



ITALFARMACO® GROUP

Estado de Información No Financiera

GRUPO LACER

**Relativo al ejercicio
2024**

Este documento es una copia del ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA original de LACER, S.A., que fue firmado por los administradores en fecha 12 de mayo de 2025. Los datos relativos al ejercicio del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024 presentes en este informe han sido verificados por KPMG, atendiendo a los requerimientos contemplados en la Ley de Información No Financiera y Diversidad, tal y como se indica en el Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.



ITALFARMACO® GROUP

1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera.....	6
2. Información general.....	8
2.1. LACER y su organización funcional.....	10
2.1.1. División Consumer Health	11
2.1.1.1. Principales marcas y productos	12
2.1.2. División Farma	14
2.1.2.1. Principales marcas y productos	14
2.2. Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal	15
2.2.1. Principales productos.....	15
2.3. Ubicación de la sede.....	16
2.4. Ubicación de las operaciones y mercados servidos.....	17
2.5. Objetivos y estrategias de LACER	18
2.6. Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución....	19
2.7. Análisis de materialidad.....	20
3. Gestión ambiental	24
3.1. Principales riesgos ambientales que afectan a LACER	25
3.2. Políticas y compromisos	26
3.3. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	26
3.4. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	27
3.5. Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.....	27
3.6. Economía circular y prevención y gestión de residuos	28
3.7. Uso sostenible de los recursos	31
3.7.1. Consumo de materias primas.....	31
3.7.2. Consumo energético	33
3.7.3. Consumo de agua	34
3.8. Cambio climático.....	35
3.9. Otros aspectos de contaminación	36
4. Gestión social y de personas	40
4.1. Principales riesgos	41
4.2. Políticas y compromisos	41
4.3. Empleo	43
4.3.1. Desconexión laboral	55
4.4. Organización del trabajo.....	56
4.5. Seguridad y salud.....	59
4.6. Relaciones sociales.....	61
4.7. Formación.....	62
4.8. Accesibilidad	64
4.9. Igualdad.....	64
4.9.1. Planes de Igualdad	64
4.9.2. Medidas adoptadas para promover la igualdad.....	65
4.9.3. Política contra todo tipo de discriminación	67

5. Derechos Humanos.....	68
5.1. Principales riesgos	69
5.2. Políticas, compromisos y procedimientos de diligencia debida	69
6. Corrupción y soborno.....	72
6.1. Principales riesgos	73
6.2. Políticas y compromisos	73
6.3. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.....	74
6.4. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	75
7. Sociedad	76
7.1. Principales riesgos	77
7.2. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	77
7.2.1. Acciones de asociación o patrocinio.....	79
7.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.....	80
7.4. Subcontratación, proveedores y distribuidores	81
7.5. Consumidores	83
7.5.1. Medidas de seguridad y salud de los consumidores	83
7.5.2. Privacidad de los datos	84
7.5.3. Sistemas de quejas y reclamaciones	84
7.6. Información fiscal	87
ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la ley 11/2018, de 28 de diciembre.....	88
Formulación de Estado de Información No Financiera Consolidado.....	96
Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera (EINF)	97



1.

Bases para la formulación
del Estado de Información
No Financiera



En virtud de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre la información no financiera y diversidad la Sociedad ha preparado su Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2024, que se incluye adjunto a las presentes cuentas anuales en documento separado del Informe de Gestión. Dicho Estado de Información No Financiera forma parte integrante del Informe de Gestión y se somete a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el Informe de Gestión. Para identificar qué aspectos de la Ley son relevantes, se ha llevado a cabo un análisis de materialidad, consultando los aspectos clave identificados por parte de SASB1 y Dow Jones Sustainability World Index en el sector, entre otros. Los temas citados por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad que han sido identificados por LACER como materiales se indican en el Anexo I **“Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre”, del presente informe.** Asimismo, en la tabla reflejada en el referido Anexo I, se muestran los Estándares *Global Reporting Initiative* (en adelante, “GRI”) seleccionados para aquellos requerimientos considerados materiales para el negocio, que han sido seguidos para elaborar el presente EINF. Se señalan todos los GRI excepto los relativos a la “protección de la biodiversidad”, ya que ninguna actividad se lleva a cabo en áreas protegidas ni de especial interés en términos de biodiversidad, ni a las “acciones para combatir el desperdicio de alimentos”, ya que no es un asunto material para el negocio de LACER.

Los principales asuntos materiales que se han considerado relevantes para la actividad empresarial se detallan a continuación:

- **Impulsar el desarrollo de productos sostenibles y soluciones de envasado ecológico mediante inversiones en I+D+i.**
- **Minimizar la huella medioambiental.**
- **Incentivar la educación en higiene y salud bucal de la sociedad.**
- **Garantizar una cultura de no discriminación.**
- **Promover la salud integral de las personas que trabajan en LACER.**
- **Garantizar la transparencia en la información de los productos y servicios.**

El alcance de la información reportada engloba el periodo del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre del mismo año.



2.

Información general



El accionista mayoritario de LACER es Italfarmaco, S.A., que pertenece al Grupo Italfarmaco. A su tiempo, LACER es la sociedad cabecera de un grupo de empresas. **“Grupo Lacer”** está conformado por LACER y la sociedad Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal, tal y como se refleja en el siguiente organigrama.



2.1.

LACER y su organización funcional

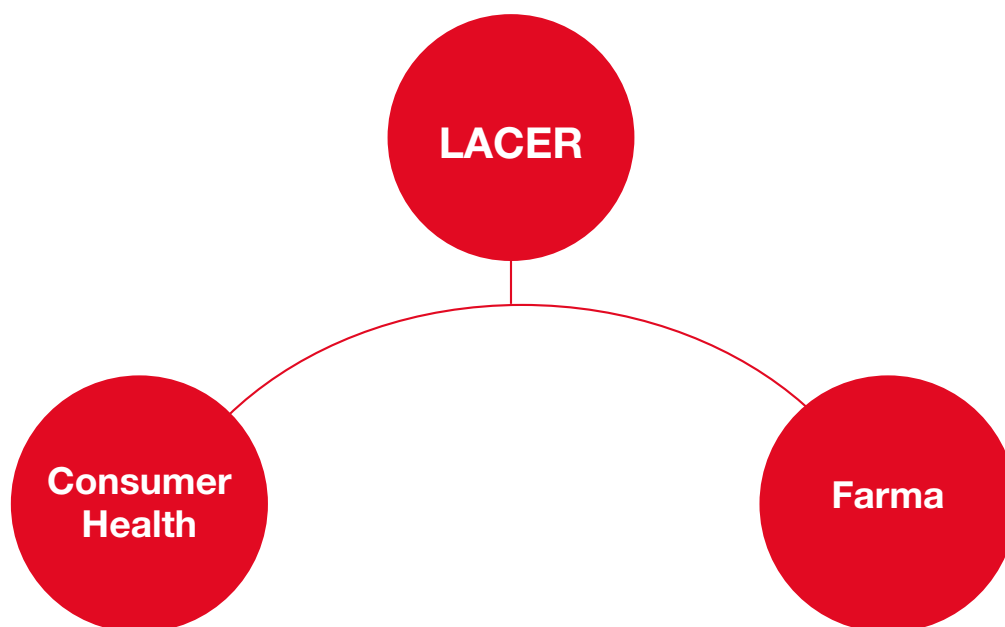
Fundada en 1949, LACER es una compañía española cuyo propósito es mejorar la salud de las personas cada día, cuidando de su bienestar y de su salud integral y la del planeta, con ámbito de actuación mundial.

Su actividad incluye la industria farmacéutica y los sectores del cuidado de la salud e higiene personal, a nivel nacional e internacional. LACER

es líder en el mercado nacional con su línea de productos de salud bucodental.

Desde noviembre de 2022 LACER, forma parte Italfarmaco, S.A., perteneciendo al Grupo Italfarmaco desde ese momento.

LACER cuenta con dos divisiones o unidades de negocio:



2.1.1. División Consumer Health

Esta unidad, también llamada Lacer Personal Health (de ahora en adelante 'LPH'), pone el foco en productos para el autocuidado e higiene personal, con una clara orientación hacia el bienestar y la salud de las personas. Abarca una amplia gama de productos que se sustentan en varios pilares fundamentales: eficacia, calidad, soporte científico y respeto por el medio ambiente, con marcas líderes en sus respectivos segmentos que cuentan con la confianza y recomendación del farmacéutico, odontólogo y otros profesionales de la salud.

El consumidor es la razón de ser de LPH. Y el cuidado de la salud, el compromiso. Por eso, desde hace más de siete décadas, el objetivo fundamental sigue siendo desarrollar nuevos productos que contribuyan a mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas.

La relación con el consumidor se establece a través de la presencia masiva de nuestros productos en farmacias y parafarmacias visitadas directamente por la fuerza de Ventas de LPH a nivel nacional, la recomendación de nuestros productos de salud oral por parte de los odontólogos y la comunicación a través de campañas en medios masivos. La línea de salud bucal cuenta con un equipo de visitantes médicos que proporcionan información técnica a clínicas dentales en toda la geografía española.

Asimismo, en la división de Consumer Health se incluye la **venta internacional** de productos, a través de distribuidores. La vocación internacional de LACER hace que uno de sus principales objetivos sea establecer, en diferentes países, acuerdos estratégicos y operativos con empresas que deseen convertirse en distribuidoras de la marca LACER. De esta forma, a nivel internacional, se mantienen relaciones contractuales con empresas que distribuyen localmente sus productos para el autocuidado de la salud y de la higiene personal.

La filosofía de la estrategia internacional de LACER se fundamenta, igualmente, en el servicio al bienestar y la salud de las personas mediante productos de alta calidad, cuya eficacia se basa en la evidencia clínica. Esto, junto con la experiencia comercial en mercados con consumidores muy diversos, permite establecer alianzas estratégicas con empresas multinacionales y con empresas de un perfil más especializado a nivel geográfico, pero con un profundo conocimiento de su mercado local.

El modelo de éxito desarrollado e implementado a lo largo de los años ha sido decisivo para incrementar su presencia en los mercados internacionales.

2.1.1.1. Principales marcas y productos

La mayoría de los productos de Consumer Health son de desarrollo propio. El 80% de los productos vendidos de LPH a nivel nacional y el 91% de los productos vendidos en mercados internacionales se fabrican en nuestra planta de producción en Cerdanyola del Vallès. El restante 20% de productos vendidos a nivel nacional y el 9% de productos a nivel internacional son producidos por otras empresas con las que te-

nemos acuerdos de colaboración. La prioridad es ofrecer a consumidores y profesionales sanitarios los activos más eficaces y los últimos avances tecnológicos en forma de productos sostenibles, con eficacia basada en la evidencia. Un equipo técnico altamente especializado se encarga de diseñarlos, con rigor farmacéutico y soporte científico.



Productos para el mercado español

LPH es especialista en diversas áreas, entre las que destacan la salud bucodental, cuidado del cabello, antivaricosos, antihemorroidal, cuidado de la piel y cuidado de la mujer.

Las principales marcas de LPH son:



> Lacer:

Salud bucodental. Productos con calidad y seguridad contrastadas, eficacia demostrada y excelentes resultados organolépticos para cuidar la salud oral en adultos y niños, previniendo enfermedades bucodentales y ayudando a una adecuada higiene de la cavidad bucal. Los años de experiencia en el cuidado de la salud bucodental, el estándar de calidad farmacéutica y los millones de usuarios que han usado los productos permiten definir a la marca Lacer como experta en salud bucodental.



> Pilexil:

Cuidado del cabello y cuero cabelludo. Incluye una amplia gama de productos especializados para el cuidado capilar, con principios activos de amplia tolerancia. Pilexil es reconocida como una marca experta en anticaída por su amplio abanico de tratamientos con eficacia demostrada en ensayos clínicos.



> Thrombocid:

Alivio sintomático para piernas cansadas, piernas con varices y hematomas superficiales producidos por golpes en adultos y niños mayores de un año. Es un “clásico” eficaz y de confianza, desde siempre presente en el botiquín familiar.



> Anso:

Antihemorroidal. Tratamiento local sintomático de las manifestaciones asociadas a las hemorroides como inflamación, dolor, picor o escozor. Es la pomada para hemorroides más vendida en las farmacias españolas.



> Talquistina:

Piel en calma. Talquistina es la marca de referencia en el cuidado de la piel con picor. Del clásico talco rosado a las fórmulas más novedosas como Talquistina Hidratante y “Tattoo” para el cuidado diario de la piel tatuada.



> Flavia:

Una gama de complementos alimenticios que ayudan a aliviar los signos de la menopausia.

Productos para el mercado internacional

Las principales marcas bajo las que LACER vende sus productos a nivel internacional son: Peroxidín Lacer / Periolacer / Clorohexidina Lacer, Pilexil, Thrombocid, Anso, GingiLacer, Fluoxtyl, / SensiLacer y Xerolacer.

2.1.2. División Farma

La División Farma comercializa en España productos farmacéuticos de prescripción médica a través de licencias de fármacos de otras compañías, orientando sus actividades hacia áreas terapéuticas de medicina especializada.

Desde 2023, los empleados y empleadas de esta división han pasado a reportar jerárquicamente a Grupo Italfarmaco España, integrándose en la operativa y maneras de trabajar.

2.1.2.1. Principales marcas y productos

La actividad de la División Farma presenta una cartera de productos diversificados, que se agrupan fundamentalmente en tres áreas terapéuticas (Urología, Ginecología y Cardiología).

El 12% de los productos vendidos de Farma se fabrican en nuestra planta de producción en Cerdanyola del Vallès, mientras que el 88% restante se encarga a terceros.

Los productos más relevantes son:

› Pravafenix (Pravastatina 40 mg / Fenofibrato 160 mg)

Indicado para el tratamiento de la hiperlipidemia mixta en pacientes adultos con un alto riesgo cardiovascular, para reducir los triglicéridos y aumentar el nivel de colesterol HDL cuando los valores de colesterol LDL se controlan suficientemente cuando reciben tratamiento con Pravastatina 40 mg en monoterapia.



› Mictonorm (Propiverina 30 mg / 45 mg)

Mictonorm 30 mg o 45 mg cápsulas de liberación modificada está indicado en personas adultas para el tratamiento sintomático de la incontinencia urinaria y/o incremento de la frecuencia y urgencia urinarias en pacientes con síndrome de vejiga hiperactiva.



› Secalip (Fenofibrato 145 mg / 160 mg / 200 mg / 250 mg)

- Tratamiento de hipertrigliceridemia grave con o sin colesterol HDL bajo.
- Hiperlipidemia mixta cuando las estatinas están contraindicadas o no se toleran.
- Hiperlipidemia mixta en pacientes de elevado riesgo cardiovascular además de una estatina cuando los triglicéridos y el colesterol HDL no se controlan debidamente.



2.2.

Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal

Efarmes, S.A., Sociedad Unipersonal (en adelante, "EFARMES") es una sociedad dependiente de LACER que se dedica al desarrollo de medicamentos genéricos para terceros. Si bien es esta la sociedad que licenciará la comercialización de un producto es finalmente LACER la empresa que lleva a cabo la fabricación y el suministro de dichos productos.

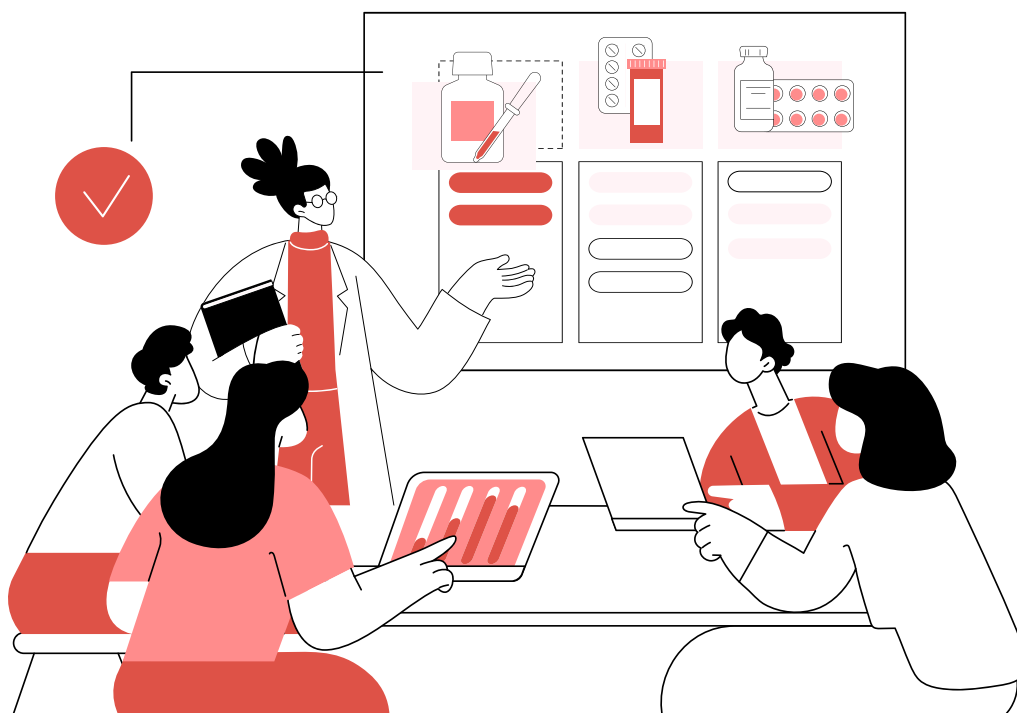
Las principales actividades de EFARMES se focalizan en:

- **Desarrollo de dosieres de medicamentos genéricos.**
- **Cesión de licencias de dosieres de medicamentos genéricos.**

2.2.1.

