



Estado de Información No Financiera 2025

ALSP LEX TECH 2025, S.L. y Sociedades Dependientes





1.	ACERCA DE ESTE INFORME.....	4
2.	MODELO DE NEGOCIO	5
2.1.	PERFIL DEL GRUPO	5
2.1.1.	Descripción del Grupo	5
2.1.2.	Actividades a las que se dedica el Grupo	5
2.1.3.	Mercados y estadísticas de negocio	7
2.1.4.	Grupos de interés	10
2.1.5.	Misión, Visión y Valores	11
2.2.	ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA.....	11
2.2.1.	Descripción del Grupo.	11
2.2.2.	Organización y gobernanza	13
2.3.	ANÁLISIS DEL ENTORNO.....	14
2.4.	OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS	14
2.4.1.	Objetivos y estrategia en seguridad de la información (SGSI).....	14
2.4.2.	Objetivos y estrategia en calidad y medio ambiente (SGI)	14
2.5.	RIESGOS Y ACTUACIONES SOSTENIBLES.....	15
2.5.1.	ANÁLISIS DE RIESGOS	15
2.5.2.	Impacto sostenible de su actividad, productos y/o servicios	17
3.	CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	18
3.1.	EMPLEO	18
3.1.1.	Número total y distribución de la plantilla.....	18
3.1.2.	Número total y distribución de las modalidades de contrato de trabajo	19
3.1.3.	Número de despidos	19
3.1.4.	Remuneración media y evolución. Brecha salarial, remuneración puestos de trabajo iguales o de media en el grupo.....	20
3.1.5.	Remuneración media de consejeros y directivos.....	21
3.1.6.	Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo, implantación de políticas de desconexión laboral.....	21
3.1.7.	Porcentaje de la plantilla con diversidad funcional (LISDI)	21
3.2.	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	22
3.2.1.	Organización del tiempo de trabajo	22
3.2.2.	Horas extra realizadas	22
3.2.3.	Número de permisos de trabajo.....	22
3.2.4.	Días de permisos de trabajo no retribuidos concedidos	23
3.2.5.	Absentismo y evolución	23
3.2.6.	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación	24
3.3.	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	26
3.3.1.	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	26
3.3.2.	Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad	26
3.4.	RELACIONES SOCIALES	26



3.5.	FORMACIÓN	27
3.6.	IGUALDAD	29
4.	DERECHOS HUMANOS	32
4.1.	PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	32
4.2.	DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	32
4.3.	RESPECTO LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	33
4.4.	ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO	33
4.5.	LA ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL.....	33
5.	CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	34
5.1.	POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL	34
5.2.	EVALUACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES	36
5.3.	RECURSOS DESTINADOS	37
5.4.	USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	38
5.4.1.	Consumo eléctrico	38
5.4.2.	Consumo de agua.....	38
5.4.3.	Consumo de papel.....	38
5.5.	ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS	38
5.6.	PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.	39
6.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO	40
6.1.	ESTRATEGIA	40
6.2.	MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	40
6.3.	PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO	41
6.4.	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS.....	42
6.4.1.	Código Ético y de Conducta	42
6.4.2.	Sistema de Gestión del Cumplimiento	42
6.4.3.	Sistema Interno de Información	43
7.	RELACIONES CON TERCEROS	44
7.1.	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	44
7.1.1.	Sistema de reclamaciones, sugerencias y quejas	44



7.2.	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	44
7.3.	COMPROMISOS DE LA COMPAÑÍA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	45
7.3.1.	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	45
7.3.2.	Relación de la Compañía con la sociedad	45
7.4.	INFORMACIÓN FISCAL	47
ANEXO I	CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	48



1. ACERCA DE ESTE INFORME

El presente informe recoge la información no financiera de **ALSP LEX TECH 2025, S.L.** y de sus sociedades dependientes (en adelante, todas ellas conjuntamente, “**Grupo Lexer**” o el “Grupo”) correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025 (indistintamente, el “Informe”, “EINF” o el “Estado de Información no Financiera”).

El EINF ha sido formulado con los objetivos de identificar riesgos, mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de inversores, consumidores y sociedad en general recogidos en la Directiva europea 2014/95 UE en materia de Información No Financiera y Diversidad, y en la transposición a la legislación española en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre sobre la misma materia.

Se han aplicado los principios para asegurar la calidad del informe recomendados: equilibrio, comparabilidad, precisión, puntualidad, claridad y fiabilidad.

En la elaboración del Estado de Información No Financiera se ha dedicado especial énfasis en describir el modelo de negocio, la evolución de la actividad y sus principales indicadores no financieros que favorezcan su comprensión y sean útiles para un mejor entendimiento por parte de los grupos de interés del impacto de la actividad de la Compañía en su entorno y en la sociedad.

A partir del 1 de junio de 2021 y el 1 de enero de 2022 se debían adoptar formalmente el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión de 4 de junio de 2021 y el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión de 6 de julio de 2021, respectivamente, que complementan el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088, también conocido como el Reglamento de taxonomía. Este último recoge, en su artículo 8, la obligación para aquellas entidades que tengan que presentar los Estados de Información no Financiera de conformidad con los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013.

Grupo Lexer considera que no se encuentra dentro de las entidades a las que se refiere la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, por lo que entiende que no le es de aplicación el mencionado Reglamento de taxonomía.

El presente Informe se ha elaborado teniendo en cuenta los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Dado que el presente Informe cumple con los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el informe de gestión, se da cumplimiento a dicha normativa a través del mismo incluyendo la información no financiera más relevante, en función de la actividad que **Grupo Lexer** lleva a cabo.

La información no financiera incluida en este Informe ha sido verificada por BROSETA COMPLIANCE, S.L. según el alcance y términos expresados en su informe de verificación independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de 2025.



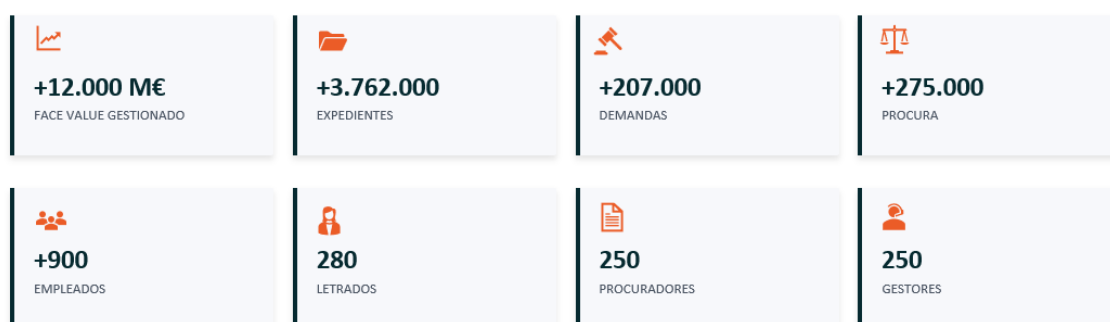
2. MODELO DE NEGOCIO

2.1. PERFIL DEL GRUPO

2.1.1. Descripción del Grupo

Grupo Lexer somos líderes en la gestión de servicios de recuperación de deuda para terceros.

El **Grupo** está encabezado por la sociedad holding **ALSP LEX TECH 2025, S.L.** de la que depende la mercantil Lexer 2001, S.L.U. que desarrolla todas las actividades y servicios descritos en este capítulo y de la que, a su vez, comprende Lexer Gestión de Activos, S.L.U. y el subgrupo Zelsior (ver capítulo 2.2.1)



2.1.2. Actividades a las que se dedica el Grupo

El **Grupo** dispone de un modelo de negocio único en el mercado, ofreciendo un servicio integral, 360º, que abarca todas las fases de recuperación de deuda y gestión de activos inmobiliarios, junto con servicios legales de litigación, preparación documental y procuraduría.

Proveemos de servicios legales y de recuperación a nuestros clientes mediante una organización orientada al cliente, eficiente, con profesionales orientados a la excelencia, a la mejora continua, y con un foco puesto en la tecnología.

Nuestro posicionamiento se centra, exclusivamente, en la gestión de servicios a terceros, no trabajando deuda propia, dado que el interés del fondo de inversión, máximo accionista del Grupo es ampliar mercado en la línea actual, descartando la adquisición de carteras para autogestión.

Nuestro mercado actual se encuentra parcialmente diversificado, abordando sectores como el financiero (banca, telecomunicaciones, seguros y *utilities*), trabajando actualmente con la práctica totalidad de las grandes entidades bancarias con presencia en el territorio nacional.

Igualmente, en aquellos sectores y clientes en los que tenemos presencia, estamos especializados en la totalidad de segmentos: empresas, pymes, *sohos*, y particulares.

Por nuestro modelo organizativo y/o de gestión, estamos preparados para realizar proyectos a medida, aportando:

- Soluciones integrales y llave en mano (*one stop shop*)
- Innovación: soluciones tecnológicas y procesos revolucionarios en el sector.
- Confianza, con la máxima eficiencia.



- Servicios personalizados “*Tailor-made*” y producción gran escala “*Detail in Scale*”

Así, nuestra actividad se concreta en cinco grandes bloques de negocio:



- Recuperación (vía amistosa y judicial):
 - El modelo de **gestión extrajudicial de recuperación de deuda**, se basa en una metodología diferenciada en tres fases: segmentación del *portfolio*, definición de la estrategia por segmento e implantación del modelo de gestión. Con prácticamente **200 gestores** de recuperación de deuda, con un alto nivel de especialización, trabajamos distintos sectores: financiero, telecomunicaciones, energético, *utilities*; y segmentos: particulares, pymes, *sohos*, empresas, autónomos, etc...
 - Nuestro modelo de **recuperación judicial de deuda**, garantiza calidad y eficacia en cualquier tipo de procedimiento. Gestionamos todo tipo de deuda: “*secured*”, “*unsecured*” y “*activos adjudicados*”, tanto para personas físicas como jurídicas. En ambos casos, se gestiona igualmente la actividad de “*auto*”, donde somos líderes del mercado.
- Litigación:
 - Líderes en la **prestación de servicios de asistencia legal y defensa** a grandes corporaciones, gestionando pleitos en todo el territorio nacional, siendo la clave para nuestro éxito la combinación de unos equipos de letrados altamente especializados y una potente tecnología.
 - Nuestros equipos de letrados, **más de 250**, cuentan con conocimientos específicos y especializados en los asuntos encomendados, permitiendo, gracias a la interrelación existente entre todos ellos, proyectar y desarrollar la mejor estrategia para la defensa de los intereses de nuestros clientes, cubriendo todas las fases del procedimiento.



- Servicios de Procuraduría
 - Mantenemos una **red de procuradores** que abarca toda España, simplificando las gestiones y adaptándonos a las necesidades de cada cliente, con un único interlocutor a nivel nacional. Ofrecemos una representación ante todos los órganos y partidos judiciales. Atendemos a una organización por cliente y función que hace aún más eficiente nuestra gestión. Esta red se ha potenciado durante el año 2025 tras la adquisición de Zelsior, marca referente en el mercado español orientada a la gestión de procuraduría, especializada en la gestión con Fondos de Inversión.
- Servicios de *Back Office*, preparación documental:
 - El **equipo de Back Office**, especializado en gestión documental, orienta sus servicios a la eficiencia encargándose de la preparación documental, previa a la presentación de la demanda, de todo tipo de actuaciones judiciales, así como la gestión de los MASC, Medios Adecuados de Solución de Controversias.
- Gestión de activos inmobiliarios (Real Estate):
 - Ofrecemos una **gestión integral de activos hipotecarios**: abarcamos todas las fases, desde la compra a la venta final. Además de integrar todos los servicios necesarios de gestión de activos y deuda *“one stop shop”* (gestión administrativa, mantenimiento, reparación, asesoramiento, comercialización...).

