañado el camino de **Grupo Lacera**.



## PREMIO FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO EN LA CATEGORÍA EMPRESA TRANSFORMADORA

En el mes de febrero, fuimos galardonados con el **Premio Fundación Secretariado Gitano en la categoría "Empresa Transformadora"**.

Recibir este reconocimiento supone un honor para **Grupo Lacera** y es un estímulo para seguir avanzando en nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión laboral de las personas gitanas en el mercado laboral.



## RECONOCIMIENTO CRUZ ROJA

En 2025 **Grupo Lacera** recibió el **reconocimiento de Cruz Roja Española en Pontevedra** por su colaboración y esfuerzo en la integración sociolaboral de las personas participantes en su Plan de Empleo.



Esta distinción refuerza el compromiso de **Grupo Lacera** con la inclusión laboral, la igualdad de oportunidades y la diversidad en el entorno de trabajo. A través de diferentes acciones y políticas activas de inserción, la empresa contribuye a construir entornos laborales

accesibles y sostenibles para colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral. Este reconocimiento supone un impulso para seguir avanzando en el desarrollo de una cultura corporativa basada en el respeto, la equidad y la responsabilidad social.

# INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

# POLÍTICAS

Política de uso responsable de herramientas de inteligencia artificial y de algoritmos