Principales productos

Algunas de las moléculas cuyos dosieres de registro dispone EFARMES son: la triple combinación de Olmesartan/Amlodipino/Hidroclorotiazida, Rasagilina, Sildenafil y Deflazacort, entre otras.



2.3.

Ubicación de la sede

La sede de LACER, de 2.200 m², está situada en Diagonal 605, uno de los principales ejes de negocios de Barcelona. Las oficinas acogen a las personas de servicios centrales de LACER.

Asimismo, LACER dispone de una planta industrial con modernas instalaciones en el área de

Barcelona, con 15.000 m² construidos. Dichas instalaciones acogen el centro de I+D, de 4.000 m², dotado de equipamiento técnico de última generación, respondiendo así al compromiso de LACER con el avance científico y farmacéutico al servicio de la sociedad, investigando para preservar y mejorar la salud de las personas.



2.4.

Ubicación de las operaciones y mercados servidos

A continuación, se detalla la ubicación de las operaciones y mercados servidos de LACER durante el ejercicio 2024:

- › **LPH ha operado fundamentalmente en España y a nivel internacional**, suministrando productos a distribuidores ubicados en los siguientes países: Arabia Saudí, Brasil, Chile, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Hong Kong, Irak, Israel, Libia, Malasia, México, Paraguay, Portugal, Perú, Taiwán y China.
- › **La División Farma ha operado exclusivamente en España.**
- › **LACER suministra medicamentos genéricos de Efarmes a clientes ubicados en países como** Colombia, España, Hungría, México y Portugal, Georgia, Suecia, Sudáfrica o Dinamarca.



2.5.

Objetivos y estrategias de LACER

LACER es un laboratorio farmacéutico fuertemente comprometido en el cumplimiento de su visión: crear un mundo más saludable, y así contribuir al bienestar de las personas y a la sostenibilidad del planeta. Su objetivo estratégico es generar un crecimiento sostenible y rentable a través del liderazgo responsable en las categorías donde está presente en el canal farmacia y parafarmacia.

En el Plan Estratégico de LACER elaborado el 2024 para el periodo 2024-2027 (en adelante, el “Plan Estratégico”) se contempla una importante creación de valor, fruto de la implementación de las principales estrategias de crecimiento identificadas:

- **Acelerar el crecimiento de las marcas clave, tanto a nivel doméstico como internacional,** maximizando el potencial de las marcas y desarrollando la excelencia comercial.
- **Impulsar la innovación incremental.**
- **Desarrollar el talento necesario con el fin de conseguir una organización óptima para desarrollar el plan.**
- **Continuar la transformación digital.**
- **Sostenibilidad.**
- **Incrementar la eficiencia operacional.**

Para cada una de las estrategias de crecimiento, se han desarrollado iniciativas a corto, medio y largo plazo, con sus correspondientes planes de acción, que se irán implementando a lo largo del periodo estratégico. Todo ello con el fin de lograr los objetivos de futuro y seguir reforzando el liderazgo de LACER en el mercado.



2.6.

Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

LACER es una compañía sólida desde un punto de vista financiero y comercial. El fuerte crecimiento sostenido en los últimos años y el incremento de su participación de mercado son una buena muestra de ello. Desde un punto de vista económico, sus estados financieros son positivos y muy sólidos para afrontar cualquier factor disruptivo.

El Plan Estratégico ha identificado los factores que pueden reforzar su posición en el mercado y se implementarán las estrategias oportunas para conseguirlo.

Asimismo, se han identificado los principales riesgos corporativos que podrían dificultar la consecución del Plan Estratégico, y se han elaborado planes de contingencia para cada riesgo identificado. Por otro lado, se ha demostrado que LACER tiene el músculo y la flexibilidad para adaptarse a situaciones extraordinarias, pero que no ha cambiado los objetivos fundamentales o las estrategias a largo plazo que se estaban implementando. Adicionalmente, el músculo financiero de Grupo Italfarmaco hace que LACER se pueda adaptar más fácilmente a estas situaciones extraordinarias.

Algunos de los riesgos identificados podrían ser no monitorizar adecuadamente a corto y largo plazo las necesidades de los clientes actuales y no mejorar o innovar en esa dirección o, por otro lado, la no implementación de los planes de eficiencia identificados. El desarrollo a largo plazo de los canales de venta también requerirá atención especial. Asimismo, se deberá implementar la necesaria digitalización a todos los niveles de LACER, impulsando sus marcas mediante redes sociales, mejorando la eficiencia de procesos internos, la relación con clientes, etc. El respeto por el medio ambiente también es un área en la que se deberá poner atención y proactividad a lo que la sociedad y las leyes exigirán en el futuro. Por último, también se trabajará para asegurar que las políticas de atracción, desarrollo y retención de talento son las adecuadas para afrontar los retos de la forma más eficaz.

Finalmente, se monitorizarán los riesgos para proactivamente, y en la medida de lo posible, transformarlos en oportunidades.

2.7.

Análisis de materialidad

LACER ha establecido diversas prioridades para progresar en la creación de valor económico social y medioambiental, y así asegurarse de que las necesidades de sus grupos de interés (accionistas, personas que trabajan en LACER, proveedores, socios estratégicos o licenciadores, Administración pública, instituciones de la sociedad civil, ONGs, profesionales sanitarios –médicos especialistas, odontólogos y farmacéuticos–, y consumidores) son satisfechas, a la vez que el negocio sigue evolucionando y genera valor de manera sostenible.

Una de las herramientas más relevantes para establecer estas prioridades es el denominado “análisis de materialidad”, un proceso de iden-

tificación, refinamiento y evaluación de los potenciales problemas ambientales, sociales y de gobernanza que podrían afectar al negocio y/o a sus grupos de interés.

El proceso se concretó en la definición de una corta lista de temas y de un mapa que han permitido orientar la estrategia, y los objetivos empresariales, conociendo las cuestiones que más preocupan a los diferentes grupos de interés y cómo impactan en el modelo de negocio, y a la inversa.

El análisis de materialidad vigente se realizó en 2021. El objetivo es revisarlo por completo cada cuatro años.



Proceso de elaboración de la matriz de materialidad de LACER

	IDENTIFICAR	➤ Análisis de documentos y revisión de estándares internacionales. ➤ Análisis de megatendencias. ➤ Análisis de las tendencias del mercado y del sector de la industria. ➤ Evaluación comparativa. ➤ Evaluación estratégica para el negocio.
	CLASIFICAR	➤ Alinear los temas materiales con las prioridades estratégicas: Cuatro pilares estratégicos definidos: • Medio ambiente • Sociedad • Personas • Gobernanza
	PRIORIZAR	➤ Análisis cuantitativo y cualitativo: Dos niveles de análisis. 1. Relevancia interna: directivos de LACER. 2. Relevancia externa: grupos de interés (<i>upstream</i> y <i>downstream</i> de la cadena de suministro de LACER).
	ELABORAR LA MATRIZ	➤ Dos ejes: 1. Relevancia interna: impacto en el negocio. 2. Relevancia externa: expectativas e intereses de los grupos de interés.
	INTEGRARSE EN LA ESTRATEGIA	➤ Conclusiones y recomendaciones: Integrar los temas materiales destacados como prioridades principales y alinearlos con la estrategia de RSC y Sostenibilidad de la compañía.

Dicho ejercicio se llevó a cabo con el *partner* NOIMA, consultoría estratégica especializada en integrar sostenibilidad e innovación social, con el objetivo de construir organizaciones éticas y competitivas para dar forma a un mundo mejor.

LACER comparte y suscribe plenamente dicha filosofía. Por ello, mediante el análisis de materialidad se establecieron unas prioridades para asegurar que la estrategia de sostenibilidad está alineada con sus expectativas.

El resultado del proceso realizado es una matriz de materialidad, en la que se reflejan 17 asuntos relevantes donde, tras priorizarlos, LACER se concentrará para desarrollar e implementar su estrategia de sostenibilidad (2021-2025).

Para realizar el proceso de identificación de los asuntos prioritarios y su alcance, se siguieron las recomendaciones de los estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI) y el marco de Reporte Integrado.

Matriz de materialidad de LACER



Materialidad	#	Temas
Importante	5	Fomentar el desarrollo de productos sostenibles y soluciones de <i>eco-packaging</i> a través de inversiones en I+D+i.
	12	Abogar por y garantizar una cultura de no discriminación, asegurar el acceso igualitario a puestos de alta responsabilidad y eliminar la brecha salarial.
	6	Promover la educación en higiene y salud bucal.
Significante	11	Promover la salud integral de las personas que trabajan en LACER, incluyendo la salud, la seguridad y el bienestar, y velando por la conciliación de la vida personal y laboral de nuestras personas.
	1	Minimizar la huella ambiental de LACER teniendo en cuenta las emisiones de carbono, el consumo de agua y la generación de residuos.
	8	Proporcionar información veraz y transparente sobre nuestros productos y servicios.
	14	Garantizar la transparencia en la información de nuestros productos y servicios.
	9	Garantizar la seguridad, eficacia y calidad de nuestros productos.
	4	Seleccionar ingredientes de origen sostenible y libres de microplásticos.
	15	Seleccionar a nuestros proveedores y socios en función de criterios de sostenibilidad.
	7	Democratizar el acceso a los productos de salud bucodental para todas las personas.
	13	Fomentar la innovación a través de la participación de un equipo multigeneracional.
Moderada-Alta	16	Avanzar en la rendición de cuentas de los informes no financieros más allá de lo que exige la ley para mejorar la transparencia y la resiliencia de nuestro negocio.
	2	Integrar la economía circular en la estrategia empresarial.
	10	Desarrollar medidas para atraer y desarrollar el talento con foco en estrategias y políticas de “Marca de empleador”.
Moderada-Baja	3	Proteger la biodiversidad.
	17	Mejorar nuestras prácticas integradas de gestión de riesgos.



3.

Gestión ambiental



3.1.

Principales riesgos ambientales que afectan a LACER

La información incluida en este capítulo corresponde a la planta industrial de LACER en el Parc Tecnològic del Vallès, en Cerdanyola del Vallès (en adelante, la “Planta”), y a la flota de vehículos, considerando que estas actividades suponen el alcance de impactos ambientales relevantes.

LACER ha identificado los principales riesgos relacionados con la gestión medioambiental y los principales controles implementados para mitigar su impacto y/o probabilidad de ocurrencia. En este caso, no se ha llevado a cabo una valoración de los riesgos climáticos que afectan a la actividad de LACER.

RIESGOS	CONTROLES
Incumplimiento de requisitos legales en materia medioambiental que puedan derivar en posibles sanciones o insatisfacción de los grupos de interés.	LACER tiene contratado un sistema de actualización legislativa en materia de medio ambiente que les informa periódicamente de la legislación que les aplica. Además, durante el ejercicio 2024, LACER ha formado parte del Comité de Medio Ambiente de la Asociación Sectorial STANPA (cosméticos), que informa de las nuevas directivas o reglamentos europeos y de sus repercusiones.
Impacto en los bienes materiales y humanos por incidente ambiental.	LACER dispone de un protocolo de actuación frente a un potencial vertido accidental y de un procedimiento de investigación de los incidentes.
Contaminación por superación de los valores límite de emisión de contaminantes a la atmósfera o de vertidos de aguas residuales a la red de saneamiento que puedan derivar en una sanción administrativa.	LACER dispone de un sistema de tratamiento de las aguas residuales y de sistemas de filtración de partículas para controlar la contaminación. Se realizan analíticas periódicas para hacer un seguimiento del cumplimiento de los límites ambientales.
Incidencias en el transporte de mercancías peligrosas que deriven en sanción.	LACER dispone de un Consejero de Seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera. Se dispone de protocolos de actuación y se realizan auditorías y formación periódica.
Consumo inapropiado o excesivo de agua o de energía.	El área de ingeniería de LACER realiza un seguimiento de los consumos del agua y los verifica con las facturas para detectar consumos excesivos o fuera de lo habitual.
Mezcla de distintos tipos de residuos y generación de residuos peligrosos.	LACER dispone de procedimientos de gestión de residuos que aseguran una correcta separación de los diversos tipos de residuos.
No presentación en plazo de la declaración anual de residuos y plan de minimización.	El área de Medio Ambiente planifica la realización y presentación de la declaración anual de residuos y del plan de minimización de residuos peligrosos.
No presentación en plazo de las declaraciones de envases y de aparatos electrónicos (RAEE).	El área de Medio Ambiente planifica la realización y presentación de la declaración anual de envases a SIGRE* y ECOEMBES** y de la declaración trimestral de aparatos electrónicos a la Fundación ECOTIC***.

* SIGRE es la entidad sin ánimo de lucro encargada de garantizar la correcta gestión medioambiental de los envases y restos de medicamentos que se generan en los hogares españoles.

** ECOEMBES es la organización sin ánimo de lucro que cuida del medio ambiente a través del reciclaje y el ecodiseño de los envases domésticos ligeros en España.

*** ECOTIC es una organización privada de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, cuya actividad principal es la correcta gestión de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos en España.

3.2.

Políticas y compromisos

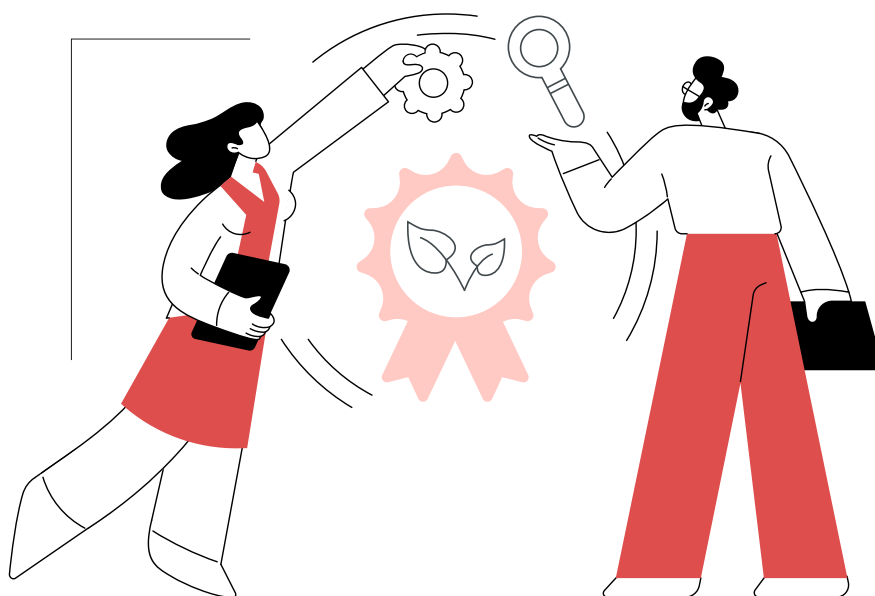
LACER incluye como uno de sus principios de actuación el respeto por el medio ambiente. Por ese motivo, se ha integrado la gestión medioambiental en el Plan de Gestión de la Calidad.

LACER tiene implantados procedimientos y los correspondientes registros para la correcta gestión de los residuos, la gestión de las aguas residuales, el control de las emisiones atmosféricas, el cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas por carretera (ADR) y el cumplimiento del Reglamento CLP (acrónimo de clasificación, etiquetado y envasado, por sus siglas en inglés) para los productos a granel que envasan externamente.

3.3.

Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Anualmente el área de Garantía de Calidad realiza una auditoría interna para verificar que se cumplen los procedimientos establecidos en materia de medio ambiente. Para asegurar la aplicación del Principio de Precaución y su cumplimiento, se han implantado procedimientos siguiendo los criterios de la ISO 14001 (a pesar de no estar certificados) para la identificación de requisitos ambientales, identificación y evaluación de aspectos ambientales y de gestión de residuos, emisiones atmosféricas y gestión de las aguas residuales. Por ello, se realizan mediciones periódicas de las emisiones atmosféricas y de las aguas residuales. Se realizan los controles periódicos de la licencia ambiental municipal por parte de organismos acreditados EAC¹.



1. Entidades Ambientales de Control.

3.4.

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

Entre los recursos dedicados a este fin, LACER dispone de una persona que se dedica a la gestión ambiental integrada en el área de Ingeniería.

En 2024 se ha dedicado un presupuesto de 767.597,50€ en gestión de residuos y las aportaciones a los sistemas de gestión de envases a SIGRE (para envases de medicamentos), a ECOEMBES (para los envases de los cosméticos), al sistema de gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos ECOTIC (para los cepillos eléctricos y tensiómetros) y al pago del canon de vertidos de l'Agència Catalana de l'Aigua. En 2023, el presupuesto dedicado fue de 709.783,74€.

Asimismo, para 2024 se ha ejecutado una inversión en equipos o instalaciones de mejora de la sostenibilidad de 258.567,04 €, frente a la inversión de 614.571 € ejecutada en 2023.

3.5.

Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

LACER dispone de un seguro de responsabilidad ambiental cuyo límite de indemnización por periodo de seguro es de 3.000.000 €.



3.6.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

LACER dispone de procedimientos de gestión de residuos que aseguran una correcta separación en origen de los distintos tipos de residuos que se generan derivados de su actividad.

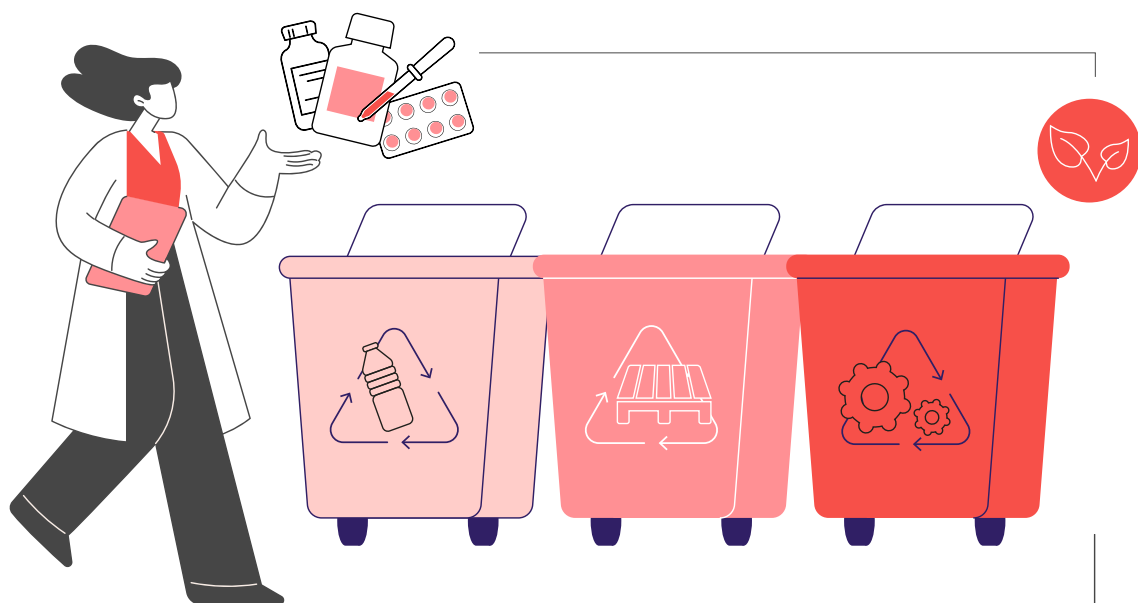
En este sentido, los productos que LACER pone en el mercado siguen la normativa en materia medioambiental, como la Ley de Envases y Residuos de Envases. En cumplimiento de dicha normativa, LACER está adherido a ECOEMBES y SIGRE y, a través de estos, presenta las declaraciones de envases y los planes de prevención de envases a las autoridades competentes.

En relación con los equipos eléctricos o electrónicos, como son los cepillos eléctricos y los

tensiómetros, LACER está adherido al sistema de gestión de residuos de equipos eléctricos y electrónicos (RAEE) de la ECOTIC y presenta trimestralmente las declaraciones a las autoridades competentes.

En cumplimiento del RD de envases y residuos de envases, en 2024, LACER se ha adherido a los SCRAP para envases comerciales que han constituido ECOEMBES y SIGRE.

Por otro lado, la UE también ha elaborado un plan para los plásticos, que limita o prohíbe los plásticos de un solo uso para determinados usos (cubiertos, vasos, pajitas...). Se están siguiendo las implicaciones a través del Comité de Sostenibilidad de STANPA.



A continuación, se muestran los residuos generados por LACER en 2023 y 2024:

Residuos no peligrosos*

Descripción (Tn)	2023	2024
Medicamentos y cosméticos caducados o fuera de especificaciones	79,83	41,78
Palés de madera	0	10,19
Bidones y garrafas (metal)	43,24	27,99
Aguas de limpieza	891,28	166,42
Cartón	50,75	63,73
Papel de oficina	1,26	1,50
Fracción orgánica	3,14	4,07
Plástico recuperable	35,38	41,42
Envases de la cantina	1,74	1,48
Recortes de blíster y tubos	7,02	6,04
Chatarra	6,42	1,74
Residuos banales	38,37	21,94
Total	1.158,43	388,303

* En rojo se marcan los residuos para los que se hace una gestión de reciclaje o revalorización.

Residuos peligrosos*

Descripción (kg)	2023	2024
Tóners	0,05	0,05
Bidones y garrafas	28,47	24,34
Envases de vidrio de laboratorio CC	2,20	1,77
Materiales impregnados de sustancias químicas	45,81	33,98
Materias primas orgánicas obsoletas	17,06	13,73
Aerosoles	0	
Disolventes no halogenados	4,80	473
Disolventes halogenados	0	1,18
Reactivos obsoletos	0	0,46
Muestras de laboratorio		0,07
Soluciones ácidas/básicas	1,25	1,57
Captación de polvo	0	
Residuos sólidos y semilíquidos	0	6,10
Aceites	0	0,14
Infecciosos	1,35	1,37
Fluorescentes	0	
Pilas	0	0,05
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	1,07	0,10
Total de residuos peligrosos	102,06	89,64

* Los residuos peligrosos van a un gestor autorizado para su correcta gestión, intentando siempre que sea posible reducir el envío a vertedero a través de su recuperación, la valorización energética o el tratamiento físico-químico, entre otros.

3.7.

Uso sostenible de los recursos

3.7.1.

Consumo de materias primas

Las materias primas utilizadas son los componentes para la fabricación de los productos farmacéuticos y cosméticos, como dentífricos, colutorios, champús y pomadas.

Para la fabricación de todos los productos LACER se consumen más de 500 materias primas, siendo las cuatro siguientes las que se consumen en mayor cantidad (aproximadamente el 60% del total):

Consumo de materias primas (Tn)

	2023	2024
Carbonato cálcico	161,50	62,59
Gel de Sílice TC-15	86,17	116,24
Glicerina	331,97	344,60
Lauril eter sulfato sodico 30%	110,94	96,08
Propilenglicol	244,86	230,78
Sorbitol	429,59	580,84
Otros*	622.607	682.162
Total	1.987,64	2.113,29

* Incluye aditivos, aromas, tensioactivos y solventes

Materiales del *packaging** (Tn)

	2023	2024
Aluminio	40,11	64,36
Papel/cartón	745,31	436,24
Plástico	486,43	518,47
Vidrio	0,37	0,38
Total	1.272,22	1.019,45

* Esta información se encuentra en las declaraciones a ECOEMBES y SIGRE.

En su compromiso para hacer más sostenible su uso de los recursos, LACER utiliza materias primas de origen reciclado: para la mayoría de las cajas de cartón, y para algunos estuches de cartoncillo, como por ejemplo los de Thrombocid

y Anso, y también el de la pasta dentífrica LacerNatur (éste además con certificación FSC), así como en el frasco de plástico PET del colutorio LacerNatur (con certificado para uso alimentario).



3.7.2. Consumo energético

Durante los últimos años, LACER ha estado tomando medidas para mejorar su eficiencia energética y así disminuir el impacto derivado de su consumo.

En cumplimiento del RDL 56/2016, se pasaron auditorías energéticas en 2016 y 2020. Asimismo, durante los últimos años se han implantado las principales recomendaciones realizadas en dichas auditorías:

- **La luminaria convencional se ha sustituido por luminaria LED, a excepción de la luminaria de los almacenes, que se prevé sustituir en 2025.**
- **En el cuarto trimestre de 2021 se sustituyeron las máquinas enfriadoras del agua de climatización y proceso por unas mucho más eficientes y sostenibles, que reducen notablemente el consumo energético gracias a una tecnología constructiva novedosa, llamada “de levitación magnética”. Además, pueden funcionar de manera parcial, con lo que se adaptan mejor a la demanda y contribuyen también a la reducción del consumo de energía.**

- **Disponemos de sistemas automáticos de encendido y apagado de la luminaria en vestuarios y lavabos de la Planta mediante sensores de presencia. Dichos sistemas evitan la iluminación innecesaria cuando no hay personal en los vestuarios y en los lavabos.**
- **Además, a través del sistema de control SCADA se programan los horarios de encendido y apagado de los climatizadores para ajustarlos a la presencia real de la plantilla en la Planta.**

En 2024 LACER ha consumido 100% electricidad procedente de fuentes renovables, procedente de la empresa comercializadora de energía y la nueva instalación de placas fotovoltaicas

A continuación, se muestran los consumos energéticos de LACER en 2024 en la Planta y la electricidad de las oficinas de Barcelona:

Consumo energético (kWh)		
	2023	2024
Gas natural	5.253.772	5.157.315
Diésel (vehículos)	1.669.342	1.428.122
Gasolina (vehículos)	4.263	–
Electricidad procedente de la red eléctrica (Planta)	5.765.597	5.441.873
Electricidad procedente de las placas fotovoltaicas (Planta)	–	222.954
Electricidad procedente de la red eléctrica (Barcelona)	109.635	96.819
Total	12.807.200	12.347.083

3.7.3.
Consumo de agua

En 2024, en la Planta el agua consumida por LACER ha provenido de la red y no ha habido captación de agua a partir de otras fuentes.

Se aprobó un Plan de Reducción del Agua de la Planta Industrial para el periodo 2022-2024 con el objetivo de reducir el consumo de agua en un 5% para 2025, respecto a los datos de 2021. Es decir, ahorrar unos 2.500m³, lo que equivale a la capacidad de una piscina olímpica.

En este sentido, en los últimos años ya se han realizado actuaciones para reducir el consumo. Las principales actuaciones son:

- › Las mejoras implementadas en las salas Clean in Place (sistema de limpieza de equipos y circuitos)
- › La optimización del uso de agua para el riego de las zonas verdes.
- › La automatización del consumo de agua de la bomba de vacío de los equipos de fabricación de semisólidos
- › La mejora en los purgadores de vapor
- › La revisión general de posibles fugas y reparaciones.
- › Se ha programado un sistema de ahorro de agua en la planta de agua purificada.

Paralelamente, se ha comunicado a toda la plantilla de LACER el conjunto de acciones llevadas a cabo.

Consumo de agua (m³)

	2023	2024
Planta industrial	43.959	46.564

3.8.

Cambio climático

LACER ha calculado la Huella de Carbono de su actividad, dispone de una estrategia definida relativa al cambio climático y cuenta con objetivos de reducción de emisiones específicos.

A continuación, se muestran las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de LACER derivadas de los consumos producidos en 2024 en la Planta:

Emisiones de GEI (tCO₂eq)

	2023	2024
Alcance 1		
Gas natural	954,30	892,29
Diésel	390,79	342,29
Gasolina	1,06	0
Alcance 2		
Electricidad*	1.598,06	0
Alcance 3		
Diésel (Transporte mercancías)**	161,61	202,37
Alcance 1, 2 y 3		
Total	3.022,51	1.436,95

* Para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) mediante el método *Market-based* se ha utilizado la calculadora de emisiones de la Oficina Catalana del Canvi Climàtic de la Generalitat de Catalunya.

** En el Alcance 3 solo se ha tenido en cuenta el transporte y distribución (*downstream*) desde la Planta a los Operadores Logísticos. No se dispone de información adicional por el cálculo del resto de categorías del Alcance 3.

3.9.

Otros aspectos de contaminación

La Planta está ubicada en un parque o polígono industrial, alejado de viviendas y de espacios naturales, y en la licencia ambiental municipal no se han indicado límites acústicos ni lumínicos. Los equipos de climatización están correctamente insonorizados para evitar ruidos al exterior. La iluminación exterior cumple con la normativa aplicable, no se dispone de lámparas de vapor de mercurio y el flujo hemisférico superior instalado (FHS) no supera el 50%.

En referencia a la emisión de otros contaminantes, LACER dispone en la Planta de sistemas de filtración de partículas para controlar dicha contaminación. Para comprobar que

se cumple con los requerimientos legales se realizan analíticas periódicas.

Según la normativa aplicable en materia de control de emisiones atmosféricas en Cataluña (Decreto 139/2018), los dos focos que son objeto de control por parte de la Administración son los asociados a la caldera de agua caliente 24740-C y la caldera de vapor 24741-C. Los controles de emisiones reglamentarios se deben realizar cada cinco años. En 2020 se realizaron los controles reglamentarios obligatorios de CO y NOx con resultados favorables. Según la licencia ambiental, los controles reglamentarios se deben realizar cada seis años.



Consumo de combustible diésel

Respecto a los consumos de combustible diésel de la Fuerza de Ventas, a continuación, se detallan por equipos:

Consumo estimado de combustible diésel de la Red de Ventas (RdV) LPH

Diésel (LPH)	Consumo litros 2023	Consumo litros 2024
Ruta	98.001	102.145
Capital	20.963	21.911
Total	118.964	124.056

Consumo estimado de combustible diésel de la Red de Ventas (RdV) Farma

Diésel (Farma)	Consumo litros 2023	Consumo litros 2024
Ruta	ND	8.682,92*
Capital	ND	1.862,53*
Total	39.207	10.545,45*

* El cálculo del consumo de litros se ha estimado a partir de los km totales realizados y estimando que la proporción de km de ruta y capital son equivalentes a los de la Red de LPH y Farma.

Finalmente, las medidas específicas que LACER está adoptando para actuar contra el cambio climático son las siguientes.

Mitigación

- **Mejorar la eficiencia energética** y apostar por las energías renovables frente a los combustibles fósiles. Como ejemplo de ello:
 - En 2021 se instalaron unas nuevas máquinas enfriadoras para el agua de climatización y proceso que son de alta eficiencia.
 - En 2022 se sustituyó la luminaria convencional del exterior y de la cantina por LED.
 - En 2024 se han instalado placas fotovoltaicas, que cubren el 4% del consumo de la planta de PTV.
-
- **Fomento de la movilidad sostenible.**
 - Las oficinas de Barcelona se han diseñado para facilitar las reuniones on-line. A su tiempo, en la Planta se han ampliado las salas de reuniones con cámara, evitando desplazamientos entre centros y de visitas de proveedores o clientes.
 - Se contrata un servicio de taxis con vehículos híbridos.
-
- **Restaurar los ecosistemas dañados.**
 - Contemplamos la participación en el proyecto Libera de ECOEMBES y SEO/BirdLife, para concienciar y movilizar a la ciudadanía a mantener los espacios naturales libres de basura y que podamos, de esta manera, favorecer la biodiversidad.
-
- **Adaptar la jardinería de la Planta** para reducir su consumo de agua y utilizar agua pluvial o freática para el riego.
-

Adaptación

- **Desarrollar protocolos de actuación para situaciones de emergencia climática.** Se desarrollarán procedimientos en caso de previsión de fenómenos climáticos extremos, como lluvias torrenciales, fuertes nevadas, olas de calor y largos periodos de sequía.
-
- **Estudiar si las materias primas utilizadas** son sensibles o se pueden ver afectadas a corto o medio plazo por los efectos del cambio climático.
-







4.

Gestión social
y de personas



4.1.