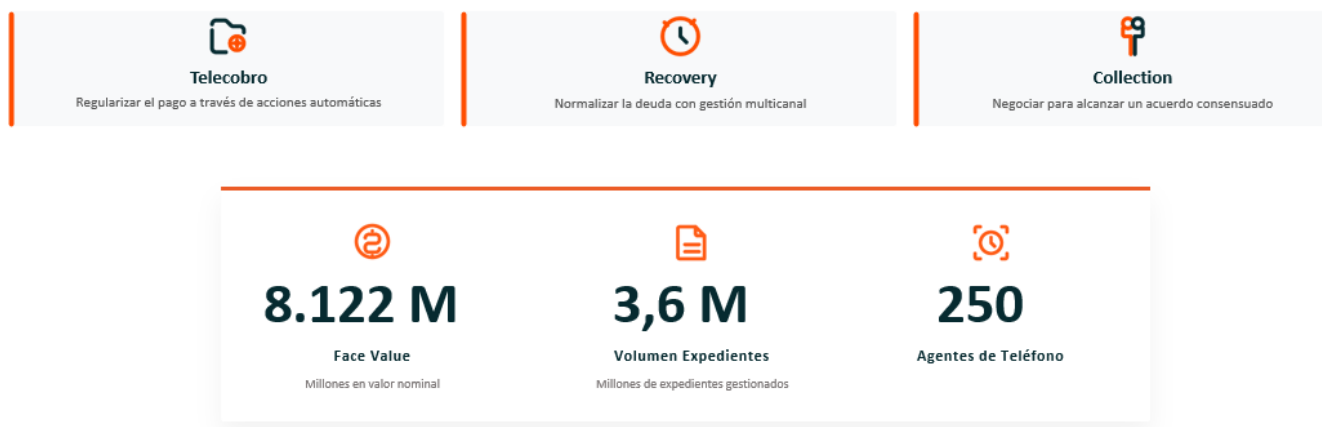
2.1.3. Mercados y estadísticas de negocio

El **Grupo** realiza sus operaciones en España.

Las principales estadísticas de negocio son:

Recuperación Extrajudicial

Equipo consolidado + Tecnología avanzada + Estrategias basadas en datos = **PRIMERAS POSICIONES EN RANKINGS**





Recuperación Judicial

Especialización equipos + Workflow por cliente/procedimiento + Gestión 360º =CALIDAD Y RESULTADOS



- Dirección Letrada**

Secured, unsecured y saneamiento jurídico
- Due Diligence**

Revisión de carteras en términos de viabilidad del procedimiento e impulso procesal
- Controlling Jurídico**

Seguimiento de procedimientos judiciales y monitoring de actividad de letrado y procurador

Litigación

- Expertos en Litigación**

Somos líderes en la prestación de servicios de litigación masiva a bancos, entidades financieras y defensa a grandes corporaciones gestionando más de 450.000 procedimientos.
- Cobertura sectorial**

Nuestros servicios cubren las necesidades de los principales bancos y entidades financieras del país, adaptándonos a sus casuísticas particulares.
- Capacidad y Calidad**

Infraestructura diseñada para gestionar altas volumetrías de expedientes sin comprometer el control exhaustivo ni la calidad técnica de la defensa.



- AMPLIA EXPERIENCIA EN
- Gastos, comisión apertura, cláusula suelo, vencimiento anticipado, posiciones deudoras
 - IRPH
 - Multidivisa
 - Preferentes
 - Subordinadas
 - OPS (Salida a Bolsa)
 - Revolving
 - Cártel automovilístico
 - SWAPS
 - Tercerías
 - Ley 57/1968



Procuradores

Gestión unificada + Un único interlocutor + Digitalización de los procesos = **EXCELENCIA**



+300

Red Consolidada de Procuradores



119

Profesionales en Plantilla



169.000

Número de Expedientes

Capacidades Clave



Impulso procesal de oficio



Gestión diferenciada y proactiva en la ejecución



Requerimientos de pago/comunicaciones personales



Rastreo/solicitud automática de cantidades consignadas judicialmente



Cualquier jurisdicción con cobertura nacional con un único procurador



Todas las instancias judiciales



Expediente digital integral y presencia en sede judicial



Equipos especializados por tipo de procedimiento con interlocutor único

Real Estate

Gestión end to end + Procesos estandarizados y automatizados + Control hitos, ingresos y gastos = **EFICIENCIA**



Asesoramiento y Cierre Transaccional

Somos líderes en la prestación de servicios de litigación masiva a bancos, entidades financieras y defensa a grandes corporaciones gestionando más de 450.000 procedimientos.



Special Servicing REO's

- Venta de REO's
- Posesiones anticipadas
- Saneamiento técnico



Special Servicing NPLs

- Amistoso
- Judicial

Volumetrías clave



+15.000 M€

ACTIVOS SECURED
VALORADOS



+8.800

CASOS GESTIÓN NPLs



+5.000

GESTIÓN REOs





Lexer Auto

Nuestras cifras

Total Vehículos Recuperados

+9.100

Vehículos recuperados en 2025

+2.160

Equipo Especializado

350

Agentes telefónicos

26

Gestores presenciales

Cobertura 360º



Recuperación
extrajudicial



Gestión
presencial



Recuperación
judicial

Ventajas Competitivas

80%

Financieras de marca

Trabajamos para la gran mayoría de las financieras de marca del mercado.



20 años

Experiencia

Know-how especializado dedicándonos 100% al sector auto.



**Argumentarios
especializados**

Revisados y diseñados específicamente para la reclamación, optimizando cada interacción.



**Conocimiento
Legal**

Visión global sobre financiación, leasing, renting y car sharing para plantear mejores soluciones.



Back Office

Equipos liderados por letrados senior + Automatización de procesos + Plataforma tecnológica = **OPTIMIZACIÓN DE COSTES**

Volumetrías clave



94.994



47.000



46.894

Jurídico

- Preparación documental
- Validación de pagos
- Actualización de procedimientos

Facturación y Pagos

- Recuperación de IVA
- Validación de facturas
- Tramitación de pagos
- Gestión de cobro

Administrativo

- Gestión documental
- Gestión de reclamaciones
- Actualización de BBDD y fuentes documentales

2.1.4. Grupos de interés

El **Grupo** desarrolla su actividad en continuo contacto con sus grupos de interés, y reconoce como sus principales grupos de interés a los socios, clientes, profesionales, proveedores, y organizaciones colaboradoras.



2.1.5. Misión, Visión y Valores

Comprometidos en el respeto, la responsabilidad y la excelencia en nuestro desempeño profesional, estos son los valores que identifican al **Grupo Lexer**:

Misión

Nuestro éxito se mide por la contribución y el compromiso activo en la consecución de los resultados deseados por nuestros clientes. Para lograrlo, ideamos soluciones de valor ágiles, cercanas, con una excelente relación calidad-precio y basadas en la anticipación. Para ello, contamos con un profundo conocimiento jurídico y de la actividad de las compañías para las que trabajamos y sus respectivos sectores.

Visión

Queremos ser líderes en nuestros sectores de actividad, proporcionando el mejor servicio a nuestros clientes y apostando por el talento y el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores, siendo, además, miembros activos de la comunidad. Queremos atraer el talento, reconocerlo, recompensarlo y fomentarlo internamente, hacer que forme parte de nuestra propia identidad y, sobre todo, integrarlo en nuestras empresas para potenciar la excelencia, el compromiso y el cumplimiento de las expectativas mutuas.

Valores

El GRUPO defiende los modelos éticos que deben guiar la actuación profesional de los colaboradores, y cuya finalidad es la conducta ética, responsable y de mejora continua.



BUSCAMOS LA CALIDAD

Trabajamos orientados a la excelencia. Somos autocríticos e inconformistas.



APOSTAMOS POR LA FLEXIBILIDAD

Sabemos adaptarnos, afrontamos cada reto y circunstancia como una oportunidad de superarnos.



NOS IDENTIFICA NUESTRO COMPROMISO

Con las Personas, con el Cliente, con la Organización; orgullo de ser, orgullo de estar.



SOMOS PROACTIVOS

Tomamos la iniciativa, apostando por la innovación con un alto componente tecnológico.



NUESTRO FOCO ES EL CLIENTE

Nuestra razón de ser, nuestra prioridad, nuestro éxito es su éxito.



LA UNIÓN DE TODOS

Trabajamos unidos, y juntos construimos el futuro. ¡Sumando, multiplicamos!

2.2. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

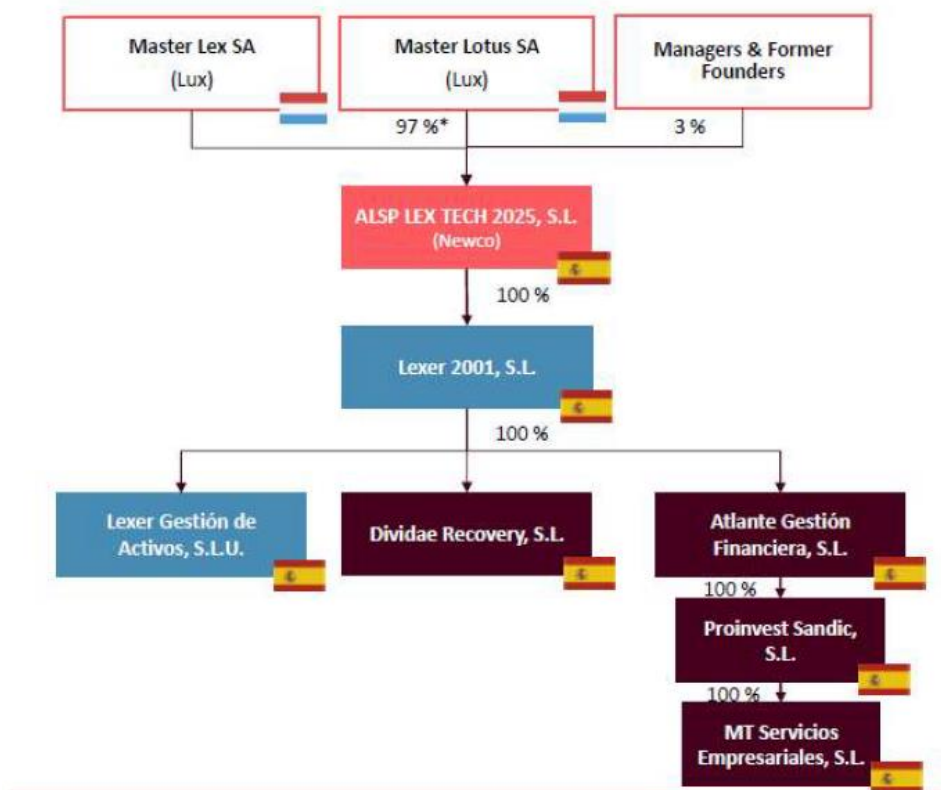
2.2.1. Descripción del Grupo.

En 2025 tuvieron lugar varios hitos relevantes que configuraron la nueva estructura de Grupo Lexer:



- Por un lado, **Cleon Capital Advisors, S.L.** formalizó en octubre la adquisición de la totalidad de las sociedades que integran **Grupo Lexer**.
Cleon Capital se constituye como un fondo de capital riesgo hispano-italiano especializado en la adquisición y desarrollo de empresas, esta operación permitirá impulsar el crecimiento corporativo a través de la inyección de capital y crecimiento inorgánico.
- Por otro lado, Lexer 2001 llevó a cabo la adquisición de la marca comercial **ZELSIOR**, grupo líder a nivel nacional en servicios legales de recuperación de deuda, especializado en soluciones legal tech, lo que reforzará nuestro posicionamiento en el mercado y permitirá ampliar nuestra cartera de clientes.
- Durante el pasado mes de junio de 2025, **Grupo Lexer** ejecutó una operación de fusión por absorción, mediante la cual la sociedad matriz **Lexer 2001 SLU** absorbió a las sociedades Lexer MC Procuradores, Lexer MC Gestión y Recobro, Lexer Plataforma Legal y Lexer Servicios Integrales de Recuperación, como consecuencia de dicha operación, Grupo Lexer quedó integrado por las sociedades Lexer 2001 y Lexer Gestión de Activos.

El resultado de todas estas operaciones se refleja en el siguiente esquema societario:



Disponemos de oficinas en Madrid (sede corporativa), Valencia, Jaén, Granada, Barcelona y Las Palmas de Gran Canaria, e igualmente, a través de nuestros colaboradores externos garantizamos la gestión en cualquier emplazamiento del territorio nacional.