Política de licitud, lealtad y transparencia

Política anticorrupción y soborno

Política de gestión de brechas de seguridad

Política de protección de activos

Política de gestión de encargados del tratamiento

Política fiscal

Política de gobierno de la protección de datos personales

Política de privacidad desde el diseño y por defecto

Política de protección de datos

Política de gestión del ejercicio de derechos en materia de protección datos

Política de limitación del plazo de conservación

Política canal de cumplimiento

Política de auditoría de protección de datos

Política de competencia

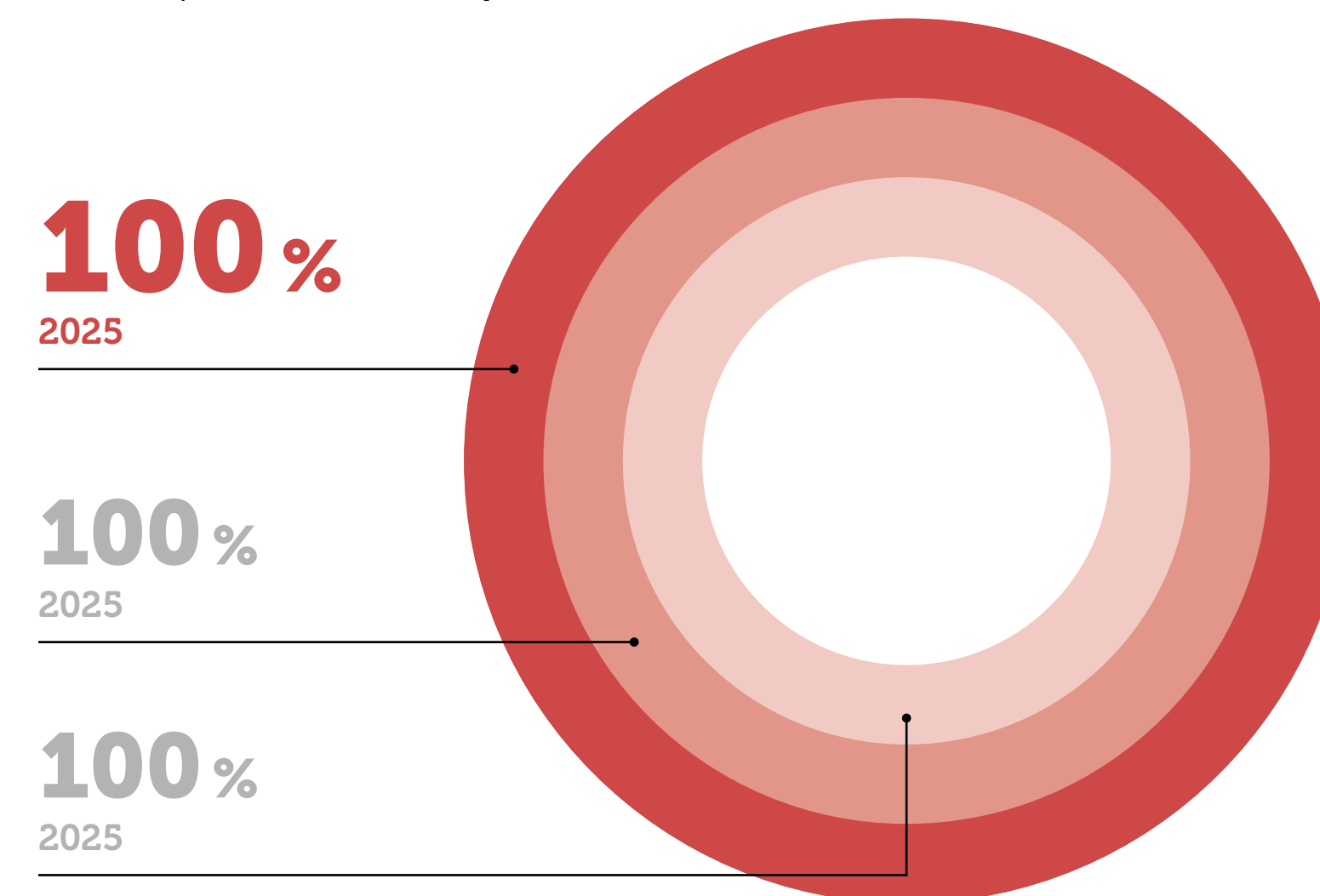
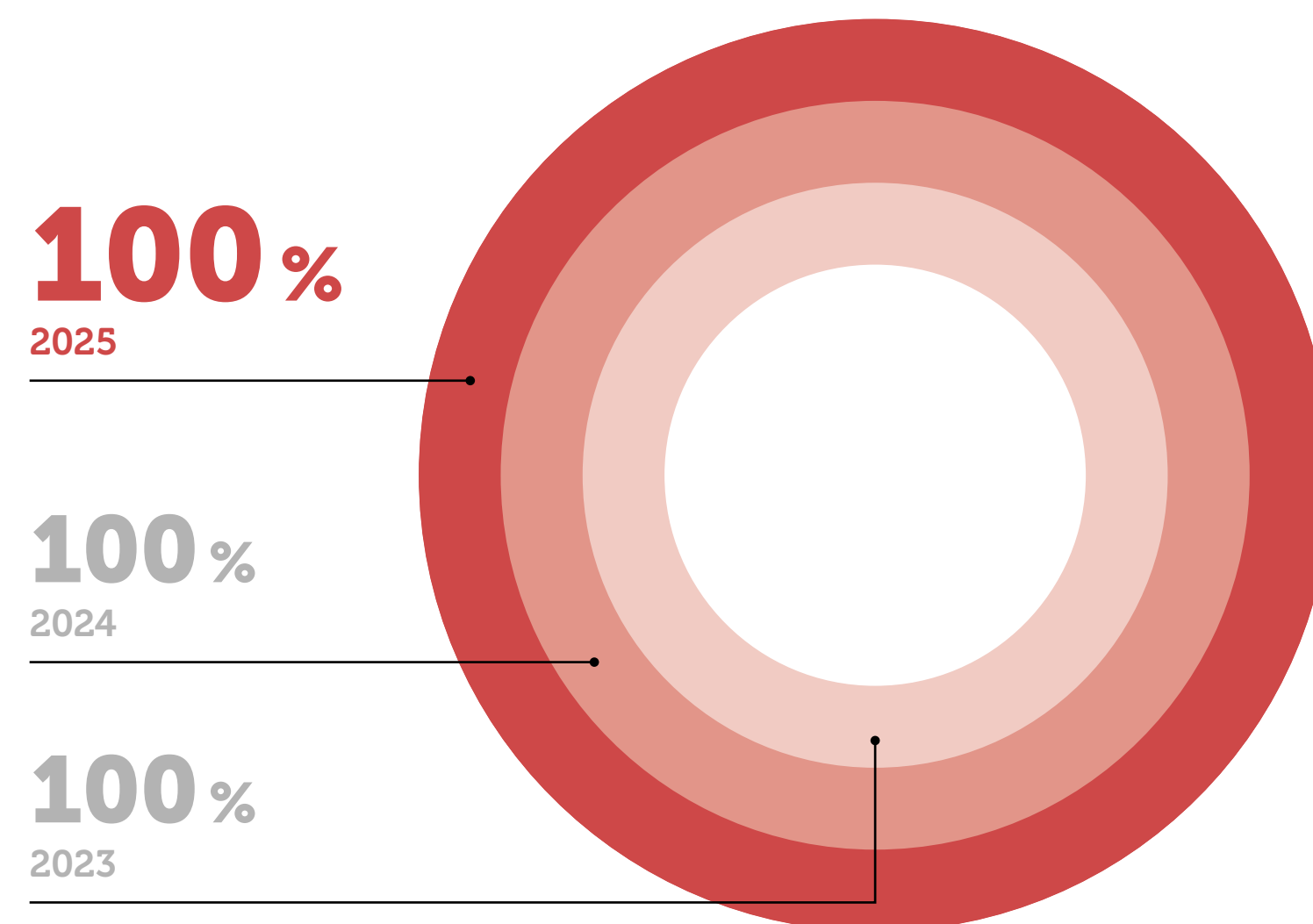
Mantenemos relaciones con nuestros Grupos de Interés siguiendo los principios de nuestro Código de Conducta, con una actuación ética en los negocios y una tolerancia cero ante la comisión de delitos.