Principales riesgos

Durante el ejercicio 2024, se ha iniciado un testeo de los controles asignados a los riesgos penales identificados en la compañía, tarea que, en la fecha de emisión del presente informe, se encuentra en ejecución. Respecto a los riesgos laborales, se mantienen los identificados en el ejercicio 2020, dado que en la actualización del Mapa llevada a cabo en el ejercicio 2021 no se incluyeron nuevos riesgos en dicha materia, y a la fecha de emisión del presente documento, no se ha llevado a cabo una nueva actualización del mismo:

› **Dificultades en la gestión derivadas de la ejecución del plan de sucesiones.**

› **Concentración de *know-how* crítico en determinados perfiles.**

› **Dificultad para captar el talento.**

› **Dificultad para retener el talento.**

Si hubiese cualquier cambio organizativo, sectorial o legal relevante que obligase a hacer una reevaluación, se volvería a realizar.

4.2.

Políticas y compromisos

La actividad empresarial de LACER, que engloba tanto el mercado de prescripción como el medicamento sin receta, producto cosmético, sanitario y OTC, está guiada por dos códigos de buenas prácticas:

› **Código Español de Buenas Prácticas de la Industria Farmacéutica:**

- Conjunto de normas que garantizan que la promoción de los medicamentos y la interrelación con profesionales sanitarios y organizaciones de pacientes se llevan a cabo respetando los principios éticos de profesionalidad y responsabilidad.

› **Código de ANEFP:**

- Código de normas deontológicas para la promoción y publicidad de medicamentos autorizados sin receta médica.



Internamente también se han desarrollado normativas, procedimientos y políticas con el objetivo de dibujar el marco de actuación de las personas y sus derechos personales, así como los derechos e intereses de la compañía, siendo los principales:

› Código Ético de LACER.	› Normativa de utilización del Ticket Restaurante.
› Política de Responsabilidad Social Corporativa.	› Procedimiento de Selección, Promoción Interna, Contratación y Desvinculación del Personal.
› Política de Recursos Humanos.	› Procedimiento de Acogida del Personal.
› Política de Prevención de Riesgos Laborales, Plan de Prevención de Riesgos y Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales.	› Procedimiento de Elaboración del Plan de Formación del Personal. Plan de Igualdad, Medidas de Conciliación encaminadas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Lacer S.A., Manual para el uso del lenguaje no sexista.
› Política de Comunicación Interna.	› Código de Prevención del Acoso y la Violencia en el Trabajo.
› Política de Diligencia Debida.	› Normativa Jornada Laboral y Control Horario para Fuerza de Ventas.
› Política Antisoborno.	
› Política de Conflicto de Interés y Procedimiento para la Gestión de los Conflictos de Interés.	
› Política de Compliance Penal y Catálogo de Riesgos Penales y parámetros de Conductas Esperadas.	

* Política de Igualdad de RRIH.

4.3.

Empleo

Las personas que trabajan en LACER se encuentran ubicadas en España: el 100% están cubiertas por el Convenio Colectivo de la Industria Química.

A continuación, se muestran las tablas de la plantilla a **fin de año fiscal** para el 2024 y 2023, y **promedio anual**, con los datos distribuidos por género, edad y categoría, así como los despidos, la remuneración y la brecha salarial.

A cierre de diciembre de 2024, LACER cuenta con un equipo de 436 personas, en **términos generales**, se trata de una plantilla feminizada (1,38) con un criterio de distribución del **58,03% - 41,97%** (cerca a la paridad), y con una plantilla de mediana edad, siendo el tramo de mayor concentración el de 30 a 50 años (no obstante, la franja de mayor concentración es la que comprende las edades de 51 a 55 años, seguida por la franja de 46 a 50 años en especial la franja de 56 a 50 años, seguida por la franja de 41 a 45 años).



El detalle es el siguiente:

Distribución de la plantilla por contrato

Contrato a cierre de año fiscal	2023	2024
Contrato indefinido	400	415
Contrato temporal	32	21
Total	432	436

Distribución de la plantilla por sexo

2023				2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Fin año fiscal						
Indefinido	230	170	400	246	169	415
Indefinido parcial	0	0	0	0	0	0
Temporal	8	10	18	3	5	8
Temporal parcial	5	9	14	4	9	13
Total	243	189	432	253	183	436
Nº de despidos	15	17	32	6	7	13

Promedio anual						
Indefinido	222	170	392	228	162	390
Indefinido parcial	0	0	0	0	0	0
Temporal	7	8	15	7	7	14
Temporal parcial	2	4	6	2	4	6
Total	231	182	413	237	173	410

Distribución de la plantilla por edad

	2023				2024			
Distribución por edad	< 30	30-50	> 50	Total	< 30	30-50	> 50	Total
Fin año fiscal								
Indefinido	19	224	157	400	27	228	160	415
Indefinido parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal	5	13	0	18	3	5	0	8
Temporal parcial	0	0	14	14	0	0	13	13
Total	24	237	171	432	30	233	173	436
Nº de despidos	1	17	14	32	2	4	7	13

Promedio anual								
Indefinido	17	219	156	392	22	211	157	390
Indefinido parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal	5	8	2	15	5	8	1	14
Temporal parcial	0	0	6	6	0	0	6	6
Total	22	227	164	413	27	219	164	410

Distribución de la plantilla por clasificación CNO*

2023								
Distribución por categoría	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)	(8)	Total
	Directivos y gerentes	Técnicos y profesionales	Profesionales de apoyo	Colaboradores contables, administrativos	Agentes y representantes comerciales	Trabajadores cualificados	Operadores de instalaciones y maquinaria	
Fin año fiscal								
Indefinido	16	67	68	50	117	9	73	400
Indefinido parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal	0	1	5	1	2	0	9	18
Temporal parcial	2	4	4	0	1	0	3	14
Total	18	72	77	51	120	9	85	432
Número de despidos	3	8	8	2	5	0	6	32
Promedio anual								
Indefinido	16	68	66	49	115	9	69	392
Indefinido parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal	0	1	5	1	1	0	7	15
Temporal parcial	1	1	2	0	1	0	1	6
Total	17	70	73	50	117	9	77	413

* Categorías basadas en la tabla de Códigos Nacionales de Ocupación (<https://qualificalia.com/terms/cno/index.php>).

Distribución de la plantilla por clasificación CNO*

2024								
Distribución por categoría	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)	(8)	Total
	Directivos y gerentes	Técnicos y profesionales	Profesionales de apoyo	Colaboradores contables, administrativos	Agentes y representantes comerciales	Trabajadores cualificados	Operadores de instalaciones y maquinaria	
Fin año fiscal								
Indefinido	14	71	74	46	118	9	83	415
Indefinido parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal	0	0	1	2	2	0	3	8
Temporal parcial	2	3	2	0	5	0	1	13
Total	16	74	77	48	125	9	87	436
Número de despidos	2	4	1	2	4	0	0	13
Promedio anual								
Indefinido	14	59	68	43	114	9	73	390
Indefinido parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal	0	0	5	2	2	0	5	14
Temporal parcial	1	2	1	0	1	0	1	6
Total	15	71	74	45	117	9	79	410

* Categorías basadas en la tabla de Códigos Nacionales de Ocupación (<https://qualificalia.com/terms/cno/index.php>).

Distribución de la plantilla por sexo y clasificación CNO*

2023				2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Fin año fiscal						
(1) Directiva/os y gerentes	8	10	18	8	8	16
(2) Técnica/os y profesionales	44	28	72	47	27	74
(3) Profesionales de apoyo	53	24	77	55	22	77
(4) Colaboradora/es contables, administrativa/os	48	3	51	42	6	48
(5) Agentes y representantes comerciales	53	67	120	59	66	125
(7) Trabajadora/es cualificada/os	0	9	9	0	9	9
(8) Operadores de instalaciones y maquinaria	37	48	85	42	45	87
Total	243	189	432	253	183	436
Promedio anual						
(1) Directiva/os y gerentes	7	10	17	8	7	15
(2) Técnica/os y profesionales	43	27	70	46	25	71
(3) Profesionales de apoyo	49	24	73	52	22	74
(4) Colaboradora/es contables, administrativos	47	3	50	40	5	45
(5) Agentes y representantes comerciales	51	66	117	54	63	117
(7) Trabajadora/es cualificada/os	0	9	9	0	9	9
(8) Operadores de instalaciones y maquinaria	34	43	77	37	42	79
Total	231	182	413	237	173	410

* Categorías basadas en la tabla de Códigos Nacionales de Ocupación (<https://qualificalia.com/terms/cno/index.php>).

La distribución de la plantilla está basada en la Clasificación Nacional de Ocupaciones²:

- 1. Directora/es y gerentes:** desempeñan funciones ejecutivas. Elaboran, aplican y coordinan la política y la actividad de una empresa o de una organización y/o de sus departamentos y servicios internos.
- 2. Técnica/os y profesionales:** desempeñan funciones que requieren la toma de decisiones y la solución de problemas complejos basándose en un amplio conocimiento teórico y práctico en un área determinada. Las ocupaciones de este nivel, por lo general, requieren un nivel superior de instrucción a un nivel muy elevado, así como excelentes capacidades de comunicación personal.
- 3. Profesionales de apoyo:** desempeñan funciones de soporte técnico en tareas complejas, en ocasiones requieren de toma de decisiones y deben tener un nivel de conocimiento teórico y práctico elevado. Las ocupaciones de este nivel deben saber comunicar y trasladar información con alta complejidad técnica.
- 4. Colaboradora/es contables y administrativa/os:** desempeñan funciones de soporte técnico y administrativo, y en algunas ocasiones de una cierta complejidad. Deben tener un nivel de conocimiento teórico y práctico elevado en su área determinada, así como conocimientos altos de herramientas contables y administrativas.
- 5. Agentes y representantes comerciales:** desempeñan las funciones de venta, deben tener amplios conocimientos sobre los productos que comercializan y buenas dotes de comunicación personal.
- 6. Trabajadora/es cualificada/os:** pertenecen al sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero. Desempeñan funciones de nivel técnico complejo, habitualmente de carácter manual o mediante uso de herramientas específicas de su determinada área.
- 7. Artesana/os y trabajadora/es cualificada/os de las industrias manufactureras y la construcción:** comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño los conocimientos y la experiencia necesarios para ejercer oficios y profesiones de tipo tradicional en la industria y la construcción, en los que lo esencial es el conocimiento de la materia prima utilizada, de las etapas en el proceso de producción y de la naturaleza y las aplicaciones de los productos fabricados. Evidentemente, en la realización de las tareas anteriores se puede utilizar maquinaria avanzada tecnológicamente sin que ello suponga un cambio en la cualificación básica ni en los conocimientos requeridos.
- 8. Operadora/es de instalaciones y maquinaria:** desempeñan funciones repetitivas, habitualmente de carácter manual, con poca complejidad técnica. Las ocupaciones a este nivel requieren de un conocimiento sobre normas de correcta fabricación.

2. Ver en www.qualificalia.com/terms/cno/index.php

Remuneración media global

La remuneración media global está basada en la remuneración real percibida por parte de las personas que trabajan en LACER a fecha 31 de diciembre de 2024.

Como dato de interés, esta remuneración de cada persona empleada depende de las pagas extras. En la compañía se cuenta con tres pagas extras a percibir en los meses de junio, octubre y diciembre; no obstante, hay personas que, por solicitud personal, cobran esas pagas prorrateadas en las pagas mensuales, percibiendo por adelantado una parte de cada una de ellas. Por lo que no hay comparabilidad entre las personas que trabajan en LACER que cobran 12 pagas anuales y las que cobran 15, ya que las personas que cobran 12 pagas habrán percibido más dinero a mitad de año que las que cobran 15.

El criterio establecido para no desvirtuar la realidad en cuanto a salarios y remuneración media es el siguiente:

- **No se tienen en cuenta a aquellas personas que durante el año han pasado o están en situación de jubilación parcial** (personas que por sus condiciones económicas no se pueden asimilar al resto de personas de la compañía).
- **En el caso de colaboradores/as que hayan estado en situación de maternidad, paternidad, excedencia o cualquier otra situación que pueda ver afectada su masa salarial real, como diferentes contratos a lo largo del año, se tiene en cuenta su salario bruto teórico asimilado al 100% de jornada, así como las posibles variables que pueda cobrar a lo largo del año.**
- **Esa masa salarial incluye todos los conceptos fijos y variables que pueda cobrar la persona que trabaja en LACER a lo largo del ejercicio:**
 - Entre los conceptos fijos se incluyen conceptos propios de convenio (Salario base, Plus convenio), y aquellos que son de carácter personal y/o de puesto de trabajo, como pueden ser: complemento personal y pactos, y compensaciones por cambio de funciones.
 - En los conceptos variables se incluyen conceptos de Bonus, Incentivos de venta y Prima de productividad, así como aquellos variables asociados a horas extras, trabajo a turnos, etc.



Remuneración media (€)

	Año 2023 (€)	Año 2024 (€)	Variación en el periodo (%)
Global	54.751,65	57.953,65	5,85%

Remuneración media por sexo

Remuneración media (€)	Año 2023 (€)	Año 2024 (€)	Variación en el periodo (%)
Mujeres	50.901,30	55.098,47	8,25%
Hombres	59.749,69	62.013,36	3,79%

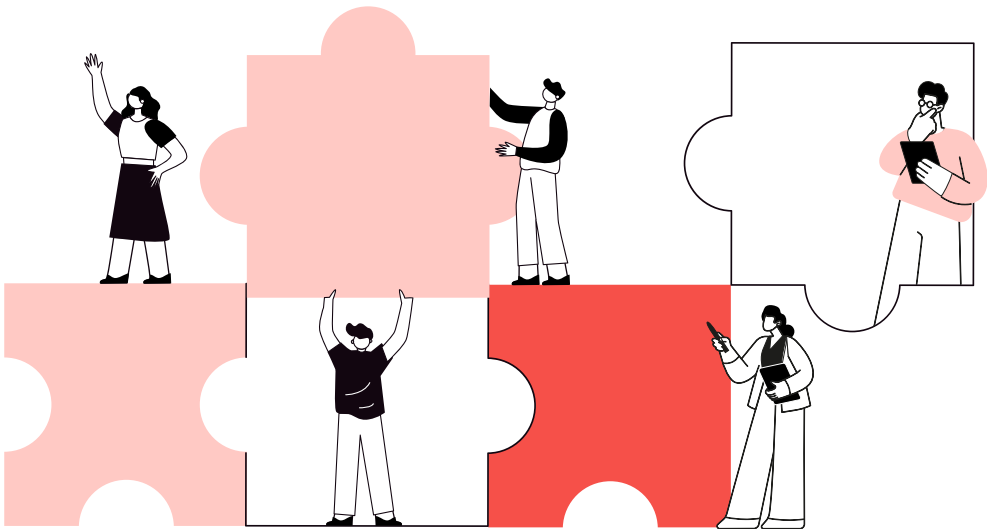
* El motivo del aumento de la remuneración media de las mujeres, se debe a la mayor contratación de mujeres con salarios más altos y a una revisión de los salarios en todas las categorías para así equiparar los salarios entre hombres/mujeres, algo notorio en el cuadro "Brecha salarial por Clasificación".

Remuneración media por edad

Remuneración media (€)	Año 2023 (€)	Año 2024 (€)	Variación en el periodo (%)
<30*	30.733,91	34.936,46	13,67%
30 - 50	48.439,87	51.750,81	6,84%
> 50	68.715,34	71.999,46	4,78%

* La remuneración ha aumentado todas las categorías, en especial en la categoría de edad <30 debido al incremento de plantilla más joven en algunas posiciones de Técnica/os, profesionales de apoyo y empleados/as contables, administrativos/as (ver en tabla Remuneración Media por Clasificación CON).

** Sin embargo, en el tramo de edad de mayores de 50 años, ha decrecido, debido al envejecimiento de la plantilla, empleados/as que durante el ejercicio 2024 han pasado a situación de jubilación parcial y que, por tanto, según criterio establecido para el cálculo de la remuneración media no se tienen en cuenta estas personas para el cálculo





Remuneración media por clasificación CNO³

Remuneración media*	Año 2023 (€)	Año 2024 (€)	Variación en el periodo (%)
(1) Directiva/os y gerentes	203.596,81	211.017,39	3,64%
(2) Técnica/os y profesionales	78.565,47	81.326,56	3,51%
(3) Profesionales de apoyo	38.810,06	43.783,49	12,81%
(4) Empleada/os contables, administrativa/os	38.814,92	44.099,17	13,61%
(5) Agentes y representantes comerciales	56.210,53	59.477,60	5,81%
(7) Trabajadora/es cualificada/os	38.965,36	42.055,57	7,93%
(8) Operadores de Instalaciones y maquinaria	29.746,85	34.802,25	16,99%
Promedio	54.751,65	57.953,65	5,85%

Nota: no hay personas trabajadoras en la categoría “6 Trabajadores cualificados del sector, agrícola, ganadero, forestal y pesquero”.