Nuestras sedes corporativas se sitúan en:

- Madrid. c/ Gustavo Fernández Balbuena, 15, 28002 Madrid. Teléfono: 917004099
- Valencia. c/ Avellanas, 14 - 46003. Teléfono: 917004099



- Jaén. c/ Roldán y Marín, 3 - 23001. Teléfono: 917004099
- Granada. Plaza Campo Verde, 3 - 18001. Teléfono: 917004099
- Las Palmas de Gran Canaria. c/ Buenos Aires, 8-3º - 35002. Teléfono: 917004099
- Barcelona. c/ Tusset, 11, 8ª Planta, 08006. Teléfono: 917004099

Nuestra forma de trabajar se concreta atendiendo a nuestros valores corporativos:

- Buscamos la **calidad**: trabajamos orientados a la excelencia. Somos autocríticos e inconformistas.
- Apostamos por la **flexibilidad**: sabemos adaptarnos, afrontamos cada reto y circunstancia como una oportunidad de superarnos.
- Nos identifica nuestro **compromiso**: con las Personas, con el Cliente, con la Organización; orgullo de ser, orgullo de estar.
- Somos **proactivos**: tomamos la iniciativa, apostando por la innovación con un alto componente tecnológico.
- Nuestro **foco es el Cliente**: nuestra razón de ser, nuestra prioridad, nuestro éxito es su éxito.
- La **unión** de todos: Trabajamos unidos, y juntos construimos el futuro. ¡Sumando, multiplicamos!

2.2.2. Organización y gobernanza

Nuestro modelo organizativo está orientado hacia la toma de decisiones, en un modelo de gestión ágil y eficiente, prácticamente sin estructuras jerarquizadas, que permiten una clara orientación al cliente y al resultado.

Dividimos la gestión entre áreas de negocio: Recuperación Amistosa; Recuperación Judicial, Litigación; y Procuraduría; y las áreas staff: Desarrollo de Negocio; Finanzas; IT & Proyectos; y Personas y Recursos, siendo el organigrama resultante el siguiente:



1. Comité de Dirección





2.3. ANÁLISIS DEL ENTORNO

El Grupo identifica como elementos relevantes del contexto (interno y externo) la evolución política, legal/regulatoria, económica/financiera, tecnológica, entorno natural, relaciones con partes interesadas, mercado y entorno competitivo, integrando este análisis en su metodología de análisis de riesgos.

En 2025 se destacan factores de cambio con impacto en los sistemas de gestión: adquisición del Grupo por un nuevo inversor, adquisición de ZELSIOR, y fusión por absorción, lo que implica revisión de procesos, alcance y controles, incluidos riesgos de seguridad asociados a estas operaciones.

Adicionalmente, el contexto incorpora tendencias tecnológicas y operativas que condicionan riesgos y oportunidades, como el uso de soluciones de Inteligencia Artificial, la amenaza creciente de fugas de información y la necesidad de reforzar medidas preventivas, así como riesgos de interrupción de servicios por eventos disruptivos (p. ej., corte de suministro eléctrico).

2.4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Grupo Lexer manifiesta su compromiso con la mejora continua y la excelencia en la gestión, orientando su desempeño a altos estándares de calidad y a un firme compromiso de protección del medio ambiente en el marco de su Sistema de Gestión Integrado (SGI).

El alcance del SGI incluye las líneas de negocio extrajudicial, judicial, procuraduría y gestión de activos, y se desarrolla en las sedes corporativas incluidas en el alcance de certificación (Madrid y Valencia).

2.4.1. Objetivos y estrategia en seguridad de la información (SGSI)

La estrategia del SGSI se centra en proteger la confidencialidad, integridad, disponibilidad, autenticidad y trazabilidad de la información, apoyándose en un marco documental estructurado, revisión periódica y custodia de información en entornos corporativos (p. ej., estructura del SGI en SharePoint).

2.4.2. Objetivos y estrategia en calidad y medio ambiente (SGI)

En materia ambiental, el Grupo pone en valor la renovación del certificado de huella de carbono conforme a ISO 14064 y la definición de un plan de reducción de emisiones, además de la obtención de certificación BREEAM en el edificio de Madrid, vinculando estas iniciativas a su compromiso con sostenibilidad y eficiencia. Asimismo, el Grupo dispone de las certificaciones ISO 9001 e ISO 14001, reforzando su compromiso con la mejora continua, la calidad de sus procesos y la gestión ambiental responsable.



2.5. RIESGOS Y ACTUACIONES SOSTENIBLES

2.5.1. ANÁLISIS DE RIESGOS

En la identificación y evaluación de riesgos y oportunidades se aplica una metodología basada en exposición/frecuencia, probabilidad e impacto, que permite valorar riesgos/oportunidades y decidir su tratamiento.

Riesgos del SGSI

En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), el último análisis realizado en junio de 2025 identifica que los riesgos residuales de mayor relevancia se concentran en potenciales fugas de información y en contingencias derivadas de eventos disruptivos. No obstante, dichos riesgos se mantienen por debajo del umbral de tolerancia definido gracias a la eficacia de los controles implantados.

El tratamiento de riesgos se instrumenta mediante planes y registros internos, auditorías internas/externas, definición de métricas, y seguimiento de incidencias.

Riesgos de SGI

En el Sistema de Gestión Integrado, en el último análisis se identifican los riesgos relacionados con incidencias de calidad en la prestación del servicio, reclamaciones y retroalimentación de partes interesadas, y operativos vinculados a cumplimiento de procedimientos (p. ej., no conformidades detectadas en auditorías) y a cambios normativos/organizativos que requieren actualización y revisión periódica de procesos.

Para el tratamiento de riesgos se aplican auditorías internas y externas de adecuación ISO 9001/14001, planes de formación y concienciación, controles internos, y medidas organizativas (incluyendo herramientas y proyectos orientados a eficiencia y calidad).

Riesgos ambientales

Dada la actividad a la que se dedica el Grupo, el mismo no tiene responsabilidades, gastos, activos, ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y resultados del Grupo. No obstante, a lo anterior, nuestro convencimiento es firme en minimizar el impacto medioambiental, siguiendo los principios a estos efectos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, estableciendo medidas alineadas en nuestra gestión con los mismos, así como las directrices de las certificaciones ISO 14001 y 14064.

Riesgos sociales y cuestiones relativas al personal

El Grupo ha identificado y evaluado el riesgo relacionado con la sucesión en puestos clave.

En cuanto a la dirección del Grupo, en la actualidad existe un plan de formación de desarrollo directivo y gestión empresarial, **Talentia**, que permite garantizar la correcta gestión de las distintas líneas operativas en caso requerido de sucesión, habiendo achicado el gap existente años atrás entre los directores miembros del Comité de Dirección y los managers del Grupo. Existe un proceso de evaluación de directivos para la gestión del talento y el desarrollo profesional con el que se gestiona la sucesión de puestos clave, se identifica el desempeño profesional anual y se evalúan los colaboradores con alto potencial, en la matriz de talento. Se



trata de un modelo de gestión bien determinado, objetivo, en el que se evalúan tres factores: logro, comportamiento/ actitud, y potencial.

Dentro del programa de **Talentia** han pasado más de 90 participantes, previa realización de proceso de evaluación o *assessment*.

Riesgos relacionados con los derechos humanos,

El Grupo no ha detectado riesgos relevantes debido al compromiso establecido con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los profesionales del Grupo en el desarrollo de su actividad.

Riesgos relacionados con la corrupción y el soborno

Tampoco se han identificado riesgos específicos y/o relevantes, y se han tomado una serie de medidas en el área del compliance, y se han desarrollado una serie de políticas y procedimientos con el objetivo de mitigar los riesgos.

En este sentido, se ha consolidado el **Comité de Compliance**, formado por el Director de Personas y Recursos y un asesor externo, que vela por un modelo de prevención de delitos y riesgos, destacando su actividad en la actualización y presentación de políticas, protocolos y procedimientos de ámbito penal, destacando en 2025, al margen del seguimiento mensual de la actividad, la actualización del código ético, la política de homologación de proveedores y compras, la política de viajes y gastos reembolsables, la política de no discriminación, la política de conflictos de intereses y la política anticorrupción. Igualmente se han desarrollado iniciativas de comunicación e información con carácter anual (formación específica en materia de riesgos penales para el Comité de Dirección, la totalidad de los MMII (Mandos Intermedios) y, con carácter on line, para el 100% de los empleados/as).

En materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (en adelante PBCFT), se dispone de un Órgano de Control Interno (OCI), formado por la Directora de la Unidad de Negocio Judicial y Procuradores; el Responsable Operativo del equipo, el Director de Personas y Recursos. Adicionalmente se cuenta con asesores externos, para mantener el modelo de prevención actualizado y que realizan, conforme la legalidad vigente, sus correspondientes procesos de diligencia debida, y auditoría interna. Adicionalmente la actividad se somete anualmente a una auditoría externa de PBCFT (IEE- Informe Experto Externo).

De igual manera el Grupo tiene como objetivo que el trabajo se realice por sus empleados/as libremente y sin presiones, evitando comportamientos, actitudes o expresiones que ataquen la dignidad o denigren al resto de personas pertenecientes a la misma.

Otros riesgos

El Grupo ha identificado y analizado los posibles orígenes de riesgos relacionados con su actividad habiendo sido cuantificados, a la que vez que se han tomado medidas oportunas para que no se produzcan. Estos riesgos, identificados como de crédito, de tipo de interés, y de liquidez, han sido descritos en la nota 18 de la memoria consolidada adjunta y en la nota 4 del informe de gestión consolidado adjunto.



Políticas y Procedimientos

Para mitigar los riesgos Grupo Lexer trabaja y diseña políticas y procedimientos que se resumen a continuación:

- Código Ético y de Conducta
- Política de Compliance
- Manual del Sistema de Gestión del Cumplimiento
- Política del Sistema Interno de Información.
- Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información
- Procedimiento Interno de Investigación
- Política de Viajes y Gastos Reembolsables
- Política de Atenciones y Regalos
- Protocolo ante Inspecciones
- PG-16 Sistema Integrado de Compras
- Metodología de Monitorización y Seguimiento de los Controles
- Política Anticorrupción.
- Política de Conflictos de Interés.
- Política de No Discriminación y Derechos de los Trabajadores.
- Sistema Disciplinario de Compliance.
- Protocolo de actuación frente al acoso

2.5.2. Impacto sostenible de su actividad, productos y/o servicios

Dada la actividad a la que se dedica el Grupo, el mismo no tiene responsabilidades, gastos, activos, ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y resultados del Grupo. No obstante, a lo anterior, nuestro convencimiento es firme en minimizar el impacto medioambiental, siguiendo los principios a estos efectos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, estableciendo medidas alineadas en nuestra gestión con los mismos, así como las directrices de las certificaciones ISO 14001 y 14064.



3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

3.1. EMPLEO

En cuestiones sociales y relativas al personal, el Grupo tiene como objetivos:

- Trabajar a través de actuaciones focalizadas en la **conciliación de la vida profesional y familiar**, en la mejora de las condiciones del personal, orientando nuestros esfuerzos en la igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades.
- Fomentar a través del ejemplo, un **modelo de gestión basado en la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la diversidad, la multiculturalidad y la conciliación**.
- Concienciar, a través de nuestros trabajadores, de la necesidad de **potenciar un modelo de convivencia basado en el respeto y la educación, los derechos y las obligaciones**.
- Consolidar un modelo de gestión, acorde con **nuestros valores corporativos y la imagen** que queremos proyectar a la sociedad.
- **Liderar y garantizar el cumplimiento normativo en materia de igualdad** en el sector.
- Ser **abanderados y promotores en materia de igualdad**. Establecer acuerdos de colaboración con empresas promotoras de actividades en materia de igualdad, provocando el éxito de las distintas iniciativas.
- **Apostar firmemente por la diversidad**. Nos gustan las personas tal y como son. La diversidad y la igualdad de oportunidades son nuestros pilares; **apuesta clara por el enriquecimiento intelectual y la equidad**.

3.1.1. Número total y distribución de la plantilla

El número total de empleados y empleadas por el Grupo a 31 de diciembre de 2025 es de **859 personas**. A continuación, se muestra la distribución de la plantilla por género y rango de edad:

Tabla 1. Evolución de la plantilla por género y rango de edad en 2025

	2025		
	H	M	TOTAL
Hasta 35	116	248	364
De 35 a 45	68	156	224
Mayores de 45	79	192	271
Totales	263	596	859

Conforme a los datos que figuran en la tabla anterior, el **69,38%** de la plantilla del Grupo está compuesta por mujeres y el **30,62%** por hombres

A continuación, se muestra la distribución por género, rango de edad y categoría profesional de la plantilla durante el ejercicio 2025:



Tabla 2. Distribución de la plantilla en 2025 por género, rango de edad y categoría profesional.