Nº de No conformidades por conductas contrarias al Código de Conducta y al Decálogo de Normas Internas.



Personal de nueva incorporación formado en Cumplimiento.

Proveedores homologados que cumplen con su Programa de Cumplimiento o con el Programa de Cumplimiento de **Grupo Lacera**.

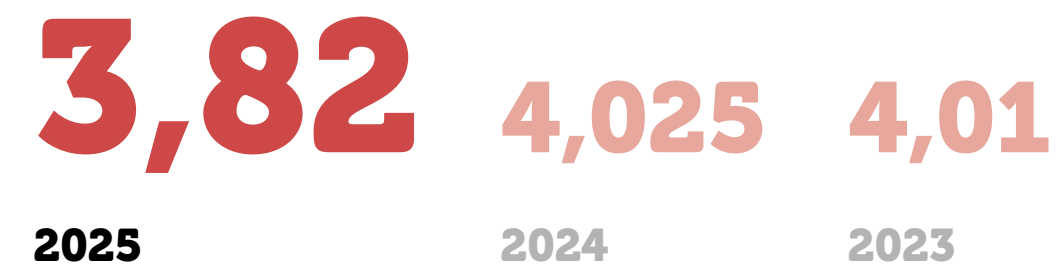


## Medimos la satisfacción de nuestros clientes

**La satisfacción de nuestros clientes se trata de un dato relevante para poder lograr una mejora continua de nuestros servicios.**

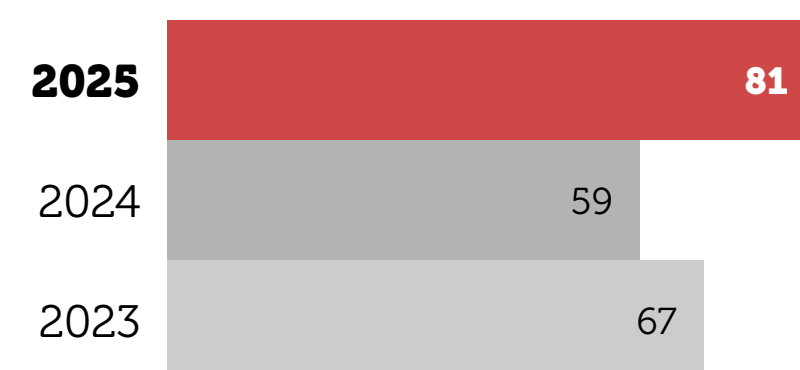
Para ello analizamos el resultado de las encuestas de satisfacción realizadas, registramos las felicitaciones o agradecimientos que nos llega y llevamos un registro de las reclamaciones recibidas.

ENCUESTAS (de 0 a 5)

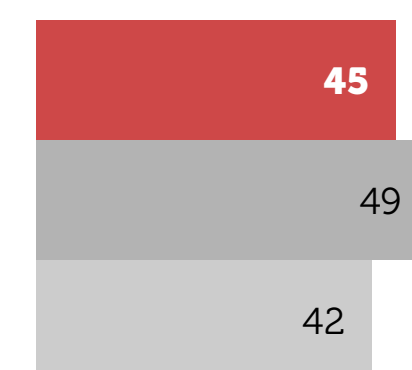


El resultado para las encuestas de satisfacción realizadas a nuestros clientes durante el año 2025 se mantiene en valores similares al año anterior.

No conformidades (nº)



No conformidades de clientes (nº)



Si bien en el año 2025 el número general de no conformidades se ha incrementado en un 37,3 %, las reclamaciones de nuestros clientes se han reducido en un 8,16 %.

Este incremento de las no conformidades se debe a que en el año 2025 se ha mejorado el método de detección de éstas y se ha involucrado a todo el personal de la organización en la mejora continua de nuestro sistema de gestión.

## Medimos el resultado de nuestros servicios

También para la mejora continua de nuestro servicio, realizamos auditorías periódicas a los servicios realizadas en nuestros centros de trabajo.

En el año 2025 el valor medio de las auditorías realizadas se ha mantenido en un valor similar al año 2024.

El resultado de las auditorías, puntuadas de 0 a 5, es el siguiente:



## Transparencia: donaciones y patrocinios

Continuamos nuestro plan estratégico de patrocinios y donaciones de carácter exclusivamente solidario, destinando recursos a acciones que contribuyan a la creación de una sociedad y un entorno más justo. Nuestro deseo es generar un impacto positivo, promoviendo las relaciones en las comunidades del entorno en las que operamos: **nuestra premisa es actuar de manera ética y sostenible.**

DONACIONES 2025

**56.811 €**

PATROCINIOS 2025

**18.288,73 €**

6.1.

# ACCIONES DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

#SomosCumplimiento  
#JuntosConseguimosMas

Juntos,  
construimos un  
futuro sostenible  
y responsable en  
**Grupo Lacera.**

## BUEN GOBIERNO

En **Grupo Lacera**, la gestión empresarial se cimienta en los criterios ASG (Medioambientales, Sociales y de Gobernanza), impulsando planes de acción concretos en estas áreas. Para nosotros, el Buen Gobierno es el pilar fundamental que propicia la adopción de medidas responsables, tanto medioambientales como sociales, convirtiéndolo en un eje estratégico prioritario.

### NUESTRO COMPROMISO

#### ACTUACIÓN LEGAL Y ÉTICA

Todos los miembros de **Grupo Lacera**, sin importar su posición, nos comprometemos a actuar dentro del marco legal, cumpliendo de buena fe los contratos y obligaciones con clientes, plantilla, proveedores, colaboradores y administraciones públicas. Asimismo, observamos y hacemos observar los deberes éticos y principios de responsabilidad social establecidos por la organización para una conducción empresarial responsable.

#### RESPONSABILIDAD DE TODOS/AS

Mantener la buena reputación de **Grupo Lacera** es responsabilidad de todos. Actuamos con transparencia e integridad, colaborando activamente en el cumplimiento de las normas que nos aplican. Cada uno de nosotros tiene la obligación de actuar conforme a la normativa vigente, incluida aquella de carácter interno que la empresa haya comunicado como de obligatorio cumplimiento.

#### COMPROMETIDOS CON EL CUMPLIMIENTO

La empresa es responsable civil y penal de los actos ilícitos cometidos por su personal. Por ello, es crucial que conozcamos el alcance de nuestro compromiso y las consecuencias a las que nos exponemos ante un incumplimiento. El cumplimiento es vital para el beneficio individual y colectivo, ya que todos formamos parte de **Grupo Lacera** y su éxito es nuestro éxito.

#### ACCESO A LA INFORMACIÓN

Es fundamental que todos conozcamos la normativa interna y externa que afecta al desarrollo de nuestras funciones. Para ello, **Grupo Lacera** pone a disposición de su plantilla procedimientos de trabajo y canales de comunicación para resolver dudas relacionadas con el cumplimiento.

#### LIDERAZGO EJEMPLAR

Los accionistas, la Dirección y los responsables de equipos deben transmitir los valores y la cultura empresarial de **Grupo Lacera**, fomentando el cumplimiento en todos los niveles.

#### PREVENCIÓN Y CONTROL

En **Grupo Lacera** nos comprometemos a realizar un control y vigilancia adecuados, sancionando conductas fraudulentas, manteniendo un canal de comunicación sobre Cumplimiento y desarrollando acciones de concienciación y formación para toda la plantilla. **Nuestro objetivo es cultivar una cultura empresarial sólida en ética e integridad.**

## ACCIÓN DE PATROCINIO Y COLABORACIÓN CON INICIATIVAS DEPORTIVAS Y CULTURALES

En el marco de su compromiso con el entorno social y el apoyo a iniciativas deportivas de referencia, la organización ha colaborado un año más con el **Concurso Hípico de Gijón** mediante el patrocinio del Premio Lacera.

A través de esta iniciativa la compañía contribuye al impulso de actividades deportivas y eventos de reconocido impacto social y cultural, favoreciendo la dinamización del entorno local.



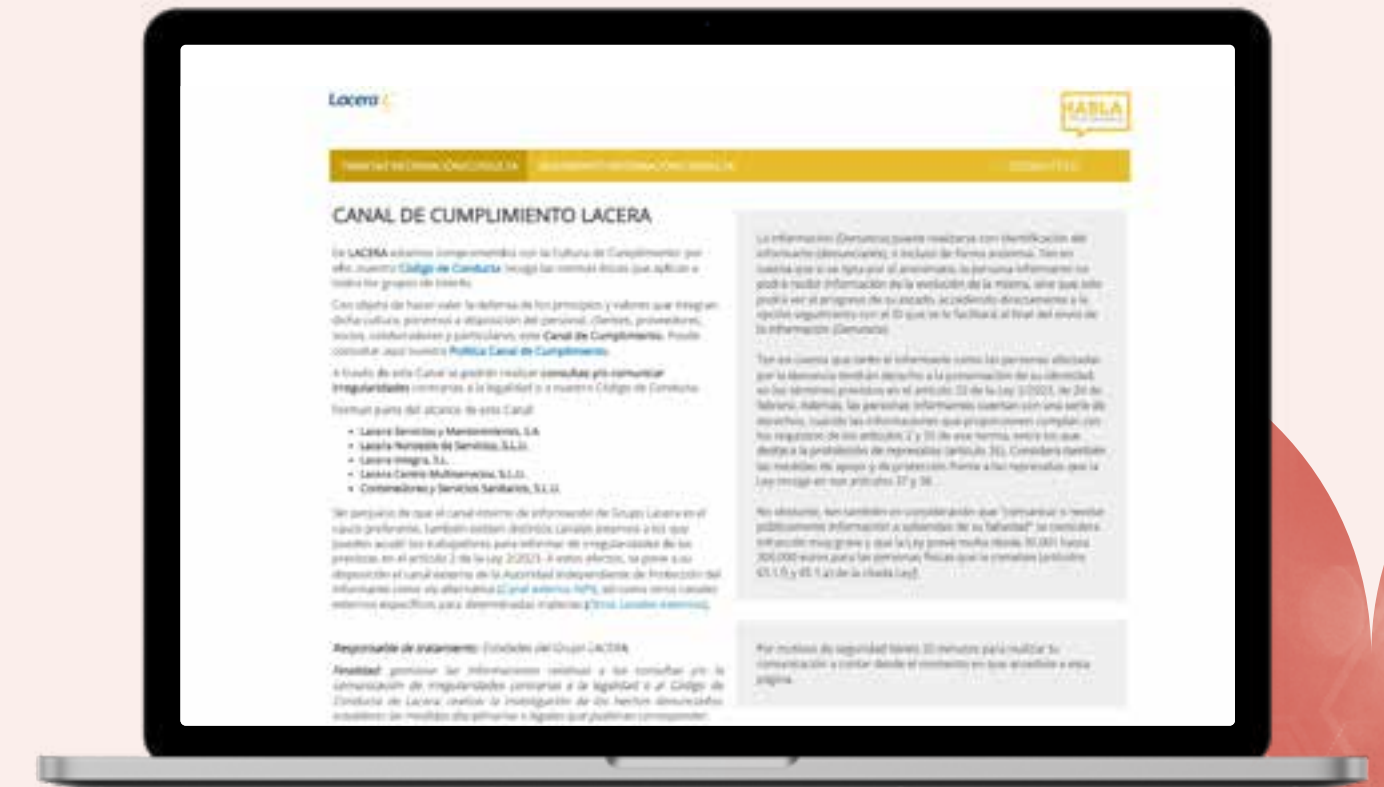
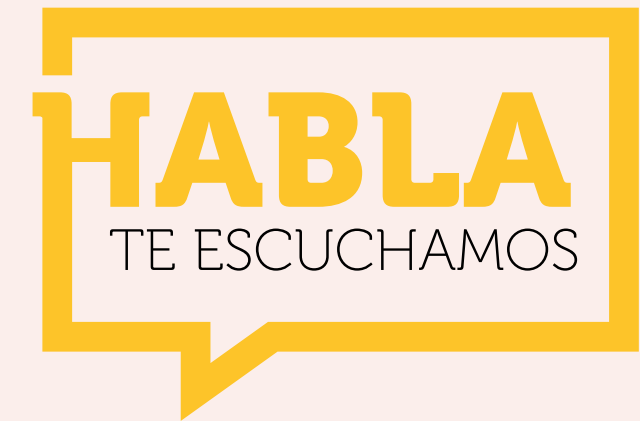
## CANAL DE CUMPLIMIENTO

**El principal objetivo del Canal de Cumplimiento es garantizar el respeto a la legalidad y la ética, fomentando el cumplimiento de la legislación y de la normativa interna de Grupo Lacera.**

A través del Canal de Cumplimiento de **Grupo Lacera** habilitado en la web corporativa [www.lacera.es](http://www.lacera.es) podrá ser comunicada cualquier información relativa a acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave en el entorno de la organización.

También puede ser utilizado este canal para realizar solicitudes de consulta y asesoramiento en materia de Cumplimiento Normativo.

El Canal de Cumplimiento es una herramienta de uso público disponible en [www.lacera.es](http://www.lacera.es), a través de la cual podrán realizarse consultas y/o comunicar irregularidades contrarias a la legalidad o a nuestro Código de Conducta.



VER CANAL

## ACCIONES RELATIVAS A SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

### PROYECTO 5S

Un sitio para cada cosa y cada cosa en su sitio.



Durante el año 2025 se ha puesto en marcha el **"Proyecto 5S"**, iniciativa orientada a reforzar las **buenas prácticas relacionadas con el orden, la limpieza y la gestión segura de la información** en los puestos de trabajo.

La iniciativa ha tenido como objetivo promover una cultura de disciplina y seguridad para protección de la información mediante pautas vinculadas al mantenimiento de los espacios de trabajo organizados, la correcta custodia de documentación y dispositivos y el adecuado tratamiento de la información confidencial.

## CAMPAÑA DIFUSIÓN CANAL DE CUMPLIMIENTO GRUPO LACERA



Con el objetivo de reforzar la cultura ética, la transparencia y los mecanismos internos de comunicación y consulta, en el año 2025 hemos llevado a cabo una **campaña de difusión del Canal de Cumplimiento** dirigida a todo el personal de la organización.

La comunicación se realizó a través de correo electrónico para aquellas personas con nómina digital y mediante anuncio incorporado en el reverso de la nómina, con el fin de garantizar el acceso a la información por parte de toda la plantilla.

Esta actuación ha permitido reforzar el conocimiento sobre la finalidad y funcionamiento del canal, los principios de confidencialidad y protección de las personas informantes, así como los procedimientos establecidos para la comunicación de posibles conductas contrarias a las políticas internas de la organización.

**CANAL DE CUMPLIMIENTO GRUPO LACERA**

**USO Y FUNCIONAMIENTO**

El Canal de Cumplimiento está disponible en la parte superior de nuestra página web: [www.lacera.es](http://www.lacera.es)

- 1 ¿QUÉ SE PUEDE COMUNICAR?**
  - Incumplimientos normativos
  - Posibles conductas ilícitas
  - No se admiten otras cuestiones como:
    - Reclamaciones salariales
    - Conflictos de turno
    - Quejas personales sobre compañeros
- 2 COMUNICACIÓN ANÓNIMA O CONFIDENCIAL**

El informante puede elegir entre:

  - Comunicación **anónima**
  - Comunicación **confidencial**
- 3 COMITÉ DE CUMPLIMIENTO**

Las comunicaciones serán recibidas y gestionadas por el **Comité de Cumplimiento**, responsable del sistema, integrado por:

  - Responsable de Dirección Financiera
  - Responsable de Dirección de Recursos Humanos
  - Responsable de PRL
  - Responsable de Dirección de Proyectos
- 4 TRAMITACIÓN INTERNA**

Las comunicaciones se gestionarán internamente conforme a:

  - La legislación vigente
  - La Política del Canal, disponible en la web corporativa
- 5 SEGUIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN**

Al enviar una comunicación, el informante recibirá:

  - Un correo y un código de acceso
  - Para consultar en cualquier momento el estado de su comunicación
- 6 PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS**

El informante estará protegido frente a cualquier represalia, **excepto en los casos de:**

  - Comunicaciones fuera del ámbito de la Ley
  - Comunicaciones falsas realizadas a sabiendas

**CONFIDENCIALIDAD**

Debe mantenerse **absoluta confidencialidad** tanto al remitir una comunicación como al tener conocimiento de la misma por cualquier otra vía.

**USO Y FUNCIONAMIENTO**

**CANAL DE CUMPLIMIENTO GRUPO LACERA**

Buenos días,

Os informamos que el **Canal de Cumplimiento** del Grupo Lacera se encuentra disponible a través de nuestra página web corporativa.

Este canal es una herramienta creada a disposición de todos los empleados **obligatoria para comunicar** de forma segura y confidencial **posibles incumplimientos normativos**, conductas contrarias al orden, la limpieza o la gestión segura de la información, los procedimientos de información general o administrativos para el trabajo, siempre en el ámbito de una relación profesional.

Como en los demás canales de comunicación, desde su recepción y traslado **se facilitará el acceso**, desde su recepción y traslado **se facilitará el acceso**, desde su recepción y traslado **se facilitará el acceso**.

Canal de Cumplimiento web y funcionamiento

Canal de Cumplimiento anónimo

Muchas gracias,  
Grupo Lacera



**ALIANZAS**

Trabajamos para mantener alianzas con toda clase de instituciones públicas y privadas y hacer realidad el cumplimiento del **ODS 16, Paz, Justicia e Instituciones Sólidas** y del **ODS 17, Alianzas para Lograr los Objetivos**.



**INSTITUCIONES Y ASOCIACIONES**



**ASOCIACIONES PROFESIONALES**



**ASOCIACIONES QUE PROMOCIONAN LA EMPLEABILIDAD**



# LACERAS



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



Lacera L<sub>3</sub>