* Categorías basadas en la tabla de Códigos Nacionales de Ocupación (<https://qualificalia.com/terms/cno/index.php>).

3. Clasificación según la CNO – Códigos Nacionales de Ocupación.

Remuneración por categoría profesional y sexo (hombre, mujer y total) y la brecha salarial por clasificación CNO*									
2023					2024				
Remuneración media**	Mujeres	Hombres	Media	% brecha salarial	Mujeres	Hombres	Media	% brecha salarial	
(1) Directiva/os y gerentes	171.562,28	235.631,34	203.596,81	27,2%	189.373,76	235.752,98	211.017,39	19,7%	
(2) Técnica/os y profesionales	71.408,75	90.339,43	78.565,47	21,0%	76.357,93	90.711,76	81.326,56	15,8%	
(3) Profesionales de apoyo	38.412,18	39.664,78	38.810,06	3,2%	42.640,50	46.545,71	43.783,49	8,4%	
(4) Colaboradora/es contables, administrativa/os	38.318,54	47.584,40	38.814,92	19,5%	44.019,19	44.752,40	44.099,17	1,6%	
(5) Agentes y representantes comerciales	54.724,31	57.371,00	56.212,98	4,6%	57.863,22	60.902,06	59.477,60	5,0%	
(7) Trabajadora/es cualificados	-	38.965,36	38.965,36	100,0%	-	42.055,57	42.055,57	100,0%	
(8) Operadores de instalaciones y maquinaria	28.080,24	31.043,10	29.746,85	9,5%	32.569,25	36.988,72	34.802,25	11,9%	
Promedio	50.901,30	59.749,69	54.751,65	14,8%	55.098,47	62.013,36	57.953,65	11,2%	

Nota: no hay personas trabajadoras en la categoría "6 Trabajadores cualificados del sector, agrícola, ganadero, forestal y pesquero".

* Categorías basadas en la tabla de Códigos Nacionales de Ocupación (<https://qualifalia.com/terms/cno/index.php>).

** En esta tabla no se incluyen las indemnizaciones.

La brecha salarial global del año 2024 es del 11,2%. La brecha del año anterior se situaba en el 14,8%, por tanto, se observa una disminución considerable de la brecha general en 2024 (3,6 puntos con respecto al año anterior).

Se observa la disminución de la brecha salarial, de ejercicio a ejercicio, en la mayoría de los grupos de esta clasificación, en especial, el grupo (1) Directivos y gerentes, donde resalta de forma muy positiva la evolución de los últimos años con la incorporación de la mujer tanto en las posiciones de mayor responsabilidad como en promociones internas.

Históricamente, prevalecía la figura del hombre en posiciones de mayor responsabilidad y, por tanto, con una mayor antigüedad en la posición, así como con edad más avanzada. Sin embargo, las diferencias son cada vez menores. Algunas conclusiones:

- **Plantilla con mayor antigüedad en hombres y posiciones de mayor responsabilidad, con tendencia a decrecimiento a medida que avanza en el tiempo.**
- **Plantilla con una edad más avanzada, mayoritariamente por parte de los varones: a cierre de 2024, la edad media de la plantilla es de 46,57 años, siendo de 47,48 años en el caso de los hombres y 45,84 en el de las mujeres, edad media muy parecida a la del ejercicio anterior.**
- **Escasa participación de las mujeres en posiciones de más responsabilidad, debido principalmente a la tardía incorporación de las mujeres al mundo laboral y, por tanto, los salarios en hombres históricamente pactados son muy superiores a la media. Esto ocurre no solo en LACER, sino también en términos generales en el mundo laboral, siendo más notorio en Directivos, Managers y Técnicos y profesionales, mayoritariamente.**
 - Sobre este punto, como ya se ha comentado, en los últimos años se está trabajando en la incorporación de mujeres tanto en posiciones de mayor responsabilidad como en promociones internas. A cierre del 2024 existe paridad en el grupo 1 según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (Cno), así como se observa una disminución considerable de la brecha salarial con respecto al año anterior.
 - A nivel retributivo, la revisión salarial anual se realiza teniendo en cuenta los incrementos propios del convenio, el nivel de responsabilidad y desempeño en el puesto.

Remuneración media de consejeros y directivos por género

Remuneración media (€)	2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Remuneración media de directiva/os	187.798,51	260.804,98	189.373,76	281.991,40

4.3.1. Desconexión laboral

Para la remuneración media de directiva/os se incluye todo lo cobrado durante el ejercicio. Por tanto, incluye cualquier tipo de indemnización o salarios vinculados a la desvinculación de cualquier persona que pertenezca a la clasificación de director o directora.

No se incluye la remuneración media de consejeros (miembros de los Órganos de Administración) de LACER porque no reciben remuneración por parte de LACER.

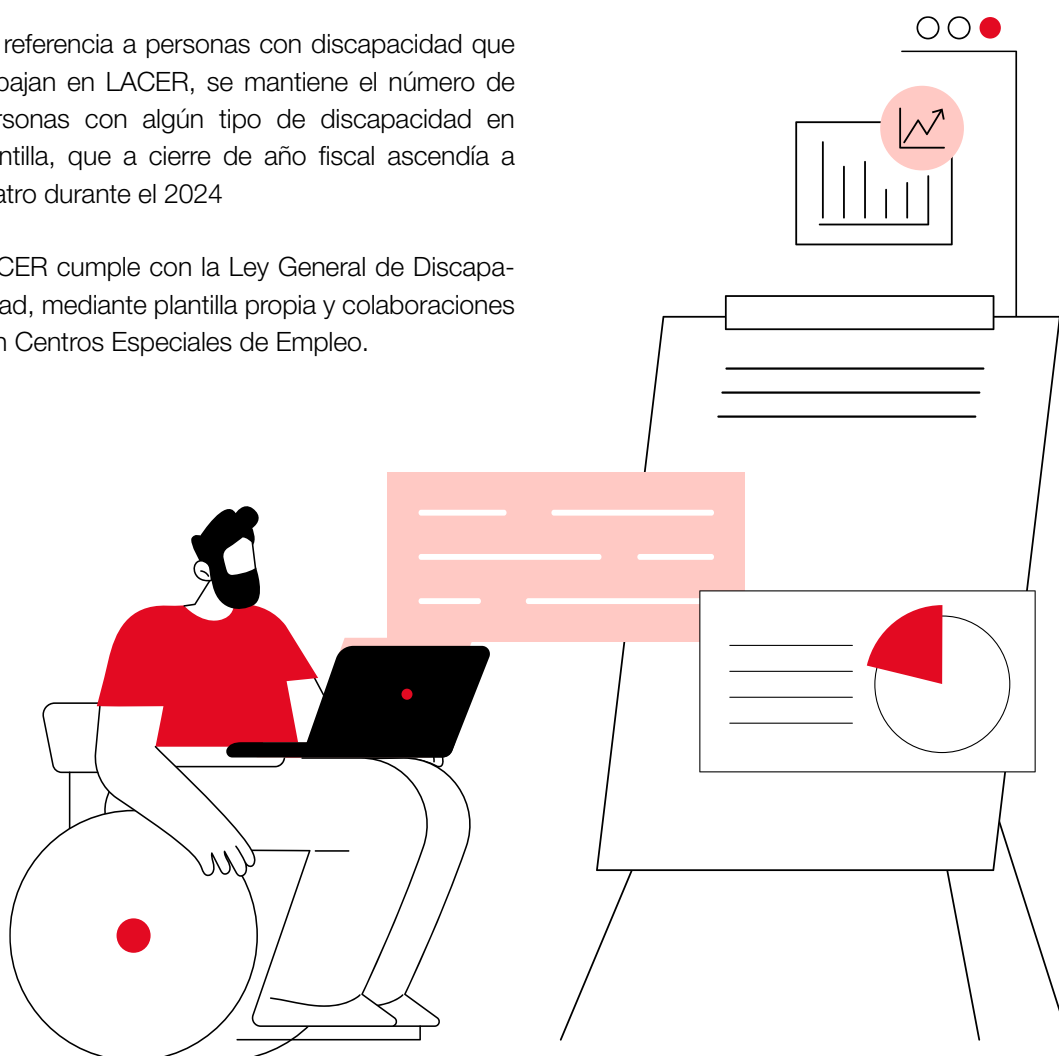
Se dispone de normativa sobre Jornada laboral y control horario para toda la empresa, así como política de desconexión digital.

Durante el 2023 se realizó una formación online sobre desconexión digital para el personal. Este curso aplica también al personal de nueva incorporación.

Personas con discapacidad

En referencia a personas con discapacidad que trabajan en LACER, se mantiene el número de personas con algún tipo de discapacidad en plantilla, que a cierre de año fiscal ascendía a cuatro durante el 2024

LACER cumple con la Ley General de Discapacidad, mediante plantilla propia y colaboraciones con Centros Especiales de Empleo.



4.4.

Organización del trabajo

En el centro de trabajo de Barcelona y en la Planta existen diferentes opciones de presencia o jornadas. Los describimos a continuación.

Centros de trabajo de Barcelona y Planta

- › **Jornada Intensiva (JI) (a turnos):** se realiza de forma continuada y sin interrupciones, con una única pausa para el descanso acordado (pausa “bocadillo”).

La JI se aplica a las áreas relacionadas directamente con el proceso productivo. En dichas áreas la JI está establecida en tres turnos continuos: mañana, tarde y noche.
- › **Jornada Intensiva Flexible (JIF):** se realiza de forma continuada y sin interrupciones, con una única pausa para el descanso “bocadillo”, pero que dispone de una flexibilidad en la entrada de dos horas. Se aplica a las personas que trabajan en LACER de todas las unidades de negocio, así como a las jefaturas, mandos y personal técnico y administrativo del área Industrial con ingreso anterior a noviembre de 1998.
- › **Jornada Partida Flexible (JPF):** tiene un amplio margen de flexibilidad para elegir el inicio de la jornada de trabajo y su finalización. Se aplica a las personas que trabajan en LACER de todas las unidades de negocio, así como a las jefaturas, mandos y personal técnico y administrativo del área Industrial. Lleva asociada la utilización del Ticket Restaurant (TR).
- › Están establecidas las Jornadas Intensivas y Reducidas por Guarda Legal aparte de la anteriormente citada (JPF), permitiendo facilitar la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar.
- › Las JI y Reducidas por Guarda Legal son aquellas jornadas a las que pueden acogerse voluntariamente las personas que trabajan en LACER que, por tener a su cargo un/a menor (hasta los 12 años de edad), necesitan reducir su jornada entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada ordinaria; es decir, de una a cuatro horas diarias.
- › **Horas extraordinarias:** son aquellas que no tienen la consideración de exceso de jornada, que exceden de la jornada anual pactada y son requeridas expresamente por el responsable directo. Solo se considerarán horas extras aquellas que afecten a las personas que trabajan en LACER con jornada intensiva y que no tengan ningún tipo de flexibilidad en su horario. Su compensación puede ser mediante retribución o descanso.
- › **Teletrabajo/Flexiworking:** actualmente tenemos en vigor una política de teletrabajo implementada en noviembre de 2021, la cual estaba vigente hasta el 31-12-2022 y ha sido prorrogada hasta el 31/12/2025.



	Mañana	Tarde	Noche
Horario	De 06:00 a 14:00 h.	De 14:00 a 22:00 h.	De 22:00 a 06:00 h.
Duración de la jornada teórica	8 horas/día	8 horas/día	8 horas/día
Pausa bocadillo	1^{er}. turno: De 09:15 a 09:35 h. 2^o. turno: De 09:45 a 10:05 h. 3^{er}. turno: De 10:15 a 10:35 h.	De 18:00 a 18:20 h.	De 01:30 a 01:50 h.
Duración pausa bocadillo	20 minutos (a cargo de la empresa)		
Duración de la jornada efectiva (deducidas las pausas)	7 horas y 40 minutos al día		

Red de Ventas

- **Personas que trabajan en LACER en la Fuerza de Ventas y otras con exposición a clientes:** gestionarán, por sí mismas, su jornada en función de las necesidades que ellas mismas se fijen para atender debidamente a sus clientes.
- Disponen de una normativa de jornada laboral y control horario cuyo objetivo es regular su jornada laboral y asegurar la desconexión digital. Se rige por los principios básicos de autogestión, responsabilidad y flexibilidad, y recogen, de manera específica, los criterios que garantizan el derecho a la desconexión digital.

Por otro lado, LACER cuenta con medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y a fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

Con respecto a las cuestiones de maternidad y paternidad, u otras responsabilidades familiares, LACER incorpora las medidas establecidas por Convenio y también todas aquellas contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Existe, por tanto, facilidad por parte de los miembros de la plantilla de disfrutar de las medidas de conciliación.

En referencia al absentismo, LACER lo clasifica en los siguientes tipos:

- **Absentismo computable:** retrasos, ausencia sin justificar, enfermedad sin baja, baja por enfermedad, visita médica, visita médica acompañamiento familiar, visita médica especialista.
- **Absentismo no computable:** no se considera absentismo las faltas de asistencia debidas al ejercicio de un legítimo derecho y las derivadas de situaciones especialmente protegidas: huelga legal, tiempo destinado al ejercicio de actividades de representación legal de la plantilla, permisos establecidos en legislación o convenios, vacaciones, accidentes de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, paternidad, bajas por enfermedad común o accidente no laboral cuando superen los 20 días y hayan sido acordadas por los servicios sanitarios oficiales y las ausencias derivadas de la violencia de género ni otras ausencias especificadas en el artículo 36 del Convenio Químico (matrimonio, nacimiento de hijo/a, etc.).

A continuación, se muestran los datos de absentismo total en horas, desglosados por género en 2023 y 2024:

	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Visitas médicas / enf. sin baja	1.075,82	2.725,37	3.801,18	1.238,93	2.798,52	4.037,45
Retrasos / A. inj. / Perm. salida	393,55	448,29	841,84	273,78	272,21	545,99
Bajas it. / Hosp. / COVID / Acc.	21.122,25	22.721,38	43.843,63	13.396,85	19.843,43	33.240,28
Bajas mater./ Pater. / R. emb.	3.176,00	4.964,00	8.140,00	3.616,52	3.615,00	7.231,52
Licencias Convenio	868,87	1.280,55	2.149,42	862,68	2.265,85	3.128,53
Total absentismo	26.636,49	32.139,59	58.776,07	19.388,76	28.795,01	48.183,77
% Absentismo total	8,77%	8,45%	8,59%	6,18%	7,15%	6,74%



4.5.

Seguridad y salud

LACER dispone de un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, cuya política y procesos se revisan cada cuatro años mediante auditoría, tal y como establece el RD 39/1997 de los Servicios de Prevención. En 2024 se realizó la auditoría legal con la empresa auditora Full Audit. La modalidad preventiva de la empresa es un Servicio de Prevención Propio, asumiendo las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

Para los centros de trabajo de Barcelona, la Planta y equipos de Fuerza de Ventas se ha elaborado un plan de prevención donde se define la organización preventiva y las funciones y responsabilidades de cada persona en la organización, así como la investigación de accidentes e incidentes.

Tanto en Barcelona como en la Planta se dispone de un **servicio médico**, compuesto por una doctora y una enfermera, en el que se realizan tareas de vigilancia de la salud y tareas asistenciales, incluyendo rehabilitación.

Asimismo, anualmente se ofrece un **reconocimiento médico** a todas las personas que trabajan en LACER, incorporando más pruebas de las que indica los protocolos de vigilancia de la salud del propio puesto de trabajo, como pueden ser: electrocardiograma, colesterol desglosado, tonometría, sangre oculta en heces, vitamina D, detección del antígeno prostático específico (PSA) en hombres y sideremia y calcio para mujeres.

Para **fomentar la salud y el bienestar**, LACER ha puesto a disposición del personal el Ecosis-

tema de Salud de Vitaly donde el personal puede acceder a la telemedicina (consultas con especialistas y descarga de recetas médicas), a salud mental (consultas online o mediante chat), telerrehabilitación (ejercicios personalizados para prevenir y tratar dolencias) y a Vplay (contenido en directo y programas de referencia en bienestar). Además, en los centros de trabajo de Barcelona y la Planta se pone a disposición del personal fruta fresca y frutos secos, una vez por semana. En 2024, se ha seguido con la implantación de la planificación surgida de la evaluación de riesgos psicosociales, realizándose formaciones y talleres, con el objetivo de **potenciar una comunicación asertiva, la empatía**, así como el **feedback y reconocimiento**. Durante el primer semestre se continuó con la formación en presencial del Protocolo **para la Prevención del Acoso Sexual, por razón de sexo o condición y Psicológico** en LACER, además de realizarlo de forma online a todo el personal de nueva incorporación.