	2025									
	< 35 años			de 35 a 45 años			> 45 años			TOTAL
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	TOTAL
Alta Dirección	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Directivos/as	0	0	0	4	0	4	3	1	4	8
MMII	11	21	32	21	23	44	17	25	42	118
ESP/ TCO/ ADMTVO.	105	227	332	43	133	176	58	166	224	732
Totales	116	248	364	68	156	224	79	192	271	859

3.1.2. Número total y distribución de las modalidades de contrato de trabajo

Por política de empresa, la mayoría de los contratos que se celebran tienen carácter indefinido, representando un **98,48%** del total; la diferencia corresponde a contratos de sustitución por maternidades/ paternidades o bajas por incapacidad temporal (Bajas IT).

Destaca igualmente en este sentido nuestro **Programa Talento Joven**, que ofrece la posibilidad de un contrato en prácticas siempre en colaboración y conforme los distintos acuerdos con las diferentes facultades/ universidades. Disponemos de personal en prácticas cursando su grado universitario, o bien, cursando un máster (en concreto y por nuestra casuística particular, el máster de acceso a la abogacía). De media, en el cómputo global del año, el Grupo dispone de **4,88%** de la plantilla conformado por este colectivo.

Se ofrece a continuación datos a 31 de diciembre de 2025 diferenciados por sexo y tipología de contrato:

Tabla 3. Distribución por género y modalidad contractual de la plantilla en 2025

	2025		
	H	M	TOTAL
Alta Dirección	1	0	1
Indefinido	258	587	845
Sustitución	4	9	13
Totales	263	596	859

3.1.3. Número de despidos

El Grupo impulsa la retención del talento, el trabajo en equipo, la conciliación, la estabilidad y fomenta una cultura de cumplimiento en todo el Grupo.

La llegada de la tecnología está influyendo en nuestra gestión de forma muy poderosa, pues tareas administrativas, masivas, se pueden hoy automatizar tras la llegada de la inteligencia artificial (IA); esto ha supuesto que determinados puestos de trabajo se hayan visto impactados por esta medida, que complementa la gestión humana, derivando al personal a tareas de mayor aportación de valor.

La siguiente tabla muestra los despidos según el género en el Grupo:



Tabla 4. Despidos por género en 2025

2025		
H	M	TOTALES
29	37	81

3.1.4. Remuneración media y evolución. Brecha salarial, remuneración puestos de trabajo iguales o de media en el grupo

Las remuneraciones medias en el Grupo se encuentran parcialmente influenciadas por el origen de la plantilla debido a la procedencia de distintas empresas integradas entre los años 2019 y 2025. No obstante, se ha venido trabajando en modelos unificados de gestión a excepción del colectivo proveniente de Zelsior (Atlante Gestión Financiera SL, Proinvest Sandic SL y MT Servicios Empresariales SL) que, dado su incorporación a 30 de octubre ha sido imposible conciliar sus condiciones en el año analizado.

Los datos que se ofrecen sobre remuneraciones medias incluyen tanto la referencia al salario fijo bruto anual, como la suma del salario variable real percibido durante el ejercicio (incentivos, bono anual, complementos de puesto de trabajo, pago de festivos, gamificación, concursos, otros,...).

La tabla siguiente muestra la remuneración media desagregada por categorías profesionales y sexo.

Destaca una brecha negativa a nivel directivo, siendo que, para el resto de las categorías, la brecha es positiva atendiendo a:

- La propia asociación
- Los perfiles técnicos de Mandos Intermedios (MMII) tienen un salario especialmente elevado, siendo hombres y perteneciendo al área de IT & Proyectos. Mayor nivel de diferenciación.
- En las categorías de perfiles de Especialistas/ Técnicos/ Administrativos es donde hay un mayor número de trabajadores, y en concreto de mujeres (61% de la plantilla total), lo cual altera el dato de promedio global. La brecha es de menos del 15%, que se explica por el mayor volumen de reducciones de jornada atendiendo al género femenino.

El Nivel de Alta Dirección no se informa al asociarse a una única persona dentro de la categorización, correspondiendo con nuestro CEO.

Tabla 5. Remuneraciones medias desagregados por sexo y clasificación profesional.

	2025		
	H	M	BRECHA %
Alta Dirección	-	N/A	-
Directivos/as	195.803,40 €	200.973,09 €	-2,64%
MMII	43.801,18 €	33.652,39 €	23,17%
ESP/ TCO/ ADMTVO.	23.997,17 €	21.275,25 €	11,34%
Totales	34.652,27 €	23.009,68 €	33,60%



3.1.5. Remuneración media de consejeros y directivos

El Grupo decide omitir dicha información relativa a los consejeros por entender que dicha omisión no impide una comprensión justa y equilibrada de desarrollo, el rendimiento, la posición y el impacto de su actividad en la sociedad.

Por otro lado, relativo al equipo directivo, la información se encuentra desglosada en el epígrafe anterior, 3.1.4.

3.1.6. Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo, implantación de políticas de desconexión laboral

No hay pagos a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo, ni se han implantado de políticas de desconexión laboral.

3.1.7. Porcentaje de la plantilla con diversidad funcional (LISDI)

El Grupo fomenta la contratación de personas con diversidad funcional y la inclusión de las mismas, de acuerdo a la Ley General de Discapacidad (LGD).

El número medio de personas empleadas con discapacidad mayor o igual del 33% (o calificación equivalente local), desglosada por categorías, es el siguiente:

Tabla 6. Plantilla con diversidad funcional por sexo.

2025		
H	M	TOTAL
6	6	12

Además de las personas con diversidad funcional indicadas en el cuadro anterior, pertenecientes a la plantilla, el Grupo facilita el empleo de personas con diversidad funcional, mediante la subcontratación con empresas y centros especiales de empleo: servicios de limpieza, compras menores (material de oficina), recepción, y colaboración con entidades sin ánimo de lucro, existiendo a cierre de 2025 un total aproximado de unas 20 personas con diversidad funcional que prestan servicios al Grupo a través de estas empresas.

Para cumplir con la **Ley General de Discapacidad**, LGD, antigua LISMI el Grupo contrata servicios externos, vía centros especiales de empleo, ILUNION o CEE GELIM S.A; o bien, colabora con fundaciones, como es el caso de la Fundación Prodis.

Destaca en este ámbito un acuerdo de colaboración con el **Centro Especial de Empleo de Prodis** y el contrato de prestación de servicios suscrito entre las partes vinculado con la gestión y manipulado de copias a presentar en los diferentes juzgados de los distintos partidos jurídicos. Este contrato permite dar empleo directo a más de 5 profesionales de su Centro Especial de Empleo y generar una facturación de prácticamente 335k con carácter anual.

Igualmente, desde Zelsior se trabaja desde hace años en acuerdo de colaboración con la Fundación Aladina y la Asociación la Rueca, impartiendo formación a 10 jóvenes de la asociación en nuestras oficinas e incorporación de uno de ellos. Ya son más de 6 personas contratadas las que forman parte de la plantilla del equipo en el transcurso de la relación.



3.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.2.1. Organización del tiempo de trabajo

Aunque la jornada laboral establecida en función del convenio colectivo de aplicación: III Convenio Colectivo de Contact Center para Lexer 2001 SLU, Lexer Gestión de Activos Inmobiliarios SLU y MT Servicios Empresariales SL; CC de Oficinas y Despachos de Madrid para el personal de Atlante Gestión Financiera SL; y CC de Oficinas y Despachos de Cataluña para el colectivo de Proinvest Sandic SL.; y la adscripción al Real Decreto de la Abogacía en el caso del perfil de “abogados colegiados y ejercientes” de la sociedad Lexer 2001 SLU, la Compañía ha unificado la jornada laboral, estableciéndola en 1.764 horas anuales para el colectivo Lexer y de 1.765 para el colectivo Zelsior. Esta situación se homogeneizará en el transcurso del ejercicio 2026.

3.2.2. Horas extra realizadas

El Grupo mantiene una política de no realización de horas extra por lo que en 2025 no se han realizado, retribuido ni compensado.

3.2.3. Número de permisos de trabajo

Total días de permisos de trabajo retribuidos concedidos.

Todos los empleados y empleadas incluidos en el ámbito de los distintos convenios colectivos descritos anteriormente, así como los empleados y empleadas adscritos/as al Real Decreto de la Abogacía pueden disfrutar de diferentes permisos retribuidos, aún pendiente de homogeneizar entre los colectivos Lexer y los colectivos Zelsior.

Los permisos que el Grupo considera como retribuidos son los siguientes:

- Bolsa Horas Médicas
- Cumpleaños (días naturales)
- Deber público inexcusable
- Enfermedades graves/ hospitalización/ accidentes de familiares
- Paternidades/ Maternidades
- Lactancia acumulada
- Matrimonio
- Fallecimiento familiar
- Mudanza
- Reposo sin baja médica
- Tutorías/ graduación



La siguiente tabla muestra las horas de permisos según el género.

Tabla 7. Horas de permisos por género en 2025

	2025		
	H	H	TOTAL
Bolsa Horas Médicas	609,26	2.512,66	3.121,92
Cumpleaños (días naturales)	166,00	372,00	538,00
Deber público inexcusable (Horas)	149,79	303,87	453,66
Enfermd.grave,accid,hospit e intervnc (Máx.5d.)	209,94	1.002,03	1.211,97
Fallecimiento	26,00	54,00	80,00
Lactancia acumulada (21d.nat)	198,00	337,00	535,00
Matrimonio	77,00	83,00	160,00
Mudanza	21,00	58,00	79,00
Reposo sin baja médica	19,00	128,00	147,00
Tutorías/Graduaciones hijo (Horas)	21,24	126,26	147,50

3.2.4. Días de permisos de trabajo no retribuidos concedidos

El grupo no tiene concedidos permisos no retribuidos a empleados y empleadas durante el ejercicio 2025.

Vacaciones

El total de la plantilla, con independencia del género, edad y clasificación profesional, disfruta anualmente del periodo de vacaciones fijado conforme a sus marcos regulatorios y el grupo de origen (Lexer y/o Zelsior):

- Lexer: III Convenio Colectivo de Contact Center o Real Decreto de la Abogacía; 24 días laborales. Días especiales considerados como festivos: 24 y 31 de diciembre y el día de cumpleaños.
- Zelsior: CCs Colectivos de Oficinas y Despachos: 23 días laborales.

3.2.5. Absentismo y evolución

La Dirección del Grupo y los representantes de los trabajadores colaboran en la adopción de medidas tendentes a la mejora de la producción y a la reducción del absentismo, como elementos positivos para la optimización del empleo, todo ello sin perjuicio de los derechos reconocidos al empleado por la legislación laboral vigente.

El Grupo ha tenido un absentismo total en 2025 que asciende a un **4,28%** en Grupo Lexer, a un **2,86%** en Atlante Gestion Financiera S.L. y a un **2,33%** en Proinvest Sandic S.L., fuente de informe anual Mutua del trabajo, **Umivale**.

Tabla 8. Tasa porcentual de absentismo por género en Grupo Lexer.

2025		
H	M	TOTAL
3,02%	4,89%	4,28%



Tabla 8. Tasa porcentual de absentismo por género en Atlante Gestion Financiera S.L.

2025		
H	M	TOTAL
0,62%	3,70%	2,86%

Tabla 9. Tasa porcentual de absentismo por género en Proinvest Sandic S.L.

2025		
H	M	TOTAL
0,07%	3,27%	2,33%

3.2.6. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación

El Grupo ha puesto en marcha diversas medidas en materia de igualdad, con implantación asimétrica entre las distintas sociedades del grupo, con medidas que permiten y potencian la conciliación del ámbito familiar y el profesional.

Las iniciativas se van homogeneizando en función del momento, pero abarcan, a modo de ejemplo:

- Definición de puestos por género: utilizar **lenguaje no sexista**.
- Equiparación derechos de **pareja de hecho** a matrimonio.
- **Excedencia pre adopción**: 1 mes con salario y cotización.
- **Plaza de parking** para personal con **minusvalía** reconocida.
- **Plaza de parking** desde el 5º mes de gestación si plazas libres
- **Teletrabajo** desde el 6º mes de embarazo.
- **Semana previa a maternidad**: permiso retribuido.
- **Lactancia acumulada**: de 15 días a 21 días naturales.
- **Permiso por lactancia**: de 9 meses a 12 meses.
- **Jornada intensiva acumulada**.
- **Excedencia especial**: 1 mes por guarda legal, con cotización en el INSS (salario base).
- Utilización de las **35 horas médicas** para consultas médicas en Seguridad Social en acompañamientos de familiares (primer grado de consanguinidad)
- **Permiso de 5 horas** al año para asistir a tutorías y graduaciones. (para padres y madres)
- **Lexer Inspiring Benefits**: portal de servicios para el empleado.
- **Compromiso Lexer**: 12 meses / 12 causas. (RSC)
- **Fisioterapeuta y Nutricionista**. Dentro de la jornada laboral

Número de excedencias

El Grupo da respuestas a las necesidades que cada trabajador requiere y que representan derechos de los mismos, así, también en el ámbito de las excedencias, voluntarias y guardas legales, las distintas sociedades han abordado las solicitudes de los diferentes colectivos:



Tabla 10. Número de excedencias durante 2025.

2025		
H	M	TOTAL
6	21	27

Reducción de jornada y flexibilidad horaria

El Grupo expone a continuación las medidas de conciliación de reducción de jornada clasificado por género, y clasificación profesional.

Durante 2025 han tenido lugar **49 reducciones de jornada** como medidas de conciliación de los profesionales en la Compañía.

Tabla 11. Reducción de jornada por género en 2025

2025		
H	M	TOTAL
1	48	49

Las reducciones de jornada desglosados por rango de edad durante el año 2025, ha sido el siguiente:

Tabla 12. Reducción de jornada por rango de edad en 2025

	2025		
	H	M	TOTAL
Hasta 35	0	7	7
De 35 a 45	0	24	24
Mayores de 45	1	17	18
Totales	1	48	49

En Lexer existe la posibilidad de acceder, por motivos vinculados a conciliación y en concreto a situación pareja a la guarda legal, a la jornada intensiva acumulada que permite realizar el siguiente horario de trabajo:

- De lunes a jueves de 09:00 a 17:00 horas, con 20 minutos de descanso, utilizado para la comida.
- Viernes, de 09:00 a 16:00 horas, con 20 minutos de descanso, que se utiliza para la comida

Para la totalidad de la semana, caben 30 minutos de flexibilidad horaria de entrada, de tal forma que la jornada se puede adaptar a las 08:30 de entrada.

Esta iniciativa ha permitido a 75 personas no reducir su jornada y, en consecuencia, no ver modificado su salario, realizando, igualmente la totalidad de su jornada.



Tabla 13. Personal con jornada intensiva acumulada por rango de edad en 2025

	2025		
	H	M	TOTAL
Hasta 35	1	12	13
De 35 a 45	13	34	47
Mayores de 45	3	12	15
Totales	17	58	75

3.3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

3.3.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

El Grupo cuenta con un servicio de prevención ajeno para el cumplimiento de las distintas especialidades y una política preventiva para garantizar la salud y seguridad de toda la plantilla, con reconocimientos médicos anuales y evaluaciones de riesgos de la totalidad de sus centros de trabajo en cumplimiento con la normativa legal vigente.

El servicio de prevención está unificado para los distintos grupos de sociedades, Avanta Prevención en el caso de Lexer e IPR en el caso de Zelsior.

La mutua de trabajo, para todas las sociedades es Umivale.

3.3.2. Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad

El Grupo durante el ejercicio 2025 ha tenido un porcentaje **residual** de accidentes de trabajo que asciende al **0,04% en el caso de Lexer y del 0% en el caso de Zelsior**. Comparativamente con el sector, el posicionamiento es especialmente bueno, media del sector, aun siendo baja, del 0,40%.

3.4. RELACIONES SOCIALES

En el Grupo, tras la integración de las sociedades de Zelsior el 30 de octubre del 2025, dispone, a 31 de diciembre de 2025, los siguientes marcos regulatorios:

Lexer:

- III Convenio Colectivo de Contact Center. (L2001 SLU / LGA SLU)
- Real Decreto de la Abogacía, (cobertura específica para licenciados o graduados en derecho, colegiados y ejercientes).

Zelsior:

- III Convenio Colectivo de Contact Center. Colectivo MT Servicios Empresariales SL. 3 personas.
- CC Oficinas y Despachos de Madrid. Atlante Gestión Financiera SL
- CC Oficinas y Despachos de Cataluña. Proinvest Sandic SL



El Grupo mantiene un clima permanente de dialogo e información con los trabajadores a través de sus distintos ámbitos de representación, con pleno respecto a la libertad sindical y de representación.

El Grupo cuenta con una dispar representación sindical en función de la sociedad y/o del centro de trabajo.

Así, la representación sindical está compuesta por:

- Lexer 2001 SLU Madrid, 5 miembros que conforman comité de empresa (3 miembros de CCOO y 2 miembros de UGT)
- Lexer 2001 SLU Valencia, 2 delegados de personal.

No existen situaciones conflictivas destacables o reclamaciones judiciales realizadas en reclamación de situaciones colectivas.

3.5. FORMACIÓN

El Grupo afronta 2025 con la necesidad de adaptarse a una metodología y gestión única que conlleva adaptarse a una nueva forma de trabajo y a un nuevo modelo de gestión para mantenerse como líder en servicios a terceros; para ello, y fruto de la redefinición de procesos de la práctica totalidad de áreas, se ve necesario impulsar la formación, tanto en sistemas de gestión, como de cambio de procesos.

Lexer apuesta por el crecimiento de nuestros profesionales, con una formación de calidad, exigente en sus estándares y práctica.

La formación, una vez más, se convierte en el motor del cambio, y, además, en todos los frentes, desarrollo, habilidades, competencia técnica, ofimática, gestión empresarial, utilizando distintas metodologías y medios a nuestro alcance; por lo que se convierte en una herramienta básica para alcanzar un proceso de integración exitoso y referente en el mercado.

Nuestro Plan de Formación da respuesta a nuestras necesidades y responde a la demanda de formación que, como Grupo tenemos.

Los principales objetivos del Plan de Formación son los siguientes:

- Ayudar a la Organización a **alcanzar sus objetivos de negocio** (facturación, *Ebitda*, margen, eficacia comercial, excelencia en el servicio ...)
- Promover el **desarrollo integral de la persona** a través de la adquisición de nuevas competencias (habilidades y conocimientos)
- **Incrementar los niveles de eficiencia, calidad y excelencia** en el desarrollo de sus funciones y de las nuevas tecnologías
- Contribuir a **eleva el nivel de motivación y bienestar personal**, propiciando un cambio de actitud, orientado hacia la corresponsabilidad en el desarrollo
- Favorecer **la igualdad de oportunidades** en el acceso a la actividad formativa, facilitar los procesos de conciliación de la vida laboral y familiar y, en suma, avanzar en la calidad de vida laboral, personal, de la Compañía



- Promover, a través de la formación, **actitud de cambio de pensamiento** con el fin de promover cambios que supongan eficiencia operativa

Para diseñar el Plan de Formación hemos considerado:

- El contexto y la situación actual de la Compañía
- La evolución de nuestra Organización: nuevos perfiles; adecuación de los actuales; entornos colaborativos; digitalización y automatización; inteligencia artificial y otros.
- Las necesidades específicas de formación y desarrollo de cada área conforme a la diferenciación de perfiles (Extrajudicial/ Judicial/ Litigación/ Procuradores/ Auto/ Servicios Centrales)
- Los nuevos proyectos a ejecutar en la organización soportados en la tecnología y/o en nuevos modelos de gestión
- Las nuevas herramientas de gestión (CRMs, ERPs, aplicativos, otros)
- La situación del mercado y del sector: benchmark (análisis y contraste)
- La prioridad. Ajuste a los requerimientos de planificación de cada área

En el ejercicio 2025 en Grupo Lexer se han impartido un total de **11.154,5 horas** de formación, lo que supone un total de **12,98 horas por cada colaborador** (promedio), con un total de 83 cursos diferentes realizados, con una satisfacción de 4,6 sobre 5 en cursos realizados internamente y de 4,3 en cursos realizados externamente, abogando por un claro componente *on line* y/o telemático, dadas las circunstancias, y apostando por la formación interna, mayor adecuación y adaptación a nuestras necesidades.

Tabla 13. Detalle horas de formación por género

	2025		
	H	M	TOTAL
Alta Dirección	25,00		25,00
Directivos/as	383,50	88,50	472,00
MMII	3.024,00	1.812,50	4.836,50
ESP/ TCO/ ADMTVO.	2.633,00	3.188,00	5.821,00
Totales	6.065,50	5.089,00	11.154,50

La inversión total del Grupo en formación ha sido **171.408,09 euros**, que equivale a una inversión por empleado de **199,54€**. El importe cubierto por las subvenciones de la Fundae asciende a 37.783,01€ en el año 2025.

Tabla 13. Detalle inversión por tipología de formación

2025	
TIPOLOGÍA	INVERSIÓN
Formación habilidades	30.796,46
Formación Específica	18.578,13
Formación en idiomas	25.187,80
Ofimática	19.560,00
Programas on line	6.300,00
Desarrollo Directivo	70.985,70
TOTALES	171.408,09



3.6. IGUALDAD

El Grupo dispone de su propio Plan de Igualdad, comunicado tras años de litigación con el Ministerio de Trabajo, el 01 de mayo de 2024 y con una vigencia hasta el próximo 31 de diciembre de 2026.

El Plan de Igualdad de GRUPO LEXER es un documento **estratégico** de la empresa, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El Plan contiene **objetivos**, medidas y actuaciones **viabiles y realistas**, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; **adaptados** a la realidad de la organización y del diagnóstico de la situación; **evaluables** y medibles.

Se trata además de un Plan:

- **Integral:** diseñado para todas las personas que trabajan en GRUPO LEXER.
- **Negociado:** entre la empresa y la representación legal de los y las trabajadoras.
- **Transversal:** siendo uno de los principios rectores y una estrategia de GRUPO LEXER la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- **Dinámico, flexible y adaptable:** a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- **Preventivo:** eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de género.
- **Temporal:** con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

Parte de un compromiso de la dirección, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación

El Plan de Igualdad define la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

El plan de igualdad contiene las medidas, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que responden a la situación real de la empresa y pretenden contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico de GRUPO LEXER, se han negociado y aprobado las medidas que se recogen a continuación, agrupadas en las distintas materias de actuación recogidas en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las normas que la desarrollan.



Los objetivos del presente Plan de Igualdad son **continuar con la mejora de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres al personal de Grupo Lexer**, atendiendo a las conclusiones y recomendaciones efectuadas en el diagnóstico de situación.

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de GRUPO LEXER, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora y a la Comisión de Seguimiento.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

- **Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades**, eliminando cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo, raza, convicción u orientación.
- Respetar **la igualdad de trato y de oportunidades** en el ámbito laboral adoptando las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Trabajar, a través de actuaciones focalizadas en la conciliación de la vida profesional y familiar, en **la mejora de las condiciones del personal de Lexer**, orientando nuestros esfuerzos en la igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades.
- **Desarrollar una conciencia de igualdad de oportunidades y no discriminación** de todos/as los colaboradores/as de la Organización a través de la formación específica en materia de igualdad
- **Fomentar en la sociedad**, a través de nuestro ejemplo, un modelo de gestión basado en la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación.
- **Concienciar a la sociedad**, a través de nuestros/as trabajadores/as, de la necesidad de potenciar un **modelo de convivencia basado en el respeto, la educación y la tolerancia**.



- **Ser pioneros** en la necesidad de implantar un modelo de gestión, acorde con nuestros valores corporativos y la imagen que queremos proyectar a la sociedad.
- **Liderar y garantizar el cumplimiento normativo**, también en materia de igualdad, en el sector y en la sociedad.
- Trabajar, con **absoluta transparencia y objetividad**, en el desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad; estableciendo “la comunicación a la plantilla” como eje central de nuestras actuaciones.
- **Ser abanderados y promotores**. Establecer acuerdos de colaboración con empresas promotoras de actividades en materia de igualdad, provocando el éxito de las distintas iniciativas.
- Alcanzar, sellos de referencia del mercado, como **empresa certificada en materia de igualdad, conciliación y gestión**, garantizando los mejores estándares de calidad y orientación a las personas.
- **Prevenir el acoso sexual** y por razón de sexo, mejorando las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medias de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, **aplicando y mejorando los derechos reconocidos en la legislación vigente** a las personas víctimas de violencia de género.