De igual manera, existe un **Comité de Seguridad y Salud** en los centros de Barcelona y la Planta, que realiza reuniones periódicas para fomentar sugerencias, consultas, etc. En este sentido, se dispone de documentación de notificación en cuestiones de prevención, para comunicar situaciones inseguras o de mejora por parte de todas las personas que trabajan en LACER.

En el marco del Plan de Prevención y Evaluación de Riesgos, también se realiza una **planificación anual de la formación en materia de prevención de riesgos laborales**, así como una formación inicial para las nuevas incorporaciones.

En 2024 se realizaron simulacros de emergencia en los centros de Barcelona y la Planta con el objetivo de que todo el personal conozca la actuación en caso de emergencia y para detectar posibles incidencias o mejoras.

Finalmente, se dispone de un procedimiento de **Coordinación de Actividades Empresariales** para las personas que vienen a prestar servicio en nuestras instalaciones, de manera

puntual, en el que se informa tanto de los riesgos del centro de trabajo e instrucciones que se deben mantener mientras se esté trabajando, así como de la actuación en caso de emergencia.

A continuación, mostramos los datos de accidentalidad y los indicadores de accidentalidad, desglosados por sexo y en su totalidad, para 2023 y 2024:

Accidentalidad

	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Accidente con baja en lugar de trabajo	0	2	2	3	0	3
Accidente con baja <i>in itinere</i>	1	4	5	1	2	3
Accidente sin baja en el lugar de trabajo	0	1	1	0	0	0
Accidente sin baja <i>in itinere</i>	1	0	1	1	0	1
Nº de enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0

Indicadores de accidentalidad

	2023		2024	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia*	0	6,84	7,45	0
Índice de gravedad**	0	0,06	0,40	0

* Número de accidentes con baja en el lugar de trabajo/número de horas trabajadas*1.000.000.

** Número de jornadas perdidas por accidente en el lugar de trabajo/número de horas trabajadas*1.000.

4.6.

Relaciones sociales

En LACER existen varios comités de representación legal de la plantilla: el Comité de Empresa de Central (Barcelona), el Comité de Empresa de la Planta y los delegados/as de personal para la Fuerza de Ventas de LPH y de la División de Farma. Además, existen los Comités de Seguridad y Salud, tanto para Central como para la Planta. Adicionalmente, también hay un Comité de Igualdad y un Comité de Formación.

En el caso de los Comités de Empresa y los Comités de Seguridad y Salud, se reúnen de cada trimestre con los y las Representantes de la compañía para hacer un seguimiento y dar respuesta a las inquietudes de la plantilla. Se elaboran actas de todas las reuniones y se comparten con las personas que trabajan en LACER, mediante los canales de comunicación interna habituales.

Además de estas reuniones trimestrales, se mantiene una relación abierta y fluida con los miembros de estos comités y se atienden las inquietudes que plantean en cualquier momento.

En el ámbito laboral, LACER se rigen por el Convenio General de la Industria Química, siguiendo sus disposiciones y directrices.

A continuación, se detallan las medidas de seguridad y salud que LACER aplica, recogidas en el Convenio General de la Industria Química:

- › **La prevención está integrada en el sistema general de gestión, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.**
- › **Se evitan los riesgos.**
- › **Se evalúan aquellos que no se pueden evitar.**
- › **Se combaten los riesgos en su origen.**
- › **Se adapta el trabajo a la persona, así como la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con el objetivo de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de este en la salud.**
- › **Se tiene en cuenta la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, dado que la exposición a estos últimos es diferente para hombres y mujeres. Por ello, se garantiza que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen dicha perspectiva, así como que las personas que participan en la actividad preventiva disponen de información y formación suficiente en esta materia.**
- › **Se tiene en cuenta la evolución técnica.**
- › **Se sustituye lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.**
- › **Se planifica la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.**
- › **Se adoptan medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.**
- › **Se dan las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.**

4.7.

Formación

LACER dispone de un Plan de Formación Anual, que se elabora a partir de:

- **Necesidades formativas originadas por razones técnicas, legales, organizativas, tecnológicas, promociones internas, etc., y que suponen la necesidad de adquirir nuevos conocimientos, competencias, el uso de nuevos sistemas, etc.**
- **Las fuentes de información o promotores son diversos, desde las personas empleadas en LACER, sus managers, la Dirección, Recursos Humanos, Garantía de Calidad, Farmacovigilancia, Compliance, etc.**
- **Existen procesos con subprocesos específicos vinculados con la formación: selección y promoción interna, acogida para nuevas incorporaciones, elaboración del plan de formación y gestión de desempeño.**
- **El Plan de Formación Anual integra toda esta información y va asociado a un presupuesto que asegura la ejecución de las acciones aprobadas.**

El Plan de Formación Anual incluye acciones de cualquier campo de conocimiento (idiomas, habilidades, formación técnica, GMP y calidad, etc.) con cualquier metodología, tanto presencial como formación virtual y formación on-line.

Vinculado al Plan de Formación, existe un presupuesto de formación cuya ejecución y control recae sobre la responsabilidad del área de Recursos Humanos & Sostenibilidad.



Durante el 2024:

- **Uno de los principales ejes estratégicos de Lacer son las personas, por ello este año hemos querido sensibilizar a la plantilla en Igualdad, realizando 2 cursos. El primero de ellos, destinado a toda la plantilla sobre la Igualdad en la empresa; El segundo, sobre Igualdad para Managers para capacitarlos en la temática de no discriminación e igualdad dentro de sus equipos.**
- **Hemos iniciado un nuevo programa de liderazgo transformacional que se ha llevado a cabo en 2024 y continuará en el siguiente ejercicio; Este programa consta de 3 módulos, Lidera el negocio, el realizado este año, Lidera el Cambio y Lidera la Innovación.**
- **La Competencia digital es otro de los grandes focos de Formación, con la inminente llegada de la nueva intranet y las páginas de equipo de Lacer en SharePoint, se realizaron tres sesiones de formación interna en dicha herramienta para preparar a toda nuestra plantilla para su uso diario.**

LACER tiene constituida la Comisión Paritaria de Formación, tal como prevé el Convenio General de la Industria Química en su art. 91. Esta Comisión es un instrumento de seguimiento y participación de la Representación Legal de los

Trabajadores (RLT) en la actividad formativa de la empresa, y se reúne dos veces al año.

A continuación, se muestran las horas de formación por categoría laboral:

Categoría profesional

	2023	2024
(1) Directiva/os y Gerentes	597	581
(2) Técnica/os y Profesionales	3.600	3.548
(3) Profesionales de apoyo	2.935	3.483
(4) Empleada/os contables, administrativa/os	2.835	1.830
(5) Agentes y representantes Comerciales	836	490
(7) Trabajadora/es cualificados	1.218	2.556
(8) Operadora/es de instalaciones y maquinaria	629	1.097
Total general	12.650	13.584

Nota: no hay empleados/as de la categoría 6 (trabajadora/es cualificados del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero), los datos expuestos son redondeados.



4.8.

Accesibilidad

En la Planta se han eliminado barreras arquitectónicas, disponiendo de aparcamiento para personas con discapacidad, rampas de acceso al centro y ascensor para acceder a las diferentes áreas.

En la sede central de Barcelona no hay barreras arquitectónicas. El edificio es nuevo y tiene ascensores y rampas con acceso a todas las plantas.



4.9.

Igualdad

4.9.1. Planes de Igualdad

LACER, promoviendo su firme compromiso por lograr la igualdad, lleva trabajando desde 2010 en el Plan de Igualdad de la compañía, constituyéndose ese mismo año el Comité de Igualdad, el cual se encarga, desde entonces, del seguimiento e impulso de las acciones.

Durante el año 2020, debido a los nuevos requerimientos de los Reales Decretos, se constituyó una nueva Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para negociar un nuevo plan adaptado a dichos requerimientos. La comisión está formada por 12 personas: 6 de ellas en representación de la empresa y 6 como representación de las personas que trabajan en todas las áreas de la compañía (operaciones, oficinas, red de ventas, etc.).

Durante 2023, tras varios meses de negociación, se ha firmado el **nuevo Plan de Igualdad de LACER para 2023-2027**, y se iniciaron los trámites para registrarlo en el REGCON, consiguiendo el registro a inicios del 2024. Asimismo, se ha constituido la Comisión de Seguimiento de la implantación de dicho Plan, la cual se reunirá de forma semestral a partir de 2024.

4.9.2.

Medidas adoptadas para promover la igualdad

Como punto de partida, **LACER ya dispone de medidas propias**, aparte de las que se contemplan en el Convenio General de la Industria Química y la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el artículo 18 del convenio de la Industria Química, se contempla una medida muy adelantada para fomentar la igualdad de oportunidades: la “acción positiva”. Esta consiste en que “se tendrá preferencia por las personas del género menos representado en el grupo profesional del que se trate” en temas salariales, de contratación, de formación, de promoción y en cuanto a las condiciones de trabajo en general.

En materia salarial, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores trata sobre la igualdad de retribución, tanto directa como indirecta, y tanto salarial como extrasalarial.

La Ley de igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) establece una serie de materias sobre las que debe versar el Plan de Igualdad, como también lo hace el departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya en su política de subvenciones.

Estas materias han sido revisadas según el RDL 7/2019, de 1 de marzo, estableciendo medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Entre las medidas mencionadas, destacan:

› Las acciones dirigidas a **fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad** y toma de decisiones.

› La **incorporación del principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación**.

› La **revisión de la política de Prevención de Riesgos Laborales y de Evaluación de Riesgos**, contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género.

› La negociación, realizada durante 2023, de un **nuevo Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Psicológico**, dentro del marco de la Comisión de Igualdad. Este protocolo ha sido comunicado a toda la plantilla y se han iniciado las formaciones sobre el acoso para empleados y empleadas.

Asimismo, los ejes de actuación que contempla el Plan de Igualdad aprobado en 2023, y que vamos a trabajar durante los próximos cuatro años, son los siguientes:

› El **ámbito organizativo**.

› El **acceso al empleo** (selección y contratación).

› La **clasificación, la promoción profesional y la formación**.

› El **sistema retributivo**.

› La **corresponsabilidad de los derechos de conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.

› La **prevención y la actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo**.

› La **prevención y la protección ante posibles situaciones de violencia de género**.

› La **salud laboral**.

› La comunicación y el uso **del lenguaje inclusivo**, con el que todas las personas se sientan representadas.

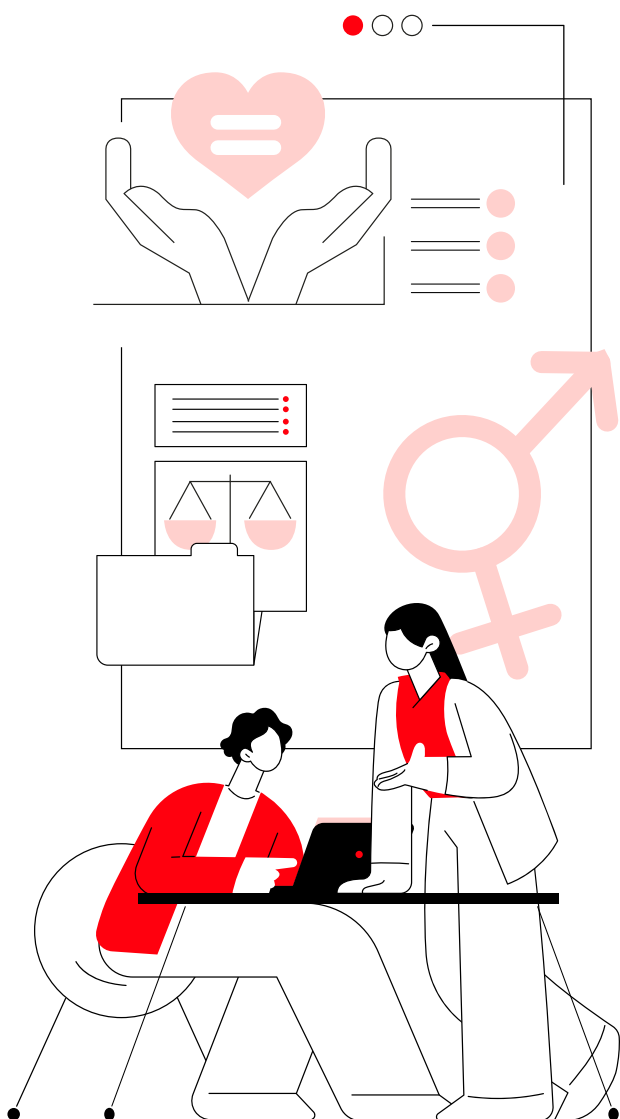
› El **seguimiento** de los avances, que iremos comunicando internamente.

En 2024 tras la primera reunión de la comisión de seguimiento de Igualdad en febrero 2024 y según planificación de acciones negociadas dentro del Plan de Igualdad, se han realizado las siguientes acciones acordes a la planificación:

- Actualización y difusión de las medidas de conciliación y permisos de la empresa
- Campañas de concienciación y sensibilización en corresponsabilidad familiar
- Creación de un manual de lenguaje inclusivo y difusión del mismo a través de los canales de comunicación de la compañía.
- Formación a toda la plantilla, y disponible en cualquier momento a través de la Intranet, lo que hace posible que toda persona que se incorpore a la empresa pueda formarse.
- Formación específica en igualdad para las personas que tienen un equipo a cargo.
- Creación de un cuadro de mando con indicadores que incluye todas las medidas de ámbito organizativo incorporando la variable de género en todos los indicadores de los procesos que forman parte del Plan de Igualdad. Esto ayuda a tener una visión más global de la situación de la empresa en temas de formación, selección, contratación, promociones, conciliaciones y retribuciones.

En noviembre de 2024 se realizó la segunda reunión de la comisión de seguimiento de Igualdad para la revisión de todas estas acciones realizadas durante el año.

Siendo convocada la primera del año 2025 a finales de febrero para tener los indicadores e *inputs* de las acciones realizadas durante el 2024 y poder así presentar la memoria del año.



4.9.3. Política contra todo tipo de discriminación

LACER dispone de un Protocolo para la **prevención del acoso y la violencia en el trabajo**, que se actualizará con los nuevos requerimientos de la normativa. Dicho protocolo cuenta con una declaración de principios donde se definen las conductas no toleradas, como:

- **Acoso sexual.**
- **Acoso moral.**
- **Acoso por razón de condición.**
- **El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de otro tipo de acoso.**

En el referido protocolo se indican las medidas de sensibilización y seguimiento a adoptar, y el procedimiento de actuación, que se llevará a cabo por una Comisión de Investigación y Estudio de Casos de Acoso.

El propósito de LACER es contribuir a generar un ambiente laboral donde impere la confianza, la cordialidad, el trabajo en equipo y el respeto a la dignidad de las personas.

Así, LACER apuesta por la igualdad de oportunidades, basando las carreras profesionales en hechos y datos objetivos, tales como la formación, la experiencia, la calidad del trabajo realizado, el nivel de desempeño, las habilidades actuales y la capacidad para asumir nuevas responsabilidades.

El Código Ético de LACER tiene como uno de sus valores fundamentales el respeto, que se define estableciendo relaciones sólidas, duraderas y positivas.

En este sentido, dentro del Código Ético figura la Política de respeto y no discriminación, que especifica que se mantiene un clima de respeto, dignidad e igualdad de oportunidades para el desarrollo personal y profesional, siendo este un compromiso en el que la responsabilidad es de todos. Por ello, no se toleran conductas consideradas de acoso o intimidación, ya sea sexual o de cualquier otra naturaleza.

Existe un **canal de comunicación específico**, cuya dirección de correo electrónico es canal.etico@lacer.es, para que víctimas o testigos puedan poner en conocimiento de la compañía una presunta situación de acoso.

El Código Ético, guía de actuación para todas las personas que trabajan en LACER, se entrega a todas las nuevas incorporaciones, a las cuales se forma para asegurar que lo comprenden, lo respetan y lo aplican en su día a día.

Además, en 2010 se inició una tarea de revisión de todos los textos corporativos, comunicados, material de comunicación corporativa, etc., para asegurar el respeto a la dignidad y la diversidad en el lugar de trabajo a través del lenguaje mediante el Manual para el Uso de un Lenguaje No Sexista en Lacer, S.A.



5.

Derechos Humanos



5.1.