4. DERECHOS HUMANOS

El Grupo muestra un compromiso claro e inequívoco con garantizar el respeto hacia las cuestiones relacionadas con los Derechos Humanos. Este compromiso se refleja en el artículo 8 del Código Ético del Grupo, en el que se establece el deber de los colaboradores de las sociedades del Grupo de respetar los derechos humanos, y los derechos laborales de los trabajadores.

Se muestra también una profunda preocupación por impulsar la diversidad e igualdad en el Grupo. La integración de las diversas culturas empresariales es un reto a trabajar durante los ejercicios 2025 y 2026. Es por eso por lo que cobra especial importancia las premisas recogidas en el artículo 11 del Código Ético, en el que se recogen la Igualdad de oportunidades y no discriminación. Desde el Grupo se respeta e impulsa la diversidad e igualdad, proporcionando así, igualdad de oportunidades, independientemente de la raza, nacionalidad, origen social, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, religión o cualquier otra condición personal, física o social de los colaboradores.

A lo largo de 2025 se actualizó la Política de No Discriminación, en la que, de manera expresa, se alinea con los avances realizados por el Parlamento europeo, así como los preceptos contenidos en la Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de los trabajadores; dicha política se aprobó por el Consejo de Administración en el mes de enero de 2020.

4.1. PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

El Órgano de Administración tiene atribuida la función de velar por que el Grupo cumpla las leyes y reglamentos que le sean aplicables, respete los usos y buenas prácticas de los sectores y territorios donde ejerza su actividad y observe los principios de responsabilidad social que voluntariamente hubieran asumido.

Al amparo de lo anterior, el Órgano de Administración, a través de sus responsables y de sus altos directivos, impulsará el seguimiento por parte de los responsables y de los empleados de las normas relativas a la protección de los trabajadores, así como aquellas otras de la misma naturaleza que en el futuro puedan incorporarse.

4.2. DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Todo empleado del Grupo está obligado a denunciar o poner en conocimiento del Comité de Cumplimiento Normativo cualquier acción o conducta contraria a lo establecido en el Código Ético y/o ilegal mediante el Canal Ético habilitado al efecto.

Durante el ejercicio 2025 el Grupo no ha recogido denuncias que afecten a la vulneración de derechos humanos.



4.3. RESPETO LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Grupo mantiene en todo momento la libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva para el 100% de sus empleados. Al 31 de diciembre de 2025 cuenta con 5 representantes de los trabajadores adscritos a un Comité de Empresa y 2 delegados de Personal que representan a los trabajadores de Lexer 2001 SLU en Madrid y en Valencia respectivamente.

No existen situaciones conflictivas destacables o reclamaciones judiciales realizadas en reclamación de situaciones colectivas.

4.4. ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

No existe trabajo forzoso u obligatorio. Todas las empleadas y empleados que forman parte de la plantilla del Grupo tienen contrato firmado con la empresa de forma voluntaria.

4.5. LA ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL

No existe ninguna persona contratada en el Grupo cuya edad sea inferior a la legalmente establecida.



5. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

5.1. POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

El Grupo está plenamente comprometido con la **mejora continua y la excelencia** en la gestión, como organización líder en servicios de recobro, nuestra actividad implica no solo garantizar la máxima eficacia y productividad en nuestros procesos de negocio, sino también asegurar que nuestra gestión se desarrolla bajo los más altos estándares de calidad y con un firme compromiso hacia la protección del medio ambiente.

Durante el año 2025 el principal propósito es **evaluar el desempeño global del sistema**, analizar el cumplimiento de los objetivos de calidad y medio ambiente, revisar el grado de satisfacción de clientes y partes interesadas, identificar oportunidades de mejora y definir las líneas estratégicas que aseguren la eficacia, pertinencia y adecuación del sistema a la realidad actual y su entorno.

Asimismo, este proceso permite reforzar nuestro compromiso con la sostenibilidad y el nivel de calidad de servicio, asegurando que nuestras prácticas de gestión respondan tanto a las expectativas de nuestros clientes como a nuestra responsabilidad social y ambiental.

En el mes de noviembre la sociedad Lexer renovó el **certificado de Huella de Carbono** conforme a la norma ISO 14064, definiendo un plan de reducción de emisiones que permite disminuir el impacto ambiental de nuestra actividad, como novedad este año, ampliamos el alcance de la certificación, incluyendo “Alcance 3”, con ello, se pretende disponer de mayor detalle sobre el impacto medio ambiental de la Organización.

El **certificado ISO 14064** forma parte del conjunto de normas internacionales ISO 14000 y establece directrices para la gestión ambiental, enfocándose en la cuantificación, reporte y verificación de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generadas por una organización, proyecto o actividad.

El objetivo de esta certificación es ayudar a las organizaciones a reducir su huella de carbono, cumpliendo con estándares internacionales, y promoviendo la transparencia en la gestión ambiental.

Por otra parte, las oficinas centrales de Madrid han obtenido la **certificación medioambiental BREEAM** (Building Research Establishment Environmental Assessment Method), se trata de un sistema de evaluación de sostenibilidad para edificios, desarrollado en el Reino Unido, cuyo objeto consiste en medir el desempeño ambiental de un edificio en varias áreas, como eficiencia energética, uso de recursos, calidad del ambiente interior, manejo del agua, materiales y la reducción de impactos negativos en el entorno.

La obtención de esta acreditación evidencia el compromiso de Lexer con la sostenibilidad, la eficiencia y la responsabilidad ambiental en sus proyectos. Este reconocimiento internacional garantiza que el edificio ha sido evaluado de manera integral bajo criterios de calidad y buenas prácticas en ámbitos como la eficiencia energética.



Disponer de estas certificaciones a nivel de Grupo constituye una garantía sólida de la excelencia en la prestación de nuestros servicios, la satisfacción de nuestros Clientes y el establecimiento de un plan de sostenibilidad y consumo eficiente de recursos.

El alcance de nuestro sistema de gestión integrado incluye las siguientes líneas de negocio:

- Extrajudicial
- Judicial
- Procuraduría
- Gestión de activos

Disponemos de las siguientes sedes corporativas dentro de nuestro alcance:

- Oficina corporativa Madrid: C/ Gustavo Fernández Balbuena, 15, 28002, Madrid.
- Oficina corporativa Valencia: C/ Avellanas 14, 46003, Valencia.

Lexer dispone de un procedimiento de desempeño ambiental denominado PMA-01 Desempeño Ambiental, el objeto de este procedimiento es establecer la metodología para identificar, analizar, medir y evaluar el desempeño ambiental de su actividad, en concreto:

- Determinar aquellos aspectos ambientales que tienen o pueden tener impactos significativos sobre el medio ambiente.
- Control operacional sobre los aspectos ambientales identificados.
- Identificación y evaluación de requisitos legales
- Definir el protocolo de actuación en caso de que ocurra un incidente ambiental.
- Metodología empleada por LEXER para identificar, evaluar y registrar los aspectos ambientales originados que puedan controlar o influir, desde una perspectiva de ciclo de vida.
- Determinar aquellos aspectos ambientales que tienen o pueden tener impactos significativos sobre el medio ambiente.
- Control operacional sobre los aspectos ambientales identificados.
- Identificación y evaluación de requisitos legales
- Definir el protocolo de actuación en caso de que ocurra un incidente ambiental.

Con carácter anual, se realiza la identificación y evaluación de los requisitos legales aplicables a la organización, descrita en el procedimiento PMA-01 Desempeño ambiental.

Se dispone del registro RMA-01-04 Identificación y evaluación de requisitos legales en el que se han incluido todos los requisitos legales aplicables al Grupo en su estado de cumplimiento.

Por otra parte, los planes de emergencia han sido debidamente comunicados a toda la plantilla a través de la intranet corporativa, garantizando su disponibilidad, difusión y acceso permanente para su consulta

Nuestro Sistema de Calidad y Medio Ambiente ha sido auditado a nivel interno el pasado mes de diciembre, por parte de una consultora externa independiente, el resultado de la misma ha sido muy satisfactorio, detectándose una desviación menor.

Se han identificado las siguientes fortalezas:

- Dedicación de un equipo de trabajo completo al cumplimiento y documentación de estándares como los auditados en el alcance.
- Cantidad y madurez de la documentación aportada, signos del esfuerzo y el conocimiento aportado por este equipo.



5.2. EVALUACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES

Respecto a los Objetivos de Medio Ambiente, quedan definidos para Lexer los siguientes para 2026.

Objetivo 1: Reducir un 10% las emisiones de CO2 en el periodo comprendido entre 2024-2028

En la pasada auditoría de huella de carbono de Lexer del mes de noviembre, ampliamos el alcance de la certificación, incluyendo “Alcance 3”, con ello, se pretende disponer de mayor detalle sobre el impacto medio ambiental de la Organización.

Por ello, se modifica el objetivo de seguimiento interanual de este indicador, tomando como punto de partida el ejercicio 2024.

Como se ha indicado anteriormente, este objetivo tiene como finalidad reducir las emisiones de CO2 generadas por las actividades de Lexer, en línea con nuestro compromiso de mitigar el impacto ambiental y contribuir a la sostenibilidad global. Las emisiones de CO2 son uno de los principales factores que afectan al cambio climático, por lo que reducirlas es una prioridad dentro de nuestro Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma ISO 14001 así como la medición anual que realizamos en huella de carbono, de conformidad al estándar ISO 14064.

Para alcanzar este objetivo, implementaremos medidas específicas, como la mejora de la eficiencia energética, sobre todo asociada a la nueva sede de Madrid, en la que disponemos de oficinas mucho más eficientes, así como la disposición de un asesor energético, NEXUS, que garantiza un 100% de energía renovable de origen.

El progreso de este objetivo será medido a través de indicadores de reducción de emisiones de CO2, comparando los niveles alcanzados con las cifras iniciales del periodo.

Por otra parte, Lexer cuenta con un Plan de Reducción de GEI 2024-2028 en consonancia a este objetivo, en el que se han establecido medidas destinadas a minimizar la emisión de gases de efecto invernadero, entre estas medidas podemos destacar las siguientes:

- Revisión y control de los sistemas de climatización y equipos de extinción de incendios para minimizar las posibles fugas de gases refrigerantes.
- Mantenimiento del contrato de suministro eléctrico con 100% renovables.
- Reducción de los viajes in itinere y desplazamientos entre sedes.
- Planes de digitalización.

Objetivo 2: Reducción de un 10% consumo papel

Este objetivo tiene como finalidad reducir el consumo de papel en nuestras instalaciones de Madrid y Valencia en un 10%, en línea con nuestro compromiso de promover prácticas más sostenibles y responsables con el medio ambiente. La reducción del uso de papel no solo disminuye el impacto ambiental de la organización, sino que también contribuye a la eficiencia en la gestión de recursos y a la reducción de costos operativos.

Para alcanzar este objetivo, se implementarán acciones como la digitalización de procesos, la promoción del uso responsable del papel mediante el lanzamiento de campañas de sensibilización al colectivo, la impresión a doble cara y la adopción de tecnologías que permitan la gestión electrónica de documentos y la subcontratación del servicio de impresión de demandas con una fundación de empleo.



Objetivo 3: Control de Riesgos Ambientales (0% de incidencias ambientales durante el año asociadas a fugas de gases)

Se establece como último objetivo medio ambiental alcanzar un 0% de incidencias ambientales durante el año, asociadas a fugas de gases, garantizando así la seguridad de nuestras instalaciones, la protección del entorno y el cumplimiento de la normativa vigente.

Para lograr este objetivo, se acuerdan las siguientes acciones:

- Implementar inspecciones periódicas y preventivas de equipos y sistemas que contengan o transporten gases.
- Mantener un registro detallado de cualquier incidente o desviación ambiental, con análisis de causa raíz y medidas correctivas.

La migración reciente de las oficinas de Madrid, con un espacio recién reformado e innovador, así como la exhaustiva revisión de las instalaciones de Valencia, contribuirán a la consecución de este objetivo.

⇒ **I) Identificación y evaluación de aspectos ambientales**

Lexer ha definido un procedimiento denominado “PMA-01 Desempeño Ambiental”, que incluye la metodología para la identificación y evaluación de aspectos ambientales.

Además, se ha creado un registro RMA-01 Identificación y evaluación de aspectos ambientales, para realizar la evaluación de aspectos ambientales, tanto para el centro de Madrid como de Valencia.

⇒ **J) Requisitos legales y otros requisitos**

Con carácter anual, se realiza la identificación y evaluación de los requisitos legales aplicables a la organización, descrita en el procedimiento PMA-01 Desempeño ambiental.

Se dispone del registro RMA-01-04 Identificación y evaluación de requisitos legales en el que se han incluido todos los requisitos legales aplicables a LEXER tanto en Madrid como en Valencia y su estado de cumplimiento.

⇒ **K) Planes de emergencia ambiental**

Se describe en el procedimiento PMA-01 Desempeño ambiental la identificación y comprobación de las situaciones de emergencia que pueden darse en nuestras instalaciones.

Se han elaborado cuatro planes de emergencia ambiental para las siguientes situaciones: incendio/explosión, inundación por rotura de tuberías, derrame de producto químico peligroso de limpieza y emisiones a la atmósfera por fuga de gases fluorados.

Los equipos integrantes de los distintos equipos de emergencias han sido comunicados a la plantilla a través de la Intranet.

En el centro de Madrid se realizó la prueba de simulacro el pasado 10 de diciembre de 2025, en Valencia, el 20 de octubre, en ambos casos, el resultado fue satisfactorio.

5.3. RECURSOS DESTINADOS

El Grupo, al 31 de diciembre de 2025, dispone de dos recursos con dedicación parcial y responsabilidades en la gestión medioambiental dentro del área de Personas y Recursos. Dicha



área pertenece al ámbito de servicios generales del Grupo. Los recursos económicos destinados al medio ambiente en 2025 por el Grupo ascendieron a **45.770,10 euros** (coste empresa).

5.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

5.4.1. Consumo eléctrico

Es importante que, por parte de todos, se mantenga un estado de sensibilización, por ello durante 2025 se está creando un dossier de buenas prácticas ambientales en oficina, y uno de los objetivos para este año es la sensibilización ambiental.

Durante el año 2025 se han ido acometiendo obras de rehabilitación y ampliación de espacios (Valencia y Granada) y la sustitución, con implantación definida de la nueva sede de Jaén.

Tabla 14. Evolución del consumo de energía eléctrica en 2025

	2025
Kwh	498.502,73
Ratio (Kwh por empleado)	580,33

5.4.2. Consumo de agua

A continuación, se muestra el consumo de agua del ejercicio 2025.

Tabla 15. Evolución del consumo de agua en 2025

	2025
Consumo agua (m3)	1.074,00

5.4.3. Consumo de papel

El consumo de papel ha **disminuido** en 2025 un **12,44%** respecto al ejercicio anterior, gracias a las campañas de sensibilización realizadas a lo largo del año, a la digitalización de procesos y las distintas medidas establecidas por la compañía, migración oficinas y retirada de papeleras individuales en los puestos.

5.5. ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Gestión de residuos

Es importante recordar que, repartidos por todas las oficinas y los office, encontramos los diferentes contenedores para la gestión de los residuos que generamos. Se ha llevado a cabo una campaña de sensibilización en materia de reciclaje.

Cartuchos de tóner

Se han consumido un total de 55 cartuchos de tóner en 2025. Esto relativizado al número medio de personas nos da un valor de 0,16 cartuchos de tóner/persona. Al comprar este dato con el año anterior, se aprecia una **disminución del 13,75% relativizado por trabajador**.

Pilas alcalinas



Disponemos de un convenio con ECOPILAS para el reciclaje de pilas alcalinas a través de los sus contenedores, a disposición de todas las personas que quieran traerlas al trabajo para reciclarlas.

En 2025 no se han producido retiradas.

Equipos eléctricos y electrónicos

Usamos equipos para el desarrollo de nuestra actividad como ordenadores portátiles y móviles, durante 2025 no se han producido retiradas de RAEEs, al no haber sustitución de equipos.

Mejoras ambientales realizadas durante 2025

- Se han quitado todas las papeleras individuales, para tener un mejor control de los residuos de papel y asegurarnos que se recicla todo.
- Se han realizado inspecciones ambientales para identificar deficiencias.
- Hemos incluido el Alcance 3 dentro de la Certificación ISO 14064.
- Obtención del certificado Breeam vinculado a la sede principal de Madrid.

5.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.

El Grupo no tiene que realizar un Plan de Acción específico dado su impacto en este ámbito, según lo dispuesto en la Ley 21/2013, Ley 33/2015 y de acuerdo con la normativa española ambiental respecto a la protección y preservación de la biodiversidad y ecosistemas, así como por los resultados de la evaluación ambiental realizada y la identificación de aspectos ambientales de acuerdo al reglamento EMAS e ISO 14001/2015.



6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

6.1. ESTRATEGIA

Cumplimos y promovemos la cultura de la legalidad, con una política de tolerancia cero ante el fraude y la corrupción. Dicho compromiso se recoge de manera expresa en el Código Ético del Grupo. En su artículo 30, se declara que el Grupo se muestra especialmente sensible e intolerante con cualquier tipo de práctica corrupta como el cohecho, la corrupción en los negocios, el tráfico de influencias, los pagos de facilitación, la financiación ilegal de partidos políticos y el soborno en cualquiera de sus formas, ya sea de forma directa o indirecta, a través de terceros, ya sea en relación con un funcionario público o una persona privada, en España o en cualquier otra jurisdicción extranjera.

El Grupo está comprometido con el cumplimiento penal. Por ello, ha decidido desarrollar la implantación de un Sistema de Gestión de Compliance basado en la norma internacional UNE-ISO 19600, Sistemas de Gestión de Compliance, para establecer, desarrollar, implementar, evaluar y mantener un Sistema de Gestión de Cumplimiento en el Grupo, de conformidad a lo establecido en la certificación ISO 19601.

El Sistema de Gestión del Cumplimiento es un Sistema de compliance global, que no se centra exclusivamente en la prevención de riesgos penales (UNE 19601 Sistemas de Gestión de Compliance Penal), sino que también incluye el cumplimiento de cualquier tipo de normativa o regulación, así como los compromisos adquiridos con terceros, la normativa interna y demás compromisos voluntariamente suscritos.

El Sistema de Gestión aplica a todos los niveles del Grupo, independientemente de su posición incluyendo empleados indefinidos, empleados temporales, becarios, administradores y directivos, así como, en la medida de lo posible, a las terceras partes con las que se relaciona.

El Consejo de Administración del Grupo conforme a lo dispuesto en el Art. 31 bis, 2, 2ª del Código Penal, ha designado a dos personas como miembros del Comité de Compliance, más un equipo de trabajo que da soporte a la gestión. Este Comité es el órgano encargado de la implantación y del liderazgo del funcionamiento eficaz del Sistema de Gestión del Cumplimiento del Grupo, y entre otros fines, deberá velar por la prevención de los riesgos penales en la sociedad.

6.2. MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El Grupo dispone de una **Política Anticorrupción** que complementa el Código Ético y tiene como objetivo prevenir la corrupción y cumplir con la legislación en vigor, en todos los ámbitos de actuación y en todos los países en los que opera el Grupo. Esta política es de aplicación además en la prestación de servicios a los clientes del Grupo, de forma que dichos servicios se rijan por los siguientes principios y buenas prácticas, al igual que en cualquier otra actividad propia del Grupo.

Las organizaciones que conforman el Grupo, ya venían mostrando su compromiso en la lucha contra la corrupción y el soborno. Durante 2025 se ha trabajado en actualizar las políticas y



procedimientos ya establecidos, buscando las mejores prácticas y la consolidación de esfuerzos con la gestión conjunta y en el desarrollo de nuevas políticas de aplicación.

Las acciones encuadradas en la lucha contra la corrupción y el soborno se encuadran dentro de los trabajos que se realizan desde la función de cumplimiento. Cada una de las sociedades integrantes en el Grupo cuenta con su propio Sistema de Prevención de Riesgos Penales.

6.3. PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITAL Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

El Grupo está sujeto a los deberes y obligaciones derivados de la Ley 10/2010 de prevención del Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo (BC/FT), y su Reglamento de aplicación aprobado por Real Decreto 304/2014 por la actividad desarrollada por Lexer Gestión de Activos Inmobiliarios S.L.

El Grupo mantiene un firme compromiso de cumplimiento con la normativa en materia de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Para ello, el Grupo ha elaborado un **Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo**, el cual establece unas normas de obligado cumplimiento para todo su personal para prevenir la materialización de los riesgos relacionados con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Este Manual es objeto de un proceso de revisión constante.

Adicionalmente, el Grupo dispone de una estructura de control interna integrada por diferentes órganos de control para la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Los objetivos generales de estos órganos de control internos son el conocimiento, prevención, impedimento y comunicación de las operaciones relacionadas con el BC/FT. Estos órganos son los siguientes:

- Consejo de Administración.
- OCI (Órgano de Control Interno).
- Representante ante el SEPBLAC.
- UTPBC (Unidad Técnica de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo)

De manera anual, el Grupo elabora un Informe de Autoevaluación del Riesgo ante el Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo en el que se identifica y evalúa la exposición que las sociedades del Grupo tienen a este tipo de riesgos.

Para dar cumplimiento al artículo 29 de la Ley 10/2010, y al **Plan de Formación Anual** en materia de PBCFT, se llevaron a cabo 2 sesiones de formación en 2025 a los miembros del Órgano de Control Interno y también al equipo de Lexer Gestión de Activos Inmobiliarios S.L..

La modalidad utilizada para su desarrollo fue online, a través de la herramienta de Microsoft Teams, y con posterioridad se llevó a cabo un cuestionario de evaluación a los asistentes, con la finalidad de valorar la comprensión y asimilación de la materia.



6.4. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

6.4.1. Código Ético y de Conducta

En junio del 2024 se actualizó el Código Ético y de Conducta del Grupo, el cual aúna los valores éticos y el compromiso con la legalidad del Grupo que ya mostraban las sociedades que lo componen. La aprobación de dicho Código se realizó en la Junta del Consejo de Administración del 25 de junio de 2024, estando, actualmente, en vigor.

El Código Ético y de Conducta es de aplicación a todas las sociedades del Grupo, así como también lo serán las normas y procedimientos de desarrollo del mismo que sean aprobados por su Consejo de Administración.

La misión, visión, y valores descritos en el presente Código Ético y de Conducta son el resultado de las pautas y del camino ético que han guiado a todas las sociedades que en la actualidad conforman el GRUPO. El proceso de reflexión estratégica que converge en el presente Código tiene como objeto reforzarlos y completarlos para alcanzar la mejor convergencia entre los intereses de todos los que formamos parte del Grupo.

El Código Ético está disponible para toda la plantilla a través de la intranet. Además, se han realizado formaciones específicas a través del canal de formación mediante píldoras formativas específicas en esta materia.

En la lucha contra la corrupción y el soborno, el Grupo ha implantado un Canal de Denuncias al objeto de disponer de una herramienta de vigilancia y control del Cumplimiento Normativo. A través de dicho canal, tanto empleados como terceros, tienen la obligación de poner en conocimiento al órgano de supervisión la comisión de cualquier hecho delictivo o incumplimiento del modelo de Cumplimiento Normativo del que hayan tenido constancia. Este canal de Grupo unifica los canales individuales con los que ya contaban las empresas que conforman el grupo.

6.4.2. Sistema de Gestión del Cumplimiento

El cumplimiento y la ejecución del Sistema de Gestión de Cumplimiento es un trabajo de equipo, correspondiendo a todas las áreas del Grupo, así como a todos sus colaboradores, directivos y administradores.

La función de compliance, tiene como objetivo establecer políticas y procedimientos adecuados y suficientes para garantizar que una empresa, incluidos sus directivos, empleados y agentes vinculados, cumplan con el marco normativo aplicable.

Al conformarse el Grupo, se han integrado los distintos Sistemas de Gestión de Cumplimiento, teniendo en cuenta el impacto de la integración en el análisis de riesgos realizado por cada una de las organizaciones. Se ha establecido un órgano de cumplimiento a nivel Grupo encargado de supervisar el Sistema de Gestión y los trabajos de unificación de las distintas políticas y procedimientos.