Principales riesgos

LACER lleva a cabo gran parte de su negocio en territorio de la UE (concretamente, sólo el 4% de los proveedores en 2024 y el 5% de los proveedores 2023 –tal y como se indica en el apartado 7.4– se encuentra fuera de la UE), por lo que el respeto a los Derechos Humanos, y en concreto el respeto a la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, con este porcentaje no conlleva un riesgo significativo.

Con respecto a la contratación de socios de negocio que no estén en la UE, desde el área de Compliance se promueve la inclusión de cláusulas contractuales de cumplimiento que rigen las relaciones entre las compañías que forman LACER y estos terceros, obligando al socio de negocio en cuestión a manifestar que cumple con las exigencias del Código Ético de LACER, así como con las exigencias legales de cualquier índole aplicables en el país donde se ubica dicha compañía.

5.2.

Políticas, compromisos y procedimientos de diligencia debida

Aunque no existe una política específica sobre Derechos Humanos, LACER dispone de una política y un procedimiento de diligencia debida que todas las personas que trabajan en LACER deben aplicar, con carácter previo a comenzar una relación comercial con un nuevo socio de negocio. A través del referido procedimiento, LACER evalúa a los potenciales socios de negocio, intentando garantizar, en la medida de lo posible, que estos son respetuosos con la legalidad y que suscriben los criterios de comportamiento detallados en el Código Ético de LACER.

En línea con la diligencia debida que LACER aplica sobre sus socios de negocio desde la aprobación del correspondiente procedimiento en 2019 y hasta la fecha, durante el 2021 se realizó, adicionalmente y a través de un tercero externo especializado, una revisión de la totalidad de clientes (extranjeros) y proveedores (nacionales y extranjeros), a fin de comprobar si estos se encontraban en listas de personas físicas y personas jurídicas sancionadas a nivel internacional. Con los resultados obtenidos se pudo concluir con una seguridad razonable que, a la fecha del análisis, LACER no tenía socios de negocio incluidos en listas de personas físicas y/o jurídicas sancionadas a nivel internacional.

Adicionalmente, LACER cuenta con un canal de denuncias accesible para terceros ajenos a la compañía que, si bien ha recibido denuncias desde su puesta en funcionamiento en 2018, hasta el 31 de diciembre de 2024 sólo tres de ellas en el ejercicio 2022, una en el ejercicio 2023 y otra en el ejercicio 2024 han sido por alegada vulneración de Derechos Humanos, habiéndose concluido en todos los casos no haber lugar a tal vulneración. En todos los casos, LACER llevó a cabo una investigación, atendiendo a las circunstancias de cada caso, siendo el resultado de todas las referidas investigaciones que no se pudo constatar la existencia de ningún hecho, o indicio constitutivo de una situación de acoso laboral en la empresa.

LACER también tiene un Código Ético, que establece unos valores sólidos que inspiran el proyecto empresarial del grupo y, como establece la carta del que fue su Presidente, que inicia el referido Código Ético, recoge los principios y pautas de buen gobierno que LACER considera imprescindibles para el buen desarrollo de su actividad: “sentido de la responsabilidad, cultura del esfuerzo, dedicación y sacrificio, un estricto respeto a la legalidad y a las buenas prácticas”. Asimismo, se establece como uno de sus criterios de comportamiento una política de respeto y no discriminación, fomentando el trato respetuoso hacia todas las personas que trabajan en LACER y la igualdad de oportunidades de estas.

LACER únicamente tiene presencia directa en España, siendo este un Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo. En este sentido, LACER es consciente de que debe respetar y está comprometida con 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.







6.

Corrupción
y soborno



6.1.

Principales riesgos

Por su tipo de actividad, el máximo riesgo de corrupción y soborno de LACER está en las interacciones con profesionales de la salud y organizaciones sanitarias.

Estas interacciones pueden darse en muy diversas actividades de las que LACER forma parte:

- › **Con la visita médica del equipo de Fuerza de Ventas.**
- › **En los congresos y seminarios en los que LACER participa.**
- › **En las contribuciones que se le solicitan para organizaciones sanitarias.**
- › **En las interacciones con autoridades sanitarias desde sus áreas médicas y/o regulatorias.**

También podría haber casos de corrupción entre particulares en las relaciones que LACER mantiene con otros socios de negocio, bien proveedores y/o clientes, especialmente en casos en los que se trabaja con socios de negocio ubicados en países en los que no aceptar un regalo puede llegar a ser considerado como una ofensa, por ejemplo.

6.2.

Políticas y compromisos

- › **Código Ético.**
- › **Política de Compliance Penal.**
- › **Catálogo de riesgos penales y parámetros de conductas esperadas.**
- › **Documento Vertebrador del Sistema de Gestión de Compliance Penal.**
- › **Política Antisoborno.**
- › **Política de Diligencia Debida.**
- › **Política de Conflicto de Interés.**
- › **Manual de interacciones con profesionales de la salud.**
- › **Procedimiento para la aceptación y/o entrega de regalos y/u hospitalidades.**

6.3.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

LACER respeta las directrices y normativas marcadas por Farmaindustria, a pesar de no ser miembro de esta asociación, en cuanto a la forma de actuar en las posibles interacciones con profesionales sanitarios y con organizaciones sanitarias.

La División Farmacéutica elaboró un Manual de interacciones con profesionales de la salud para dar claridad a qué es lo que se puede y qué es lo que no se puede hacer en cada situación concreta ante la que las personas que trabajan en LACER y, en especial, su Red de Ventas se pueda encontrar.

Asimismo, LACER también cuenta con una Política Antisoborno, cuya última actualización fue publicada en octubre de 2018, que es de obligado cumplimiento para todas las personas que trabajan en LACER en el ejercicio de sus actividades. En ella se pone de manifiesto el principio de tolerancia cero hacia cualquier acto de soborno por parte de LACER.

La Política de Compliance Penal cuya actualización –por ser dicho documento aplicable a todas las sociedades del grupo societario al que pertenece LACER– fue aprobada por el Consejo de Administración de la sociedad matriz en España en mayo de 2024 establece los principios que seguir para evitar la comisión de delitos. A través del referido documento, LACER ha ratificado su voluntad de mantener conductas respetuosas, tanto con las normas aplicables como con sus propios valores éticos, siendo el documento base del sistema de gestión de Compliance que la organización ha implantado. La referida polí-

tica dota de poderes autónomos de iniciativa y control al área de

Compliance, así como de la máxima independencia a la referida área para desarrollar sus cometidos. El Catálogo de riesgos penales y parámetros de conductas esperadas recoge la casuística de los distintos delitos en los que LACER se podría ver envuelto, y cómo se espera que las personas que trabajan en LACER actúen en estos casos.

Por su parte, el Documento Vertebrador del Sistema de Gestión de Compliance Penal describe de manera estructurada los elementos que LACER ha dispuesto en materia de prevención, detección y gestión de Riesgos Penales, para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa penal española y alcanzar los objetivos estratégicos y operativos de Compliance Penal de la Organización.

LACER dispone, asimismo, de una política y un procedimiento para que haya la mayor de las transparencias en lo que se refiere a posibles situaciones de conflicto de interés. A través de los referidos documentos se pretende que intereses de negocios externos, financieros, familiares, políticos y/o personales no puedan interferir en el juicio de las personas que trabajan en LACER cuando llevan a cabo sus tareas en o para LACER.

Por último, durante el ejercicio 2020 se trabajó en un procedimiento para la aceptación y/o entrega de regalos y/u hospitalidades, que fue formalmente aprobado en el ejercicio 2021.

6.4.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

A pesar de que las sociedades que forman el Grupo Lacer no son sujetos obligados por la Ley 10/2010, se han implementado determinadas medidas con el objetivo de prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo por parte de sus socios de negocio. En este sentido, el Grupo Lacer requiere a todos sus proveedores que faciliten un certificado bancario acreditativo de que la cuenta bancaria a la que el Grupo

Lacer haga cualquier pago se corresponda con una cuenta titularidad del proveedor en cuestión. Asimismo, exige contractualmente a sus socios de negocio que las cuentas bancarias a las que el Grupo Lacer tenga que hacer pagos no solo sean titularidad del socio de negocio en cuestión, sino que también estén debidamente declaradas en el país de residencia del referido socio de negocio.





7.

Sociedad



7.1.

Principales riesgos

En cuanto a la clientela y consumidora/es, los principales riesgos existentes son los inherentes al uso de medicamentos, cosméticos o productos sanitarios, en función de sus fichas técnicas o información de modos de empleo.

En este sentido, LACER dispone de un sistema de Farmacovigilancia sólido y procedimentado, de acuerdo con las Good Pharmacovigilance Practices emitidas por la Agencia Europea del Medicamento, que garantiza la detección temprana del perfil de seguridad mediante la monitorización continua y evaluación del balance beneficio-riesgo de sus productos, basado en la experiencia y conocimiento científicos en cada momento.

La referida área de Farmacovigilancia desarrolla igualmente funciones de cosmetovigilancia.

7.2.

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Desde el año 2015, Naciones Unidas tiene un marco de referencia ambicioso llamado ODS (objetivo de desarrollo sostenible).

Coincide también con los acuerdos de la cumbre de París sobre el cambio climático (COP 21). Ambas iniciativas apelan a todos los agentes políticos, sociales y empresariales a contribuir con sus actuaciones a la causa de la sostenibilidad.

Los ODS son 17 objetivos que pretenden guiar de manera coordinada la acción mundial de los próximos 15 años (2015-2030) para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta y abordar los retos de la humanidad: poner fin a la pobreza y a la desigualdad, proteger el medio ambiente, favorecer el desarrollo sostenible y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad “sin dejar a nadie atrás” (*No One Left Behind*). Estos objetivos fueron establecidos después de amplias negociaciones entre múltiples agentes, procedentes de un gran número de sectores.

Por ello, LACER cree firmemente en la cooperación con los distintos grupos de interés para conseguir una máxima contribución, adoptando como propios los ODS, avanzando de manera colaborativa en el camino que establecen hacia la sostenibilidad.

En el contexto del **Plan Estratégico de Sostenibilidad de LACER**, se han establecido cuatro pilares con el objetivo de generar impacto positivo en dichas áreas:

- > **Sociedad.**
- > **Medio Ambiente.**
- > **Empleados/as.**
- > **Gobernanza.**



Asimismo, en cada pilar se han priorizado dos iniciativas, cuyo impulso y liderazgo contribuye a los siguientes ODS:



Pilares estratégicos de sostenibilidad de LACER			
SOCIEDAD	MEDIO AMBIENTE	EMPLEADOS/AS	GOBERNANZA
Mejorar la vida de las personas	Reducir nuestra huella medioambiental	Las personas en el centro	Hacer negocios de forma responsable para mantener el legado de LACER
1. Educar a la sociedad en el cuidado de la salud bucodental. 2. Facilitar la salud bucodental y empoderar a personas en riesgo de exclusión social.	3. Integrar ecodiseño en el core de nuestros productos. 4. Reducir proactivamente el impacto ambiental de nuestras actividades.	5. Defender la igualdad y la diversidad en nuestra compañía. 6. Enfoque holístico del bienestar de las personas que trabajan en LACER.	7. Incorporar criterios ASG para la toma de decisiones y mejorar la transparencia. 8. Fomentar una cultura de sostenibilidad en toda la compañía.

7.2.1. Acciones de asociación o patrocinio

A continuación, se detallan las contribuciones económicas de aportaciones a asociaciones sectoriales en 2023 y el ejercicio actual de 2024:

Entidad

	2023	2024
Asociación Nacional Especialidades Farmacéuticas publicitarias	79.493 €	26.000,00 €
Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética	23.496 €	24.390,00 €
Sistema Español de Verificación de Medicamentos	21.636 €	15.944,00 €
Asociación Española de Codificación Comercial	8.097 €	8.344,00 €
Futureforwork, S.L.	0,00 €	7.500,00 €
Asociación para la Autorregulación	5.610 €	5.835,00 €
Associació del Clúster Bellesa de Catalunya	5.675 €	3.925,00 €
Sociedad Española De Ginecología Y Obstetricia	0,00 €	3.606,07 €
AFEPADI	3.464 €	3.585,24 €
Fundació Valldor 7	0,00 €	2.355,00 €
Porta Futbol Club	3.959 €	0,00 €
Meiland Ute	3.100 €	0,00 €
Otros	16.729,79	15.751,89 €
Total	171.259,79 €	117.236,20 €

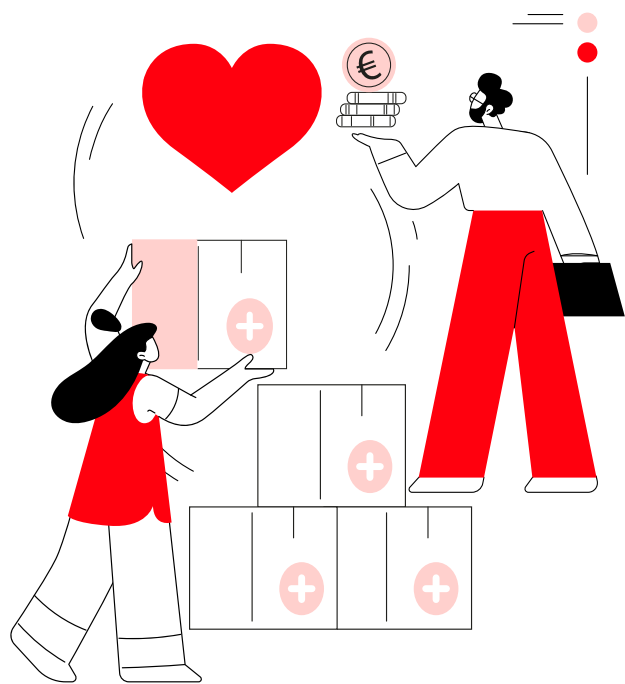
7.3.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En el ejercicio 2024, LACER ha realizado las siguientes aportaciones, por un importe de 29.300€:

Entidad

	2023	2024
Cruz Roja Española	0,00 €	18.000 €
Fundacion Privada Prevent	0,00 €	5.000,00 €
Fundación Coop Farmacéutica Española	3.000,00 €	3.000,00 €
Sant Joan De Deu	2.298,00 €	2.500,00 €
Aprenem Autisme Associacio	800,00 €	800,00 €
Total	6.098,00 €	29.300,00 €



Además, como en años anteriores, algunos colaboradores y colaboradoras de LACER han participado en las siguientes actividades solidarias:

- > La caminata Magic Line, organizada por Sant Joan de Déu
- > La carrera solidaria Correblau, para visibilizar el autismo.
- > La campaña de recogida de juguetes de Cruz Roja, que tiene el objetivo de distribuir juguetes nuevos, cooperativos, no bélicos, ni sexistas a niños y niñas en riesgo de exclusión social, así como promover el derecho al juego entre la infancia.

7.4.

Subcontratación, proveedores y distribuidores

El área geográfica de los proveedores con los que opera la sociedad es la siguiente:

Entidad

	2023	2024
España	88%	88%
EU	7%	8%
NO EU	5%	4%

En este sentido y como se ha comentado en el apartado de Derechos Humanos, en sus relaciones con terceros fuera de la UE, las compañías que componen el Grupo Lacer incluyen cláusulas contractuales de cumplimiento que obligan al socio de negocio a manifestar que cumple con las exigencias del Código Ético de LACER, así como con las exigencias legales de cualquier índole aplicables en el país donde se ubica dicho socio de negocio. En estas cláusulas se incluyen cuestiones sociales y medioambientales.

Adicionalmente a esta cláusula de Compliance, el Grupo Lacer incluye una cláusula que prevé la posibilidad de realizar auditorías de estos socios de negocio, de tal forma que se pueda ir a sus localizaciones para verificar que tales compromisos son cumplidos.

LACER subcontrata parte de su actividad a terceros: fabricantes de medicamentos, fabricantes o envasadores de cosméticos, fabricantes de productos sanitarios, fabricantes de comple-

mentos alimenticios, fabricantes de principios activos, fabricantes de excipientes, fabricantes de material de acondicionamiento, laboratorios contratados, transporte y almacén.

Cualquier actividad subcontratada que deba estar cubierta por la normativa GxP/ISO que aplica a LACER (fabricante/distribuidor de medicamentos, cosméticos, productos sanitarios, complementos alimenticios) tiene que estar controlada, de acuerdo con esta normativa. En base a ello, existe un procedimiento estandarizado de homologación de proveedores, en el que se definen las acciones que se deben tomar para aprobar a un proveedor y monitorizar el servicio prestado.

Esta monitorización implica la realización de auditorías de calidad (para aprobación inicial y/o de seguimiento). La frecuencia de estas auditorías se establece en función de un análisis de riesgos y teniendo en cuenta el tipo de actividad subcontratada.

A continuación, se indica el tipo de auditorías realizadas y el resultado: El 100% de los informes de auditoría recibidos han sido satisfactorios.

2023

Tipo de auditoría	Auditorías realizadas	Resultado	Comentarios
Fabricantes principios activos o intermedios	9	Satisfactorio	Auditorías de seguimiento
Fabricantes excipientes	8	Satisfactorio	Auditorías de seguimiento
Fabricantes material acondicionamiento	9	Satisfactorio	7 auditorías de seguimiento y 2 auditorías nuevas
Fabricantes, envasadores o liberadores de medicamentos u otros productos	5	Satisfactorio	3 auditorías de seguimiento y 2 auditorías nuevas
Laboratorios externos	4	Satisfactorio	3 auditorías de seguimiento y 1 auditoría nueva
Farmacovigilancia	2	Satisfactorio	1 auditoría de seguimiento y 1 auditoría nueva

2024

Tipo de auditoría	Auditorías realizadas	Resultado	Comentarios
Fabricantes principios activos o intermedios	10	Satisfactorio	1 auditoría nueva 9 auditorías de seguimiento
Fabricantes excipientes	4	Satisfactorio	1 auditoría nueva 3 auditorías de seguimiento
Fabricantes material acondicionamiento	6	Satisfactorio	1 auditoría nueva 5 auditorías de seguimiento
Fabricantes, envasadores o liberadores de medicamentos u otros productos	3	Satisfactorio	1 auditoría nueva 2 auditorías de seguimiento
Laboratorios externos	1	Satisfactorio	Auditoría de seguimiento
Transporte	2	Satisfactorio	2 auditorías de seguimiento
Distribuidores principios activos	1	Satisfactorio	Auditoría de seguimiento
Software	1	Satisfactorio	Auditoría nueva

LACER establece que, en caso de que durante la auditoría se encontrara algún punto de incumplimiento crítico de la normativa aplicable, se cesaría temporalmente la actividad con dicho proveedor hasta la resolución de los incumplimientos detectados o de forma definitiva.

7.5.

Consumidores

7.5.1.

Medidas de seguridad y salud de la/os consumidores

Como se ha indicado anteriormente, LACER dispone de un sistema de Farmacovigilancia y Cosmetovigilancia, procedimentado de acuerdo con las Good Pharmacovigilance Practices emitidas por la Agencia Europea del Medicamento, que garantiza la monitorización de la seguridad y el balance beneficio-riesgo de sus productos, ya sean medicamentos, productos cosméticos o sanitarios, entre otros. Dicho sistema permite detectar las posibles reacciones adversas a medicamentos, efectos adversos a cosméticos o incidentes con productos sanitarios de LACER.

Las personas que trabajan en LACER están adecuadamente formadas para que, en el caso de que sea comunicada una reacción adversa por cualquier canal, se informe inmediatamente al área de Farmacovigilancia.

Los procedimientos internos normalizados de trabajo sobre la detección de señales que permiten detectar cualquier cambio en el balance beneficio-riesgo de los medicamentos y productos sanitarios de LACER, se ejecutan de forma bidireccional, con posibles reclamaciones de calidad o consultas técnicas que puedan llegar al área de Calidad o bien al área de Farmacovigilancia.

El área de Farmacovigilancia de LACER tiene habilitado un canal de comunicación mediante correo electrónico (drugsafety@lacer.es) o llamada de teléfono (+34 934465300), así como una sección de contacto de Farmacovigilancia en la web corporativa de LACER (<https://www.lacer.com/contacto>).

Además, comprometida con la ética y la responsabilidad social, LACER forma parte de Autocontrol, el organismo español de autorregulación publicitaria. Con ello, la Compañía contribuye a que la publicidad constituya un instrumento particularmente útil en el proceso económico, velando por el respeto a la ética publicitaria y los derechos de los consumidores/as.

7.5.2. Privacidad de los datos

LACER tiene el firme compromiso de proteger los datos personales que se tratan en el desarrollo de su actividad, bien directamente por la plantilla o bien por terceros, en el desarrollo de sus actividades. Para ello cuenta con:

- › **Una Delegada de Protección de Datos** cuyas funciones principales son informar, asesorar y supervisar a la plantilla en el tratamiento de datos personales.
- › **Una dirección de correo electrónico directa** a la Delegada de Protección de Datos específica, a la que los consumidores pueden dirigirse en lo que al tratamiento de este tipo de datos se refiere (dataprotection@lacer.es).
- › **Una Política de Protección de Datos Personales** cuyo objetivo es establecer los principios que garanticen la correcta recogida, uso, tratamiento, almacenamiento y destrucción de los datos personales que gestiona LACER.
- › **Políticas de Privacidad** dirigidas a los diversos destinatarios ante los que LACER se puede encontrar: personas que trabajen en LACER, consumidores en general, socios de negocio, comunicadores que se dirigen al área de Farmacovigilancia, candidatos y usuarios del canal ético. Todas estas políticas son accesibles para el público en general a través de la web corporativa de LACER.
- › **Los requisitos exigidos a los terceros que realizan actividades para LACER** respecto a la privacidad de los datos personales se recogen en las correspondientes cláusulas contractuales de los contratos, así como en los contratos de encargados del tratamiento que las compañías que componen LACER suscriben.

7.5.3. Sistemas de quejas y reclamaciones

El sistema de quejas y reclamaciones de LACER se gestiona de manera diferente según la División o área de negocio. Sin embargo, en las dos divisiones se prioriza siempre la mejor solución para ofrecer una atención al cliente lo más eficiente y rápida posible.

Desde el Servicio de Atención al Cliente (SAC) de la División LPH se canalizan las reclamaciones, quejas y consultas de clientes y consumidores, registrándose en CRM todas ellas. En función de la tipología, existen unos flujos de actuación para dar solución y respuesta, tanto al cliente como al consumidor. Las comunicaciones se desglosan en las siguientes categorías:

- › **Incidencias en pedidos:** siguiendo el flujo de cada tipología de incidencia, las áreas correspondientes llevan a cabo las acciones necesarias para resolver la incidencia en el menor tiempo posible.
- › **Consultas sobre producto:** dependiendo de la consulta, las gestoras pueden dar respuesta en el mismo momento, o bien trasladar la consulta al Servicio Médico.
- › **Consultas de calidad:** se recoge el producto para que Garantía de Calidad pueda evaluar el motivo de la consulta y activar el correspondiente protocolo de actuación.
- › **Reacciones adversas:** cuando un consumidor comunica una reacción adversa, se registra y se activa el protocolo de actuación en el área de Farmacovigilancia.

Servicio de Atención al Cliente de la División Consumer Health

A continuación, se muestra el número de comunicaciones recibidas durante los dos ejercicios de 2023 y en el ejercicio de 2024 en el área de SAC, de la División de Consumer Health.

El aumento significativo de las comunicaciones (especialmente las “tipo consultas”) se ha debido a un cambio de sistema gracias al cual el

SAC centraliza todas las consultas de producto recibidas, permitiendo así un mayor registro de dichas comunicaciones.

En cuanto a los datos sobre consultas del mercado internacional, existe una figura centralizada que da respuesta a las consultas que puedan llegar, sin perjuicio de las consultas que puedan recibir directamente los responsables de cada área responsable de las ventas internacionales.

Tipo impacto cliente*

	2023	2024
Consultas	5.079	5.791
Incidencias/reclamaciones*	14.821	15.688
Total General	19.900	21.479

* Del total de comunicaciones recibidas en 2024, 123 han sido relativas a quejas de consumidores y consumidoras.

Servicio de Atención al Cliente de la División Farma

Desde la División Farma se considera como consulta cualquier solicitud de información recibida por mail, teléfono o web corporativa procedente de la Red de Ventas, pacientes, profesionales sanitarios, instituciones privadas y/o gubernamentales y clientes.

Se diferencian dos grandes grupos:

➤ **Consultas de calidad, farmacovigilancia o consultas médicas:** se derivan a sus correspondientes responsables de área para que puedan ser analizadas por un especialista y así poder dar una respuesta adecuada.

➤ **Otras consultas:** son las consultas de información, es decir, consultas en las que se solicitan tarifas de precios, disponibilidades de productos, códigos nacionales, comerciales de zona, etc.

- Son de respuesta inmediata:
 - Consultas de pedidos: información de entregas.
 - Consultas de productos: *stock*, precios.
 - Consultas de delegados: persona de contacto de la zona.

Las incidencias/reclamaciones se pueden deber a:

➤ **Pedidos:** hay un flujo establecido para cada tipología de incidencia y cada departamento se encarga de solventar la incidencia en el menor tiempo posible.

➤ **Faltantes, roturas, mal estado.**

A continuación, se muestra el número de comunicaciones recibidas durante los dos ejercicios fiscales de 2023 y el ejercicio de 2024 en la División de Farma:

Tipo impacto cliente

	2023	2024
Consultas**	120	88
Incidencias/reclamaciones**	677	556
Total General	797	644

** Recoge consultas médicas, de calidad o farmacovigilancia.

*** Relacionadas con los pedidos suministrados (faltantes, plazos de entrega, mal estado de las condiciones del pedido).

Área de Farmacovigilancia

Todas las comunicaciones de Farmacovigilancia se registran, se comunican a las autoridades sanitarias según corresponda y se valoran constantemente para la evaluación del beneficio-riesgo de nuestros productos. Esta valoración se refleja en los informes de seguridad que se realizan periódicamente y que se presentan a las autoridades sanitarias para su evaluación.

Desde el departamento de Farmacovigilancia se gestionan las reclamaciones que se reciben directamente por parte de los consumidores, así como las que se interponen directamente en la Agencia Española de Medicamentos y productos Sanitarios (AEMPS):

	Nº de comunicaciones recibidas en 2023	Nº de comunicaciones recibidas en 2024
Comunicaciones enviadas directamente a nosotros por pacientes o doctores	77	122
Comunicaciones enviadas por doctores o pacientes a la AEMPS	43	67
Total comunicaciones	120	189

7.6.

Información fiscal

La siguiente tabla muestra la información fiscal de LACER, que corresponde por entero a España.

	2023	2024
Beneficio antes de impuestos	36.551.398,07 €	48.516.660,56€
Impuesto sobre beneficios pagados	7.579.028,56 €	13.914.600,25 €
Subvenciones públicas recibidas	47.881.44 €	46.691,21 €

Los importes de “Impuesto sobre beneficios pagados” se encuentran condicionados y derivan fundamentalmente de la metodología de cálculo de los pagos fraccionados, previsto en la normativa reguladora del Impuesto sobre Sociedades, produciéndose diferencias entre los pagos fraccionados realizados en el año en curso y la

devolución de pagos fraccionados de ejercicios anteriores, que puede resultar una vez presentadas las declaraciones definitivas del Impuesto.

La sociedad forma parte de un grupo fiscal que tributa en el Impuesto sobre sociedades en régimen de tributación consolidada.



A group of people, including a man with a beard and a woman with glasses, are gathered around a table, looking at a document that features various charts and graphs. The man is pointing at the document with a pencil. The woman is also looking at the document. In the background, another person is partially visible. The table is cluttered with various items, including a glass of water, sticky notes, and other documents.

Anexo I.

Índice de los contenidos
requeridos por la Ley 11/2018,
de 28 de diciembre



Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	9-17	2. Información general	GRI 2-1 GRI 2-6
Mercados en los que opera	17	2. Información general	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	18	2. Información general	GRI 3-3
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	19	2. Información general	GRI 3-3
Marco de <i>reporting</i> utilizado	7	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	GRI 2-3
Principio de materialidad	7	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	GRI 3-1 GRI 3-2
	20-23	2. Información general	
Cuestiones medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	25-26	3. Gestión ambiental	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-24
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, la salud y la seguridad	25-26	3. Gestión ambiental	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	26	3. Gestión ambiental	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	27	3. Gestión ambiental	GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución	26	3. Gestión ambiental	GRI 2-23

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	27	3. Gestión ambiental	GRI 3-3
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	36-39	3. Gestión ambiental No se considera relevante la contaminación lumínica.	GRI 305-7
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	28-30	3. Gestión ambiental	GRI 306-3 (2020) GRI 3-3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	7	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	GRI 3-3
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	34	3. Gestión ambiental	GRI 3-3 GRI 303-3
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	31	3. Gestión ambiental	GRI 3-3 GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	31-33	3. Gestión ambiental	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	XXX	3. Gestión ambiental	GRI 3-3
Uso de energías renovables	33-38	3. Gestión ambiental	GRI 302-1
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	35	3. Gestión ambiental	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	36-39	3. Gestión ambiental	GRI 3-3

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
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	36-39	3. Gestión ambiental	GRI 3-3
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	7	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	GRI 3-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	7	1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	GRI 3-3
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	41-42	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
			GRI 2-23
			GRI 2-24
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	43-49	4. Gestión social y de personal	GRI 2-7 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	43-47	4. Gestión social y de personal	GRI 2-7
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	43-47	4. Gestión social y de personal	GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	50-52	4. Gestión social y de personal	Criterio interno
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	53	4. Gestión social y de personal	Criterio interno

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	53-55	4. Gestión social y de personal	Criterio interno
Implantación de políticas de desconexión laboral	55	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad	55	4. Gestión social y de personal	GRI 405-1
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	56-57	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	57-58	4. Gestión social y de personal	Criterio interno
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	56	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Seguridad y salud			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	59-60	4. Gestión social y de personal	GRI 403-1
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	60	4. Gestión social y de personal	GRI 403-9 GRI 403-10
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	61	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	43	4. Gestión social y de personal	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	43	4. Gestión social y de personal	GRI 403-4

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	61	4. Gestión social y de personal	GRI 2-29
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	62	4. Gestión social y de personal	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	63	4. Gestión social y de personal	Criterio interno
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	64	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	65-66	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	64	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3 GRI 2-23
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	67	4. Gestión social y de personal	GRI 3-3
Respeto a los Derechos Humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	69-70	5. Derechos Humanos	GRI 3-3
			GRI 2-23
			GRI 2-24
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos y prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	69-70	5. Derechos Humanos	GRI 2-26 GRI 3-3
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos	69-70	5. Derechos Humanos	Criterio interno

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT 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	69-70	5. Derechos Humanos	GRI 3-3 GRI 2-23
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	73	6. Corrupción y soborno	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-24
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	74	6. Corrupción y soborno	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	75	6. Corrupción y soborno	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-24
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	72	7. Sociedad	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-24
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	77	7. Sociedad	GRI 3-3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	77-78	7. Sociedad	GRI 3-3 GRI 413-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	77-78	7. Sociedad	GRI 2-29
Las acciones de asociación o patrocinio	79	7. Sociedad	GRI 3-3

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página	Apartado del EINF	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	80	7. Sociedad	GRI 2-28
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	81	7. Sociedad	GRI 2-6 GRI 2-24
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	81	7. Sociedad	GRI 2-6 GRI 2-24
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	82	7. Sociedad	GRI 3-3 y criterio interno
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	83-84	7. Sociedad	GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	84-86	7. Sociedad	GRI 2-16 GRI 2-25
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	87	7. Sociedad	GRI 207-4
Los impuestos sobre beneficios pagados	87	7. Sociedad	GRI 207-4
Las subvenciones públicas recibidas	87	7. Sociedad	GRI 207-4

FORMULACIÓN DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

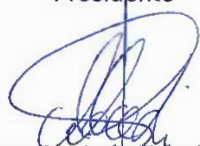
En cumplimiento de la normativa mercantil vigente, el Consejo de Administración de LACER, S.A. formula, con efectos 12 de mayo de 2025 el Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, que se componen de las adjuntas hojas números 1 a 90.

El Consejo de Administración de LACER, S.A.



D. Saverio Guelfo Scialdone

Presidente



D. Álvaro Acebrón Fernández

Vocal



D. Carlos Barallobre Gordon

Vocal



D. Paulo Nuno Faustino Vieira

Vocal



Lacer, S.A.U.

Informe de Verificación Independiente del Estado
de Información No Financiera (EINF)

31 de diciembre de 2024



KPMG Auditores, S.L.
P.º de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera de Lacer, S.A.U. del ejercicio 2024

Al accionista único de Lacer, S.A.U.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Lacer S.A.U. (en adelante la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de 2024 de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado EINF.

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

Los administradores de la Sociedad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.



Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información No Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describe a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado "2.7. Análisis de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicado en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.



Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Lacer, S.A.U. correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, no ha sido preparado en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Anexo I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado EINF.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KPMG Auditores, S.L.

Marta Contreras Hernandez

16 de junio de 2025

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

KPMG AUDITORES, S.L.

2025 Núm. 01/25/00514

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

www.lacer.com



ITALFARMACO® GROUP