6.4.3. Sistema Interno de Información

El Grupo cuenta con un Sistema Interno de Información que cumple con los requisitos establecidos en Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

El Sistema Interno de Información se compone de los siguientes elementos:

- **Política del Sistema Interno de Información**, recoge los compromisos de Grupo Lexer de proteger a las personas que realicen comunicaciones a través del Canal Ético, estipulando los derechos y garantías que les asisten.
- **Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información**, regula los elementos del Sistema Interno de Información, así como el procedimiento seguido en el tratamiento de las comunicaciones y consultas recibidas a través del Canal Ético.
- **Responsable del Sistema Interno de Información**, figura que recae en el Comité de Compliance.
- **Canal Ético**, accesible a través de un enlace disponible en las páginas web del Grupo.

Como parte del Sistema Interno de Información el Grupo dispone de un Canal Ético como herramienta para gestionar la comunicación de incumplimientos reales o potenciales del Código Ético y de Conducta, reglamento interno y legislación aplicable; así como para comunicar aquellas cuestiones en materia de ética y prevención de delitos que pudieran ser susceptibles de mejora.

El Canal Ético es común a todos los niveles del Grupo, y es de aplicación a cada Sociedad del Grupo. En particular, van dirigidos y resultan de aplicación a:

- Los miembros del Comité de Dirección.
- Los miembros del Comité de Compliance.
- Los directivos de las distintas sociedades adheridas.
- Los/as colaboradores con contrato de relación especial de abogacía.
- El personal laboral contratado bajo cualquier régimen y modalidad contractual.
- Los/as colaboradores con vínculo mercantil.
- Clientes y proveedores.

Durante el ejercicio 2025 el Grupo no ha recibido denuncias relacionadas con corrupción o violación de los derechos humanos.



7. RELACIONES CON TERCEROS

7.1. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Dada la actividad desarrollada por el Grupo y el modelo de negocio seguido, no se considera que este aspecto sea de relevancia para el presente informe.

7.1.1. Sistema de reclamaciones, sugerencias y quejas

Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha recibido un total de **526 reclamaciones**, lo que supone un incremento del **13,12%** respecto al ejercicio 2024. Este incremento se ha visto impulsado principalmente por el uso de herramientas de inteligencia artificial en la redacción e interposición de reclamaciones y por el aumento de personas que se han acogido a la Ley de Segunda Oportunidad.

Tabla 16. Evolutivo reclamaciones últimos 4 años



Durante el ejercicio 2025 el Grupo no ha recibido sanciones como consecuencia de denuncias interpuestas por clientes de alguna de las sociedades pertenecientes al Grupo, ni ante la autoridad pertinente, ni ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

7.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Durante el año 2025 se ha realizado un esfuerzo por disponer de una información, agregada, sobre documentación e indicadores relativos a la gestión de subcontratistas y proveedores, realizándose un especial análisis y seguimiento de la misma.

Este análisis incluye tipología de servicios, condiciones, certificaciones, certificados, condicionantes, en todo lo referido al ámbito de la subcontratación de servicios.

En dichas políticas se establecen los requisitos adecuados al objeto de mitigar los riesgos asociados con el acceso del proveedor a los activos de la compañía. Se suscriben acuerdos de



confidencialidad o de no divulgación para proteger la información confidencial con el personal subcontratado y terceras partes, así como cláusulas relativas a Protección de Datos de carácter personal.

El Responsable de Calidad y Seguridad identifica y evalúa los riesgos del acceso de terceras partes a la información con el fin de establecer los posibles requerimientos de seguridad sobre los controles implementados.

La identificación del riesgo tendrá en cuenta lo siguiente:

- Recursos de tratamiento de información a los que se otorgará acceso.
- Tipo de información a la que se accederá.
- Controles, si fueran necesarios, para la protección de la información a la que no se dará acceso a la parte externa.
- Personal involucrado.
- Medios que se utilizarán para gestionar la información.
- Cumplimiento de la normativa aplicable.
- Cumplimiento de la Política de Seguridad de la Información.

En base a los criterios descritos, los proveedores son homologados e incorporados en el listado de proveedores disponibles, que son auditados y evaluados con carácter anual.

Cabe destacar, como hemos indicado en el epígrafe 7.1.2, los proveedores son parte de los niveles a los que va dirigido el Canal ético.

Durante el año 2025, primer trimestre, se ha actualizado la política común de homologación de proveedores y compras, que permite realizar un análisis previo a la contratación, identificar riesgos, analizar la diligencia debida de cada proveedor y decidir al respecto de la contratación en función del resultado. E igualmente, homogeneizar las condiciones de contratación para los distintos servicios.

7.3. COMPROMISOS DE LA COMPAÑÍA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

7.3.1. El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

Dada la actividad productiva del Grupo, únicamente en territorio español, no aplica ofrecer información sobre este apartado.

7.3.2. Relación de la Compañía con la sociedad

La incorporación de acciones socialmente responsables, no se ha de entender como la aplicación de medidas puntuales, sino como un modelo de gestión corporativo donde el Grupo deberá ir guiándose por criterios de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Nuestro punto de partida fue realizar un autodiagnóstico para conocer la situación del Grupo respecto a RSC. Revisamos nuestros valores y políticas, e identificamos grupos de interés, para los que se definieron responsabilidades, para posteriormente, valorar su capacidad de cumplimiento.



Se dilucidaron las vías mediante las que se pretendía poner en marcha los avances hacia una gestión socialmente responsable. Para ello, fue preciso establecer una ruta que permitiese encaminar la implantación de medidas responsables: priorizar los objetivos y tener presente los costes y beneficios que acarrearían las medidas aplicadas.

Nuestro compromiso con el Pacto Mundial es la realización de un informe periódico de progreso que es publicado en su página web, y que damos a conocer a nuestros empleados/as a través de nuestra intranet corporativa; contribuyendo de esta manera a la divulgación y conocimiento de la responsabilidad que hemos adquirido.

Nuestras actuaciones se centran en dos pilares: compromiso y diversidad.

Mantenemos la **certificación EFR**, un modelo internacional de dirección de personas y gestión de derechos humanos que, formando parte de la RSE y la Gestión de la Excelencia, se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Así mismo, también fomenta el apoyo en la igualdad de oportunidades, tomando como base la legislación vigente y la negociación colectiva, de forma que las empresas que optan por la certificación EFR realizan una autorregulación voluntaria.

Disponer de estas certificaciones a nivel de Grupo constituye una garantía sólida de la excelencia en la prestación de nuestros servicios, la satisfacción de nuestros Clientes y el establecimiento de un plan de sostenibilidad y consumo eficiente de recursos.

Compromiso, a través del cual todos nuestros empleados/as pueden participar aportando ideas y proponiendo iniciativas de solidaridad para dar respuesta a los más necesitados.

Cada mes se publica en la Intranet una iniciativa, a propuesta individual de nuestros empleados/as, orientada a ayudar a una organización sin ánimo de lucro. En la intranet se publica la iniciativa y, a través de enlace, cada persona puede destinar el importe que considere. Además, existe la posibilidad de que estas aportaciones sean recurrentes a través de descuento directo en la nómina.

El grupo aporta la misma cantidad recaudada entre los trabajadores, de tal forma que la cantidad finalmente recaudada se dobla.

Las iniciativas realizadas en 2025 han sido:

LEXER SOLIDARIO-2025		
MES	INICIATIVA	IMPORTE
ENERO	RED MADRE	392,00 €
FEBRERO	GOOD MAX	1.216,00 €
MARZO	FUNDACIÓN INTEGRA	532,00 €
ABRIL	CORAZON DE TITAN	2.532,00 €
MAYO	PRODIS	552,00 €
JUNIO	FRENO AL ICTUS	532,00 €
JULIO	EL VIAJE DE NICA (GRETA)	532,00 €
AGOSTO	BECAS COMEDOR	532,00 €
SEPTIEMBRE	ALMA DE LUNA	1.030,75 €
OCTUBRE	CONFEDERACION DE SALUD MENTAL	1.030,75 €
NOVIEMBRE	OCEANCLEANUP	1.030,75 €
DICIEMBRE	ASPACE	1.034,75 €
TOTAL		10.947,00 €



Apoyamos la **diversidad**, apostando por la multiculturalidad y por nutrir a las distintas sociedades del Grupo de perfiles sólidos en conocimientos y experiencias, independientemente de su condición y género.

Apostamos por la incorporación de personas que aporten creatividad e innovación a través de nuestro programa “Talento joven” en todas las áreas de la empresa

Disponemos de medidas que fomentan la multiculturalidad y la diversidad:

- Protocolo de acoso laboral.
- Protocolo de desconexión digital
- Protocolo de actuación y prevención de discriminación.
- Protocolo para reclamaciones.
- Canal de denuncias.
- Manual para ejercicio de derechos.

7.4. INFORMACIÓN FISCAL

La cifra de negocios del Grupo para el año 2025 completo (del 01 de enero al 31 de diciembre) ha ascendido a 70,6 millones de euros generados íntegramente en España. El resultado de explotación del Grupo para el mismo periodo ha sido de 10,2 millones de euros.

El Grupo ha pagado todos sus impuestos en España, realizado pagos a cuenta del Impuesto de Sociedades del ejercicio 2025 por un importe de 2,6 millones de euros.

Desde el 01 de enero de 2026, la Sociedad Dominante, ALSP Lex Tech SL, tributa bajo el régimen de consolidación fiscal del Impuesto sobre Sociedades.

El importe de las subvenciones y/o ayudas percibidas y/o gestionadas durante el ejercicio 2025 asciende a un total de **116.711,28€**, que se desglosan de la siguiente manera:

- **Crédito FUNDAE:** 37.783,01 €
- **Comunidad de Madrid:** 78.928,27 €



ANEXO I Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenido de la Ley 11/2018		Capítulo de este informe	<i>Referencia a los Principios del Pacto Mundial y los ODS</i>
Modelo de Negocio	Perfil organización	1	Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
	Gestión de riesgos	2	ODS 9: Industria, innovación e infraestructura
Cuestiones ambientales	Gestión ambiental	5.1 y 5.3	Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental ODS 13: Acción por el clima
	Uso sostenible de recursos	5.1 y 5.2	Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente ODS 7: Energía asequible y no contaminante
	Contaminación y cambio climático	5.1	Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente ODS 6: Agua limpia y saneamiento
	Economía circular y gestión de residuos	5.1	Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente ODS 13: Acción por el clima
	Protección de la biodiversidad	5.4	ODS 14: Vida submarina ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	3.1	Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia. ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico
	Organización del trabajo	3.2	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico



Contenido de la Ley 11/2018		Capítulo de este informe	<i>Referencia a los Principios del Pacto Mundial y los ODS</i>
	Seguridad y salud laboral	3.3	Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos ODS 3: Salud y bienestar
	Relaciones sociales	3.4	Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
	Accesibilidad	3.6	ODS 10: Reducción de desigualdades
	Formación	3.5	ODS 4: Educación de calidad
	Igualdad	3.6	Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación ODS 5 : Igualdad de género
Respeto a los Derechos Humanos	Libertad de asociación	4.3	Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva ODS 10: Reducción de desigualdades
	Eliminación de trabajo forzoso u obligatorio	4.1 y 4.2	Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia. Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción ODS 1: Fin de la pobreza ODS 2: Hambre cero ODS 10: Reducción de desigualdades
	Abolición del trabajo infantil	4.4 y 4.5	Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil ODS 10: Reducción de desigualdades



Contenido de la Ley 11/2018		Capítulo de este informe	<i>Referencia a los Principios del Pacto Mundial y los ODS</i>
	Política de contratación de menores de edad	4.5	Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil ODS 10: Reducción de desigualdades
Lucha contra la corrupción y contra el soborno.	Lucha contra la corrupción y contra el soborno.	6.1	Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	6.1	Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
	Aportaciones a fundaciones	7.3	ODS 1: Fin de la pobreza ODS 2: Hambre cero ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles ODS 12: Producción y consumo responsables
Información sobre la sociedad	Consumidores	7.1	ODS 12: Producción y consumo responsables
	Subcontratación y proveedores	7.2	ODS 12: Producción y consumo responsables
	Compromiso con el desarrollo sostenible	7.3	ODS 1: Fin de la pobreza ODS 2: Hambre cero ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles ODS 12: Producción y consumo responsables
	Información fiscal	7.4	ODS 12: Producción y consumo responsables ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos