

**MONTERO ARAMBURU &
GÓMEZ-VILLARES ATENCIA, S.L.P.**

Ejercicio 2025

**Informe de Verificación Independiente y
Estado de Información No Financiera**

**Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información No Financiera**

**MONTERO ARAMBURU &
GÓMEZ-VILLARES ATENCIA, S.L.P.**

Ejercicio 2025

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE MONTERO ARAMBURU & GÓMEZ-VILLARES ATENCIA, S.L.P. DEL EJERCICIO 2025

A los socios de **Montero Aramburu & Gómez-Villares Atencia, S.L.P.**:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 de **Montero Aramburu & Gómez-Villares Atencia, S.L.P.**, en adelante la Sociedad, que forma parte del Informe de Gestión 2025 de la entidad.

El Estado de Información No Financiera de **Montero Aramburu & Gómez-Villares Atencia, S.L.P.** incluye una tabla de contenidos que recoge los requisitos en materia de información no financiera y diversidad exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y las referencias al EINF de la Sociedad.

Responsabilidad del Consejo de Administración

La formulación del EINF, que forma parte del Informe de Gestión 2025 de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Consejo de Administración de **Montero Aramburu & Gómez-Villares Atencia, S.L.P.**, el EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente, y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados. La información que incluye el EINF se refiere exclusivamente al ejercicio 2025 y no refleja datos comparativos del ejercicio 2024, al no exigirlo la legislación vigente, por ser el primer ejercicio de formulación.

Esta responsabilidad incluye, asimismo, el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error. En este sentido, el EINF del ejercicio 2025 ha sido el primero formulado por la Sociedad, por lo que los sistemas de gestión, recopilación de datos y control sobre los mismos se han puesto en marcha en este ejercicio y sobre éstos se va a hacer un seguimiento para proceder a su depuración y afianzamiento de la información reportada.

El Consejo de Administración de **Montero Aramburu & Gómez-Villares Atencia, S.L.P.**, es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de **Montero Aramburu & Gómez-Villares Atencia, S.L.P.**, que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025, en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el Apartado "1.3. Análisis de Materialidad, Riesgos y Políticas" del Estado, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra y cálculos globales de razonabilidad de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Consejo de Administración.

Fundamento de la conclusión con salvedades

En relación con los trabajos de verificación del EINF de **Montero Aramburu & Gómez-Villares Atencia, S.L.P.** correspondiente al ejercicio 2025, cabe señalar, como aspecto que consideramos relevante, que no se incluye en el mismo determinada información relativa a remuneraciones al personal. En concreto, la correspondiente a remuneraciones medias, desglosadas por clasificación profesional y género y por grupos de edad y género, de las categorías directivas. Asimismo, las remuneraciones medias que se muestran en las tablas incluidas en el apartado 3.1.3- *Remuneración Media y Brecha Salarial*, correspondientes a las categorías clasificadas "Core", no incluyen los incentivos al ser importes por consecución de objetivos.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades" no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de **Montero Aramburu & Gómez-Villares Atencia, S.L.P.** correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo

determinados protocolos de los estándares de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla de contenidos del EINF.

Otras cuestiones

De acuerdo con la legislación mercantil, el EINF de **Montero Aramburu & Gómez-Villares Atencia, S.L.P.** del ejercicio 2025 no incluye información y cifras comparativas correspondientes al ejercicio anterior. Nuestra opinión se refiere exclusivamente al EINF del ejercicio 2025. Esta cuestión no modifica nuestra conclusión.

Uso y distribución

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

Idea Asesores, S.L.P.

VERIFICADOR INDEPENDIENTE

Ana María Pérez González

Málaga, a 23 de julio de 2026.

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

IDEA ASESORES, S.L.P.

2026 Núm. 11/26/01771

SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

Montero
Aramburu &
Gómez-Villares
Atencia

MONTERO-ARAMBURU &
Estado de Información No Financiera
2025

Índice

Información General y Bases de Presentación	2
Estado de Información No Financiera para el Ejercicio 2025	2
1.- Información sobre el Modelo de Negocio	3
1.1 Contexto de la Sociedad	3
1.2 Modelo de Negocio	3
1.2.1- Presencia Nacional	4
1.2.2- Equipo Humano	4
1.3 Análisis de Materialidad, Riesgos y Políticas	4
1.3.1- Principales Riesgos e Incertidumbres	4
1.3.2- Matriz de Materialidad	5
1.3.3- Políticas y Protocolos de Respuesta	7
2.- Información sobre Cuestiones Medioambientales	8
2.1 Medidas Adoptadas	8
2.2 Uso Sostenible de los Recursos	9
2.2.1- Consumo y Suministro de Agua	9
2.2.2- Consumo de Energía Directa e Indirecta	9
2.3 Cambio Climático y Contaminación	9
2.3.1- Emisión de Gases de Efecto Invernadero	10
2.4 Economía Circular	10
2.4.1- Residuos Generados	10
3.- Información sobre Cuestiones Relativas al Personal	12
3.1 Empleo y Trabajadores	12
3.1.1- Personal Al Cierre	12
3.1.2- Promedio Anual	13
3.1.3- Remuneración Media y Brecha Salarial	14
3.1.4- Otras Cuestiones	15
3.2 Organización del Trabajo	16
3.2.1- Medidas de conciliación	16
3.2.2- Protocolo Desconexión Digital	17
3.2.3- Seguridad y Salud	18
3.2.4- Formación y Capacitación	19
3.2.5- Plan de Igualdad de Oportunidades	20
4.- Información sobre Otras Cuestiones Sociales y Corporativas	21
4.1 Cumplimiento de los Derechos Humanos	21
4.1.1- Protocolo frente al Acoso Sexual	21
4.1.2- Protocolo frente al Acoso Laboral	22
4.2 Lucha Contra la Corrupción y el Soborno	22
4.2.1- Asociaciones y aportaciones	23
4.2.2- Sistema Interno de Información	23
4.3 Relación con Otros Agentes Sociales	23
4.3.1- Subcontratación y Proveedores	23
4.3.2- Clientes y Consumidores	23
4.4 Información Fiscal	24
4.4.1- Impuestos Sobre Beneficios	24
4.4.2- Subvenciones Recibidas	24
4.5 Publicidad del Estado de Información No Financiera	24
Tabla Resumen de Contenidos de la Ley 11/2018	25

Información General y Bases de Presentación

El Consejo de Administración de **MONTERO-ARAMBURU & GÓMEZ-VILLARES ATENCIA S.L.P.** en adelante, "la Sociedad") formula el presente Estado de Información No financiera (en adelante "EINF"), en aplicación de lo requerido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad y considerando también las consultas que el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) ha emitido "sobre determinadas cuestiones relacionadas con el ámbito de aplicación de la obligación de publicar el estado de información no financiera" y la Guía Informativa sobre la aplicación de la Ley 11/2018.

Para desglosar la información contenida en los apartados siguientes, la Sociedad ha utilizado fundamentalmente determinados protocolos de los estándares GRI (*Global Reporting Initiative*) bajo su enfoque esencial y la Comunicación de la Comisión Europea, de 5 de julio de 2017, sobre Directrices para la presentación de informes no financieros.

Dado que se trata del primer año de formulación, el presente Estado no incluye cifras comparativas respecto a ejercicios anteriores.

El presente EINF, que forma parte integrante del Informe de Gestión de la Sociedad, será sometido a aprobación por parte de la Junta General de Socios y publicado en su página web de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente aplicable.

Estado de Información No Financiera para el Ejercicio Finalizado a 31 de diciembre de 2025

Este EINF de la Sociedad para el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2025 está compuesto por indicadores, cuantitativos y cualitativos, sobre cuestiones sociales, ambientales, sobre derechos humanos, relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno y sobre la sociedad. Basado en los principios fundamentales de relevancia y concisión, tiene como objetivo fundamental ofrecer una visión estratégica de la organización y su capacidad para generar valor en el corto, medio y largo plazo, así como identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general.

El EINF que se presenta a continuación se ha estructurado en los siguientes bloques para abordar los requerimientos específicos de la Ley 11/2018:

- Información sobre el Modelo de Negocio.
- Información sobre Cuestiones Ambientales.
- Información sobre Cuestiones Relativas al Personal.
- Información sobre Otras Cuestiones Sociales y Corporativas.

1.- Información sobre el Modelo de Negocio

1.1 Contexto de la Sociedad

GRI 2-1, 2-2, 2-6, 2-9, 2-23

La Sociedad es un despacho profesional fundado en 1971, constituido inicialmente bajo la denominación de Montero Aramburu y Cia., S.R.C. En 2003 adoptó la forma de sociedad limitada, pasando a denominarse Montero-Aramburu Abogados, S.L., y en 2008 se adoptó su estructura al régimen propio de las sociedades profesionales, consolidando su estructura como entidad dedicada a la prestación de servicios jurídicos.

En 2024, como consecuencia de un proceso de fusión, la Sociedad adoptó su denominación actual, Montero-Aramburu & Gómez-Villares Atencia S.L.P., reforzando su posicionamiento en el ámbito de los servicios profesionales en el ámbito jurídico.

La Sociedad forma parte de una estructura societaria en la que mantiene participaciones en determinadas entidades vinculadas al desarrollo de actividades relacionadas con la prestación de servicios jurídicos. No obstante, en base a la normativa vigente, la Sociedad se acoge a la dispensa de formular cuentas anuales consolidadas, al no poseer las sociedades dependientes, ni de forma individual ni en su conjunto, un interés significativo para expresar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados del grupo. En consecuencia, dichas entidades no forman parte del perímetro de información reportado en el presente EINF.

1.2 Modelo de Negocio

GRI 2-2, 2-6, 2-9, 2-23

La Sociedad desarrolla su actividad mediante un modelo de prestación de servicios jurídicos especializados, ofreciendo asesoramiento integral a empresas, entidades públicas, instituciones y clientes particulares. Su modelo de negocio se basa en un enfoque multidisciplinar, que integra diferentes áreas de especialización para ofrecer soluciones adaptadas a las necesidades de cada cliente.

La generación de valor se sustenta principalmente en el conocimiento, la experiencia y la especialización de sus profesionales, así como en una relación de confianza y largo plazo con sus clientes, basada en la excelencia técnica, la independencia, la ética profesional y el cumplimiento normativo.

La Sociedad presta servicios en un amplio conjunto de áreas de práctica, entre las que destacan:

- Tributario
- Procesal y Arbitraje
- Mercantil
- Civil
- Público y Regulatorio
- Laboral
- Penal
- Urbanismo
- Inmobiliario
- Energía
- Mercado de Capitales
- Entretenimiento y Deporte
- Digital
- Bancario y Financiero
- Reestructuraciones e Insolvencia
- Compliance y Gobierno Corporativo
- Corporate/M&A
- Empresa Familia
- Sostenibilidad y Medioambiente
- Fundaciones, Asociaciones y Otras Entidades Sin Ánimo De Lucro
- Propiedad Industrial e Intelectual
- Seguros

1.2.1- Presencia Nacional

La Sociedad cuenta con presencia nacional a través de sus 9 oficinas ubicadas en distintas ciudades de España: Madrid, Sevilla, Santa Cruz de Tenerife, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria, Marbella, Córdoba, Huelva y Torre del Mar.

Estas ubicaciones permiten a la firma prestar servicios de manera cercana y eficiente en diferentes ámbitos geográficos del territorio nacional, facilitando la atención a sus clientes y el desarrollo de su actividad en múltiples regiones.

1.2.2- Equipo Humano

El equipo humano de la Sociedad está compuesto por más de 345 personas del ámbito jurídico y económico, principalmente abogados y economistas, organizados en las distintas áreas de práctica de la firma.

La estructura del equipo se articula en torno a dichos departamentos especializados, lo que permite abordar de manera coordinada las diferentes áreas del asesoramiento que presta la Sociedad.

1.3 Análisis de Materialidad, Riesgos y Políticas

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-25, 201-2

Para la elaboración de este análisis, la Sociedad ha considerado la información obtenida a través de sus canales de escucha y diálogo con los grupos de interés.

1.3.1- Principales Riesgos e Incertidumbres

Con carácter general, se considera un riesgo cualquier amenaza de que un evento, acción u omisión pueda impedir a la Sociedad lograr sus objetivos. La importancia de los riesgos viene impulsada por dos procesos, en gran medida relacionados, por una parte, con la evolución del contexto socioeconómico que hace que la firma se vea sometida a factores de riesgo cada vez más lejanos a su entorno próximo, con frecuencia atípicos o singulares, y por otra, la posibilidad de inferir buenas prácticas a partir de la experiencia y del marco regulatorio propios de la gestión de riesgos.

En este sentido, los factores de riesgo a los que esté sometida la Sociedad en materia medioambiental, social, de anticorrupción y soborno, y de derechos humanos son, de carácter general, los que se relacionan a continuación:

- a) **Riesgos globales:** los derivados de condiciones climáticas extremas, catástrofes naturales, crisis sanitarias, conflictos armados, etc.
- b) **Riesgos regulatorios:** en este grupo se incluyen aquellos riesgos derivados de cambios legislativos establecidos por los distintos organismos, o cambios en la normativa social, medioambiental, etc. que no puedan ser de rápida aceptación y cumplimiento.
- c) **Riesgos de mercado:** comprende la influencia de múltiples factores externos y macroeconómicos, incluidos algunos como cambios en las tendencias de los consumidores, surgimiento de servicios alternativos y nuevas tecnologías o incertidumbre geopolítica.
- d) **Riesgos operacionales:** abarca una gran variedad de eventos con la característica común de originarse en la forma en que la organización ejecuta sus procesos internos y se incluyen aquellos referidos a las pérdidas económicas, directas o indirectas,

ocasionadas por procesos internos inadecuados, fallos tecnológicos, errores humanos o como consecuencia de ciertos sucesos externos, que puedan tener una repercusión en los ámbitos clave. Los riesgos operacionales incluyen riesgos jurídicos, de fraude, laborales y los asociados a las tecnologías de la información y ciberseguridad.

- e) **Riesgos reputacionales:** potencial impacto negativo asociado a cambios en la percepción de las compañías de la Sociedad por parte de los distintos grupos de interés y en la notoriedad, prestigio, lealtad...

1.3.2- Matriz de Materialidad

GRI 2-23, 2-24

Con el fin de garantizar que la información incluida en el presente EINF sea suficiente y adecuada para mostrar los riesgos y oportunidades de la Sociedad en materia de sostenibilidad y su impacto sobre las personas y el medioambiente, se establecen prioridades para avanzar en la creación de valor económico, social y medioambiental. Esto asegura que se respondan a las necesidades de los grupos de interés, a la vez que el negocio se desarrolla y genera valor.

Para la realización de este análisis, se han considerado los principales grupos de interés de la Sociedad (empleados, clientes, proveedores, grupos de interés, entre otros), así como las cuestiones relevantes asociadas a su sector de actividad. La identificación de los grupos de interés sobre los que la Sociedad genera impacto se ha llevado a cabo a partir del conocimiento de su actividad, reuniones mantenidas con los responsables del negocio y el análisis de la información disponible.

Todo esto se ha realizado en coherencia con los planes operativos y estratégicos de la Sociedad, con un enfoque en el horizonte temporal del largo plazo, teniendo en cuenta la severidad y probabilidad de impacto de cada aspecto financiero y no financiero, así como su efecto cruzado.

Mapa de los grupos de interés

Para definir una política y un plan estratégico orientados a la creación de valor para la Sociedad, resulta fundamental identificar y comprender a sus grupos de interés, ya que ello permite conocer sus expectativas y necesidades, así como identificar los asuntos materiales que deben integrarse en la estrategia ambiental, social y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) de la Sociedad.

El mapa de grupos de interés se estructura en las siguientes categorías:

Grupos de interés internos:	Grupos de interés externos:	Grupos de interés indirectos:
<i>Incluyen aquellos colectivos que mantienen una relación directa con la Sociedad, derivada principalmente del empleo o la propiedad</i>	<i>Las partes interesadas externas son aquellas que no trabajan directamente para la empresa, sino que se ven afectadas de alguna manera por sus acciones o por el resultado del negocio, y/o pueden afectar a la empresa.</i>	<i>Incluyen aquellos agentes que pueden generar un impacto indirecto sobre la Sociedad o verse afectados indirectamente por su actividad</i>

Identificación y selección de asuntos materiales

Para identificar y seleccionar los asuntos materiales, es decir, aquellos aspectos ambientales, sociales y de gobernanza que tienen un mayor impacto en la Sociedad o en sus grupos de interés, se analizaron tanto fuentes internas como externas. Este análisis tuvo en cuenta distintos aspectos, como las tendencias en ámbito ESG, el marco

regulatorio, el contexto interno de la empresa y el de sus principales competidores, así como los requerimientos de los distintos grupos de interés. Este proceso se llevó a cabo siguiendo los principios GRI.

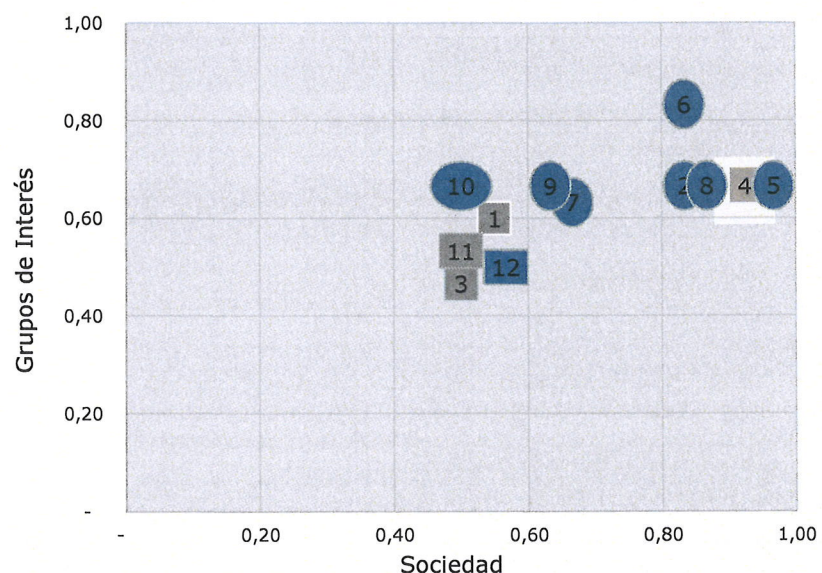
Como resultado de este proceso, se identificaron doce asuntos materiales más relevantes para la Sociedad, principalmente vinculados a aspectos sociales, de gobierno corporativo y cuestiones económico-operativas, en línea con las características y particularidades de su actividad.

Dada la naturaleza de la Sociedad y del sector en el que opera, los aspectos ambientales no han resultado significativamente materiales en comparación con otros asuntos relacionados con la gestión del talento, el cumplimiento normativo, la ética empresarial, la privacidad y seguridad de la información o las relaciones con clientes y otros grupos de interés.

Personas	Gobierno corporativo
1. Bienestar y salud mental	2. Atracción y consolidación de talento
3. Formación y desarrollo profesional	5. Ética y cumplimiento del personal
4. Diversidad, equidad e inclusión	6. Privacidad y protección de datos
11. Protección de datos compartidos	7. Confidencialidad de la información
12. Cumplimiento normativo	8. Ciberseguridad
	9. Gestión de conflictos de interés
	10. Prácticas éticas de clientes

El resultado de este análisis ha quedado reflejado en una matriz de materialidad, cuyo eje de abscisas muestra los aspectos significativos de la Sociedad y el eje de ordenadas los aspectos materiales para los grupos de interés.

Los asuntos materiales que han resultado más relevantes son los que sitúan en el cuadrante superior derecho de la presente gráfica:



1.3.3- Políticas y Protocolos de Respuesta

GRI 2-23, 2-24

La Sociedad desarrolla y mantiene políticas y protocolos en respuesta a los aspectos identificados. Desde la Dirección se buscan establecer medidas para abordar los riesgos detectados en los análisis de materialidad, completando así las políticas ya existentes.

En este contexto, la Sociedad cuenta con instrumentos específicos orientados a promover un entorno laboral seguro, respetuoso y alineado con principios de bienestar, igualdad y cumplimiento normativo. Entre las principales iniciativas implementadas en dicho ámbito destacan: Protocolo de Acoso Laboral, Protocolo de Acoso Sexual y Protocolo de Desconexión Digital.

Asimismo, la Sociedad continúa avanzando en el proceso de formalización y fortalecimiento de su marco interno de políticas y procedimientos, incluyendo la implantación de un Sistema de Gestión y Prevención de Riesgos Penales (*Compliance Penal*), con el objetivo de consolidar una cultura basada en principios éticos, integridad, transparencia y cumplimiento.

A lo largo del presente documento se describen las principales políticas, procedimientos y actuaciones aplicables, así como las medidas impulsadas por la Sociedad en materia ambiental, social y de buen gobierno.

Sistema de Gestión y Prevención de Riesgos Penales

La Sociedad ha aprobado el Sistema de Gestión y Prevención de Riesgos Penales siendo el mismo objeto de actualización e implementación. La Sociedad mantiene un firme compromiso con los principios de ética, integridad y cumplimiento normativo. En este sentido, aplica una política de tolerancia cero frente a cualquier conducta relacionada con el soborno o la corrupción, tanto en el ámbito público como privado, promoviendo el cumplimiento de los más altos estándares legales y éticos en el desarrollo de su actividad. En dicho marco, cuenta con procedimientos internos para prevenir, controlar y gestionar los riesgos.

Cuestiones Sociales y Respeto de los Derechos Humanos

La Sociedad considera que las personas son el pilar fundamental de la compañía. Por esta razón, ha establecido el objetivo de convertir la organización en un entorno laboral que promueva la igualdad, la inclusión, el respeto y el bienestar de todos sus colaboradores.

Este compromiso se materializa a través de diversas políticas, diseñadas para fomentar un ambiente de trabajo saludable y equitativo, garantizando condiciones óptimas para el desarrollo profesional y personal de sus empleados. A continuación, se relacionan las principales áreas de actuación y los aspectos que la empresa busca mitigar dentro de su estructura organizativa:

- Protocolo de Acoso Laboral.
- Protocolo de Acoso Sexual.
- Protocolo de Desconexión Digital.

Los principales aspectos y medidas asociados a estos protocolos se desarrollan en el Apartado 4. *Información sobre Otras Cuestiones Sociales y Corporativas* del presente informe.

2.- Información sobre Cuestiones Medioambientales

La actividad de la Sociedad, la propia derivada de la prestación de servicios profesionales jurídicos y económicos, no genera impactos medioambientales significativos. No obstante, la firma es consciente de la importancia de la sostenibilidad y del uso responsable de los recursos en el desarrollo de su actividad.

En este contexto, la sociedad considera los aspectos medioambientales en la gestión de sus operaciones, promoviendo prácticas orientadas a la eficiencia en el uso de recursos y al respeto por el entorno por lo que el impacto medioambiental directo es reducido y no existen provisiones ni contingencias significativas de naturaleza medioambiental.

2.1 Medidas Adoptadas

GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-5, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

En su compromiso por preservar el medio ambiente y minimizar el impacto de sus actividades, la Sociedad se esfuerza por garantizar la sostenibilidad de sus negocios, respetando y cuidando el entorno en el que desarrolla su actividad.

Debido a la naturaleza de su actividad, la Sociedad no identifica riesgos medioambientales significativos asociados directamente a sus operaciones. No obstante, mantiene una estrategia de mejora progresiva en materia ambiental y de adaptación frente al cambio climático.

Para ello, se promueven acciones e iniciativas que ayuden a mejorar el impacto medioambiental y comportamientos acordes a tal fin en toda la organización, entre las que destacan:

- Utilización de energía eléctrica proveniente de fuentes renovables certificadas. Actualmente, la Sociedad tiene un 41% de la electricidad consumida que proviene de estas fuentes.
- Sustitución progresiva de sistemas de iluminación por alternativas más eficientes.
- Mejora y optimización de sistemas de calefacción y climatización.
- Implantación progresiva de medidas orientadas a optimizar el consumo energético en oficinas.
- Optimización del ciclo de vida de equipos tecnológicos y reutilización cuando resulte viable.
- Gestión de residuos electrónicos e informáticos mediante gestores externos especializados.
- Establecer sistema de reciclaje en la oficina y hacer una campaña de sensibilización.
- Cálculo y seguimiento de la huella de carbono.
- Promoción de modalidades de trabajo flexible y teletrabajo.
- Promoción de reuniones virtuales y herramientas digitales de colaboración, con el objetivo de reducir desplazamientos asociados a la actividad profesional.
- Promoción del uso racional y eficiente del agua entre todos los colaboradores, fomentando el cierre de grifos cuando no estén en uso y la utilización prudente del recurso. Además, se comprometen a solucionar fugas y roturas de manera inmediata.

2.2 Uso Sostenible de los Recursos

GRI 302-1, 302-3

2.2.1- Consumo y Suministro de Agua

GRI 301-1, 301-2, 303-1, 303-2, 303-3, 303-5

El total de agua consumida por la Sociedad durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, ha ascendido a 353,02 m³, procedente de la red de suministros, y de acuerdo con las limitaciones locales. La información reportada corresponde a 3 de las 9 oficinas de la Sociedad para las que se dispone de registros individualizados de consumo.

Consumo de Agua ¹	m ³
Suministro municipal	353,02
TOTAL	353,02

La totalidad del consumo de agua por parte la Sociedad proviene del suministro municipal, y no se realiza captación de fuentes naturales ni subterráneas.

Del mismo modo, las aguas residuales generadas son exclusivamente de carácter sanitario y son vertidas a las redes municipales, de acuerdo con la normativa local aplicable. Dada la naturaleza administrativa y de servicios de la actividad, el vertido de aguas residuales no se considera un aspecto ambiental significativo.

2.2.2- Consumo de Energía Directa e Indirecta

GRI 302-1, 302-3

La Sociedad no dispone de instalaciones, vehículos o equipos que consuman combustibles u otras fuentes de energía bajo su control operativo. En consecuencia, durante el ejercicio 2025 no se registraron consumos energéticos directos. El consumo energético indirecto corresponde a la electricidad adquirida para el desarrollo de la actividad en las distintas oficinas de la Sociedad.

A continuación, se presenta el detalle del consumo registrado durante el ejercicio:

Consumo de Energía	kWh	GJ
Energía Indirecta		
Electricidad	487.036	1.753
TOTAL	487.036	1.753

2.3 Cambio Climático y Contaminación

GRI 3-3, 201-2, 203-1, 203-2

Desde la Sociedad se consideran tanto el cambio climático como la contaminación aspectos prioritarios dentro de su actividad, para ello, se cuentan con planes y protocolos que buscan optimizar el uso de los recursos, reducir el consumo energético y minimizar la huella de carbono.

Se considera que la contaminación lumínica y acústica de la actividad de la Sociedad no genera un impacto significativo en el medioambiente, ni se prevé que lo haga.

¹ No se dispone de información específica sobre el consumo de agua de todas las oficinas, al no estar disponible dicho dato. La Sociedad está trabajando para poder obtenerlo en el futuro.

2.3.1- Emisión de Gases de Efecto Invernadero

GRI 203-1, 203-2, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de la Sociedad han sido calculadas a partir de los consumos energéticos asociados a su actividad, siguiendo los principios y directrices establecidos por el GHG Protocol.

Por definición, las emisiones de Alcance 1 corresponden a emisiones directas procedentes de fuentes que son propiedad de la organización o están bajo su control operativo. Como se ha indicado, durante el ejercicio 2025, la Sociedad no ha identificado fuentes de emisión incluidas en este alcance. Por su parte, las emisiones de Alcance 2² corresponden a las emisiones indirectas asociadas a la generación de la electricidad adquirida y consumida para el funcionamiento de las oficinas de la Sociedad.

A continuación, se presenta el detalle de las emisiones de gases de efecto invernadero registradas durante el ejercicio:

Gases de Efecto Invernadero	CO ₂ eq (t)
Emisiones Alcance 2	80,45
TOTAL	80,45

Durante el ejercicio, la Sociedad no ha adquirido derechos de emisión de gases de efecto invernadero en el marco de los sistemas de comercio de emisiones existentes.

Si bien la actividad principal de la Sociedad no implica procesos industriales ni uso, intensivo de equipos que generen emisiones directas de gases de efecto invernadero, si cuenta con un número significativo de oficinas equipadas con sistemas de climatización que pueden contener gases fluorados. Hasta la fecha, no se tiene un detalle sobre la carga, de reposición de estos gases o posibles fugas. En este sentido la Sociedad reconoce la necesidad de reforzar el control y seguimiento de estos equipos en los próximos ejercicios y está poniendo en marcha los procedimientos necesarios para obtener esta información de sus proveedores de servicios.

2.4 Economía Circular

Como consecuencia de la actividad propia de la sociedad, se generan determinados residuos electrónicos derivados del uso de equipos y dispositivos informáticos.

2.4.1- Residuos Generados

La sociedad distingue entre residuos informáticos sin soporte de información, tales como cableado, conectores, impresoras, monitores, ordenadores y portátiles sin discos duros, (Categoría 1) y dispositivos de almacenamiento de información, como discos duros, pendrives y cintas (Categoría 2).

Respecto de estos últimos, la sociedad aplica procedimientos específicos de destrucción segura y certificada de la información con carácter previo a su eliminación.

² A la fecha no ha sido posible evaluar las emisiones de alcance 3.

Residuos Destinados a Eliminación	Kg.
Categoría 1	77,00
Categoría 2	22,00
TOTAL	99,00

Los residuos son retirados y tratados por empresas dedicadas a la recuperación de papel y cartón y por empresas expertas en la gestión, tratamiento y recuperación de residuos.

3.- Información sobre Cuestiones Relativas al Personal

3.1 Empleo y Trabajadores

A 31 de diciembre de 2025, la Sociedad cuenta con una plantilla integrada por 348 personas trabajadoras. Del total de la plantilla, el 65% corresponde a mujeres y el 35% a hombres, reflejando una composición con una destacada representación femenina. Por otra parte, durante el ejercicio 2025, el personal medio de la Sociedad ascendió a 342,66 personas trabajadoras, de las cuales 214,43 corresponden a mujeres y 128,23 a hombres.

Al cierre, la plantilla se distribuye entre dos grandes áreas funcionales: el Área Core, que concentra el 77% de las personas trabajadoras; y el área de Administración, que representa el 23% restante. La representación femenina es mayoritaria en ambas áreas, alcanzando el 62% y el 73%, respectivamente.

En relación con la distribución por edades, el grupo más representativo se sitúa en el tramo comprendido entre 30 y 50 años y para ambos sexos, concentrando el 65% del total de la plantilla a 31 de diciembre.

Asimismo, la Sociedad mantiene una estructura laboral estable, caracterizada por un elevado porcentaje de contratación indefinida, representando este tipo de contrato el 95% de las personas trabajadoras al cierre del ejercicio.

El Consejo de Administración de la Sociedad está integrado por 12 miembros, de los cuales 10 son hombres y 2 son mujeres.

3.1.1- Personal Al Cierre

GRI 2-7, 2-8

Distribución por Categoría Profesional y Género

Categoría profesional	Hombre	Mujer	Total
Core			
Socio profesional	10	6	16
Director de Departamento	7	9	16
Asociado Senior	24	30	54
Asociado	16	25	41
Junior	16	23	39
Asimilados	19	43	62
Paralegal	3	20	23
Prácticas	6	12	18
Administración			
Director de Departamento	2	4	6
Gerente	1		1
Equipo Administrativo	3	34	37
Equipo Técnico	15	20	35
TOTAL	122	226	348

Distribución por Grupo de Edad

Grupo de edad	Hombre	Mujer	Total
Menor de 30 años	25	38	63
De 30 a 50 años	85	146	231
Más de 50	12	42	54
TOTAL	122	226	348

Distribución por Tipo de Contrato

Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Total
Determinada	6	11	17
Indefinido	116	215	331
TOTAL	122	226	348

3.1.2- Promedio Anual

GRI 405-1

Personal Medio por Tipo de Contrato y Jornada

Tipo de Contrato y Jornada	Hombre	Mujer	Total
Indefinido			
Completa	122,06	198,65	320,71
Parcial	0,35	5,40	5,75
Determinada			
Completa	5,82	9,62	15,44
Parcial	-	0,76	0,76
PROMEDIO	128,23	214,43	342,66

Personal Medio por Grupo Edad y Género

Grupo Edad y Género	Hombre	Mujer	Total
Menor de 30 años	20,31	32,80	53,11
De 30 a 50 años	90,92	143,94	234,86
Más de 50	17,00	37,69	54,69
PROMEDIO	128,23	214,43	342,66

Personal Medio por Categoría y Género

Tipo de Categoría Profesional y Edad	Indefinido		Determinada		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Core					
Socio profesional	10,99	7,00	-	-	17,99
Director de Departamento	6,92	9,00	-	-	15,92
Asociado Senior	24,11	30,75	-	-	54,86
Asociado	18,05	27,37	-	-	45,42
Junior	18,66	21,76	-	-	40,42
Asimilados	17,88	37,24	-	0,20	55,32
Paralegal	3,66	20,66	0,08	1,14	25,54
Prácticas	0,28	1,85	4,81	7,95	14,89
Administración					
Director de Departamento	2,00	3,89	-	-	5,89
Gerente	1,00	-	-	-	1,00
Equipo Administrativo	3,00	26,54	-	1,09	30,63
Equipo Técnico	15,86	17,99	0,93	-	34,78
PROMEDIO	122,40	204,05	5,83	10,38	342,66

3.1.3- Remuneración Media y Brecha Salarial³

Remuneración Media Grupo por Categoría y Género

Remuneración Media Categoría Profesional y Género	Hombre	Mujer	Brecha Salarial
Core			
Asociado Senior	53.134,62	53.225,81	0,2%
Asociado	37.300,00	37.030,30	-0,7%
Junior	26.833,33	25.578,13	-4,7%
Paralegal	28.000,00	28.000,00	0,0%
Asimilados	26.000,00	26.000,00	0,0%
Administración			
Equipo Administrativo	19.198,34	23.196,75	20,8%
Equipo Técnico	30.884,73	25.831,99	-16,4%
REMUNERACIÓN	34.311,49	30.778,09	

³ La información relativa a la remuneración media y a la brecha salarial correspondiente a las categorías de Socios Profesionales, Directores de Departamento y Gerencia no se incluye en el presente EINF.

Remuneración Media Grupo Edad y Género

Remuneración Media Grupo de Edad y Género	Hombre	Mujer	Brecha Salarial
Core			
Menor de 30 años	27.540,00	26.750,00	-2,9%
De 30 a 50 años	37.479,45	34.462,50	-8,0%
Más de 50	49.000,00	38.558,82	-21,3%
Administración			
Menor de 30 años	-	*	N/D
De 30 a 50 años	26.640,94	22.358,83	-16,1%
Más de 50	44.399,86	29.595,66	-33,3%
REMUNERACIÓN	34.311,49	30.778,09	

La brecha salarial compara la remuneración media entre mujeres y hombres dentro de cada una de las áreas. Se calcula como el cociente entre la diferencia de la remuneración media de los hombres y la de las mujeres, dividido por la remuneración media de los hombres.

Remuneración Consejo

La Sociedad informa de que los miembros del Consejo de Administración no reciben retribución alguna derivada del ejercicio de sus funciones como consejeros.

3.1.4- Otras Cuestiones

Número de Despidos

GRI 401-1

Durante el ejercicio 2025, se registraron 11 despidos. Su distribución se presenta a continuación:

Categoría y Grupo de Edad	Hombre	Mujer	Total
Core			
Menor de 30 años	1	2	3
De 30 a 50 años	3	1	4
Más de 50	-	1	1
Administración			
Menor de 30 años	-	1	1
De 30 a 50 años	2	-	2
TOTAL	6	5	11

Personal con Discapacidad

GRI 401-1

La Sociedad cumple con lo establecido en la normativa vigente en materia de integración laboral de personas con discapacidad, superando el porcentaje mínimo legalmente exigido del 2% de personas trabajadoras con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

* La información correspondiente no se muestra de forma desagregada debido al reducido tamaño de la muestra, con el objetivo de preservar la confidencialidad de la información, evitar la identificación indirecta de personas trabajadoras y garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos.

Al cierre del ejercicio 2025, la plantilla de la Sociedad estaba integrada por 7 personas trabajadoras con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

3.2 Organización del Trabajo

GRI 2-23, 2-24, 401-3, 403-9

La Sociedad aplica los convenios colectivos provinciales correspondientes a cada centro de trabajo, en función de la ubicación de sus distintas sedes. Estos marcos laborales establecen las condiciones mínimas aplicables a las personas trabajadoras en aspectos como la jornada laboral, vacaciones, clasificación profesional, remuneración y demás derechos laborales.

Los principales convenios colectivos aplicables son los correspondientes al sector de Oficinas y Despachos de las provincias de Huelva, Las Palmas, Almería, Santa Cruz de Tenerife y Málaga, así como el de la Comunidad de Madrid. Adicionalmente, determinados colectivos profesionales, como el colectivo de abogados, se rigen por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La Sociedad está comprometida con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un beneficio básico y como eje de los procedimientos de gestión. Es por ello por lo que, aunque la Dirección es consciente de que las exigencias de la actividad vinculada con el servicio a los clientes, dificulta las medidas de concentración de la jornada laboral y horarios, está comprometida igualmente con la mejora continua de la organización que se manifiesta en la voluntad de hacer de la Sociedad el mejor lugar donde trabajar fomentando ambientes de trabajo igualitarios, inclusivos, respetuosos y saludables.

Si bien actualmente no existen representantes legales de las personas trabajadoras ni órganos formales de representación, sí se mantienen canales de comunicación directa entre la Dirección y las personas trabajadoras, facilitando la gestión y seguimiento de las cuestiones laborales.

Asimismo, la Sociedad dispone de un Portal de Empleo interno a través del cual las personas trabajadoras pueden realizar consultas y comunicarse directamente con el área de Recursos Humanos, favoreciendo la accesibilidad, la resolución de dudas y la atención de las necesidades planteadas por la plantilla.

3.2.1- Medidas de conciliación

La Sociedad cuenta con medidas de flexibilidad dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal y profesional de las personas trabajadoras. Durante el ejercicio 2025, estas medidas se aplican en materia de horarios, jornada y trabajo a distancia. Se desarrollan de forma compatible con la eficacia, dedicación y exigencia propias de los servicios prestados por la Sociedad, contribuyendo al bienestar y a la mejora de la conciliación de las personas trabajadoras.

En este sentido, destacamos:

Flexibilidad de horarios

Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, se aplica un régimen de jornada intensiva, con un horario de 8:00 a 15:00 horas, así como la posibilidad de acogerse a un día voluntario de teletrabajo.

Trabajo a distancia

Se fomentan modelos de trabajo flexible que facilitan la conciliación de la vida personal y profesional. Entre estas medidas, se contempla la posibilidad de realizar hasta un día de teletrabajo semanal para aquellos puestos cuyas funciones lo permitan.

Vacaciones

La Sociedad cuenta con una política de vacaciones alineada con la normativa laboral vigente y el convenio colectivo de aplicación, que permite compatibilizar el derecho al descanso de las personas trabajadoras con las necesidades operativas de la organización.

Desconexión digital

Se garantiza a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites legales, en particular: ordenadores portátiles, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos, chat de empresa o cualquier otro que pueda utilizarse.

Registro de la jornada

La Sociedad ha implantado en todas sus oficinas un sistema de registro diario de jornada con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente. Para ello, cuenta con una herramienta de gestión que permite realizar el control de la jornada de las personas trabajadoras, manteniendo la flexibilidad en la organización del trabajo, incluyendo modalidades de trabajo a distancia, medidas de conciliación y modelos de trabajo orientados a proyectos y objetivos.

3.2.2- Protocolo Desconexión Digital

La Sociedad cuenta con un Protocolo de Desconexión Digital cuyo objetivo es garantizar el derecho de las personas trabajadoras a no atender comunicaciones o requerimientos profesionales fuera de su jornada laboral, promoviendo el respeto a los tiempos de descanso, permisos y vacaciones. La Sociedad, reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital aplicable a todas las personas trabajadoras.

A través de este protocolo, la Sociedad establece los principios y medidas orientadas a favorecer un uso responsable de las herramientas tecnológicas y asegurar el equilibrio entre la vida profesional y personal, contribuyendo al bienestar de las personas trabajadoras y a la creación de un entorno laboral saludable.

Para reforzar una cultura organizativa orientada al bienestar y al equilibrio entre la vida personal y profesional, la Sociedad contempla las siguientes acciones:

- Comunicación y difusión interna del Protocolo de Desconexión Digital a toda la plantilla, garantizando el conocimiento de sus principios y medidas aplicables.
- Entrega del protocolo a las nuevas incorporaciones, promoviendo su conocimiento desde el inicio de la relación laboral.
- Publicación y puesta a disposición del protocolo a través de los canales internos de comunicación de la Sociedad.
- Desarrollo de acciones formativas periódicas dirigidas a sensibilizar sobre el uso responsable de las herramientas tecnológicas y la importancia del derecho a la desconexión digital. Realización de acciones de concienciación dirigidas a directivos y mandos intermedios para reforzar el respeto a los tiempos de descanso y promover la correcta aplicación de estos principios dentro de sus equipos.

Las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas en su desarrollo profesional ni sancionados por el ejercicio del derecho a la desconexión digital. Por tanto, se garantiza que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no puede conllevar medidas sancionadoras, ni puede influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

3.2.3- Seguridad y Salud

GRI 103, 403-1, 403-2, 403-9

La política de seguridad y salud en el trabajo se rige por la normativa nacional y por lo recogido en los distintos convenios colectivos aplicables. Para la Sociedad es de suma importancia que los empleados cuenten con todas las medidas necesarias para poder realizar su trabajo de forma segura al objeto de proteger su integridad física, y en este sentido han desarrollado su Política de Prevención de Riesgos Laborales.

Plan de Prevención de Riesgo

En este ámbito, la política establecida se dirige a proporcionar a los trabajadores una protección eficaz frente a los riesgos laborales con el objetivo de que el trabajo se efectúe en las mejores condiciones de seguridad.

La Sociedad cuenta con un plan de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo objeto es establecer las pautas y principios de actuación necesarios para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El Plan, vigente desde 2020, tiene como finalidad integrar la prevención en la gestión de la Sociedad, asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable, identificar y minimizar los riesgos asociados a la actividad desarrollada y promover una cultura preventiva basada en la responsabilidad y participación de todos los niveles de la organización.

Como consecuencia del proceso de integración societaria que dio lugar a su actual denominación, la Sociedad se encuentra trabajando en la revisión y unificación de sus políticas y procedimientos internos, incluyendo la actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. La aprobación de la nueva versión está prevista para 2026, con el objetivo de adaptar el sistema de gestión preventiva a la actual estructura organizativa de la Sociedad.

Horas de Absentismo y Accidentes

GRI 403-9

En relación con el absentismo laboral, durante el ejercicio 2025 la Sociedad registró un total de 21.728⁴ horas de usencia por incapacidad temporal, derivadas principalmente de enfermedades comunes, lo que representa un índice de absentismo del 3,59% sobre el total de horas teóricas de trabajo. Se realiza un seguimiento de estas situaciones con el objetivo de promover el bienestar de las personas trabajadoras y favorecer un entorno laboral saludable.

Durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, la Sociedad no registró bajas médicas derivadas de accidentes laborales ni incidentes con consecuencias graves asociados a la actividad profesional desarrollada.

⁴ El cálculo de las horas de absentismo se ha realizado tomando como referencia los días de baja registrados durante el ejercicio y estimando su equivalencia en horas conforme a una jornada diaria de 8 horas.

No obstante, la Sociedad mantiene su compromiso con la seguridad, salud y bienestar de sus empleados, aplicando medidas preventivas y protocolos de actuación en materia de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, durante el mismo ejercicio no se registraron bajas derivadas de enfermedades profesionales ni existen antecedentes registrados de este tipo durante el periodo objeto de reporte. La Sociedad continúa promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable, impulsando iniciativas orientadas a la prevención y al bienestar de las personas trabajadoras.

3.2.4- Formación y Capacitación

GRI 2-23, 2-24, 404-1, 404-2, 412-2

La formación y actualización continua de los conocimientos constituye un elemento clave para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de la Sociedad.

En este sentido, todos los departamentos cuentan con un sistema de formación continua que incluye sesiones periódicas de actualización normativa y técnica en las distintas áreas de especialización jurídica. Estas acciones formativas, realizadas con carácter quincenal, permiten mantener al equipo actualizado respecto de los cambios legislativos, regulatorios y jurisprudenciales que afectan a cada disciplina.

Asimismo, se fomenta el intercambio interno de conocimiento mediante la exposición y análisis de casos prácticos y asuntos de especial relevancia, favoreciendo el aprendizaje colaborativo y el desarrollo de capacidades técnicas entre los profesionales.

A continuación, se presenta un resumen de las horas de formación recibidas por la plantilla durante el ejercicio, desglosadas por categoría profesional y género.

HORAS DE FORMACIÓN IMPARTIDAS	Total de Horas de Formación		Ratio de Formación por Empleado	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Core				
Socio profesional	68,00	210,00	6,19	30,00
Director de Departamento	22,00	80,50	3,18	8,94
Asociado Senior	474,75	710,25	19,69	-
Asociado	239,75	472,75	13,28	17,27
Junior	267,00	391,25	14,31	17,98
Asimilados	107,50	193,75	6,01	5,18
Paralegal	18,00	38,00	4,80	1,74
Prácticas	53,00	157,75	10,42	16,09
Administración				
Director de Departamento	29,00	8,00	0,67	0,04
Equipo Administrativo	2,00	1,00	4,94	9,23
Equipo Técnico	83,00	166,00	6,19	30,00
TOTAL	1.364,00	2.429,25	10,71	11,33

La Sociedad busca fomentar la formación y empleabilidad de los jóvenes y para ello ha firmado distintos convenios con Institutos de Formación Profesional (de grado medio y superior) y Universidades de diferentes partes de la geografía española para la realización de prácticas, tanto curriculares como extracurriculares, por parte de los estudiantes.

En 2025 se han realizado un promedio de 13 contrataciones de personal en prácticas.

3.2.5- Plan de Igualdad de Oportunidades

GRI 2-23, 2-24, 3-3

En materia de igualdad de oportunidades, la Sociedad cuenta con un Plan de Igualdad orientado a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como a prevenir cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

El Plan de Igualdad establece el compromiso de la Sociedad con la promoción de un entorno laboral igualitario, inclusivo y respetuoso, incorporando medidas de actuación en diferentes ámbitos de la gestión de personas, entre ellos la selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la representación equilibrada, la prevención del acoso sexual, la salud laboral, la prevención de la violencia de género y la comunicación inclusiva.

Asimismo, la Sociedad realiza un seguimiento de las medidas previstas en el Plan con el objetivo de favorecer la mejora continua en materia de igualdad y diversidad.

Accesibilidad Universal

Las instalaciones de la Sociedad se encuentran adaptadas para facilitar el acceso universal y la movilidad de personas con discapacidad o movilidad reducida. Entre las medidas implantadas se incluyen ascensores, rampas, barandillas y otros elementos orientados a garantizar la accesibilidad a las instalaciones.

Asimismo, la Sociedad promueve los principios de igualdad, inclusión e integración laboral de las personas con discapacidad, impulsando un entorno de trabajo accesible y favoreciendo su plena participación dentro de la organización.

4.- Información sobre Otras Cuestiones Sociales y Corporativas

La Sociedad mantiene un diálogo constante con las organizaciones y agentes sociales que las gestionan, así como con los grupos de interés, lo que permite aceptar sugerencias para la mejora de ciertos aspectos dentro de la sociedad, creando las oportunas sinergias.

4.1 Cumplimiento de los Derechos Humanos

GRI 2-23, 2-24, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-1

En la Sociedad existe un firme compromiso con el respeto de los Derechos Humanos. Se promueve un ambiente laboral sano y seguro, excluyendo comportamientos violentos, discriminatorios, de acoso o abuso y trabajo infantil. El compromiso se extiende a las entidades proveedoras y colaboradoras, y en base a éste se regulan las relaciones con terceras partes.

En el ejercicio no consta que exista ninguna denuncia por vulneración de Derechos Humanos o trabajo infantil. Tampoco se han recibido quejas o reclamaciones de cualquier otra índole en la Sociedad durante ese ejercicio.

4.1.1- Protocolo frente al Acoso Sexual

La Sociedad dispone de un Protocolo de actuación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación por embarazo o maternidad, cuyo objetivo es prevenir, identificar y gestionar posibles conductas de esta naturaleza dentro del entorno laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación.

El protocolo establece los principios de actuación y los compromisos asumidos por la Sociedad en materia de información, prevención, intervención y eliminación de este tipo de conductas, así como los canales y procedimientos internos aplicables, garantizando en todo momento la confidencialidad y adecuada gestión de las comunicaciones o denuncias que pudieran producirse. Asimismo, el protocolo recoge las definiciones, situaciones, responsabilidades y procedimientos de actuación relacionados con la detección, gestión y resolución de posibles casos.

Con el objetivo de reforzar una cultura preventiva, la Sociedad ha implantado diversas medidas, entre las que destacan:

- Difusión del protocolo a todos los niveles de la organización mediante los canales internos disponibles.
- Promoción de reuniones periódicas y espacios de comunicación interna.
- Desarrollo de acciones de sensibilización y concienciación sobre los efectos del acoso y la discriminación.
- Revisión periódica de incidencias para evaluar la eficacia de las medidas adoptadas.
- Mantenimiento de canales de comunicación internos accesibles y fluidos.
- Formación específica dirigida a las personas implicadas en la detección, investigación y gestión de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La Sociedad mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier comportamiento asociado al acoso o la discriminación, tanto en las relaciones internas como en las

mantenidas con clientes, proveedores y otros grupos de interés. Durante el ejercicio objeto del presente informe, no se registraron incidencias ni denuncias relacionadas con este tipo de conductas.

4.1.2- Protocolo frente al Acoso Laboral

El Protocolo de Acoso Laboral tiene como finalidad establecer las directrices necesarias para identificar, prevenir y gestionar posibles situaciones de acoso laboral de carácter moral, con el propósito de evitar conductas discriminatorias y minimizar sus posibles efectos. Asimismo, el protocolo define las conductas que pueden ser consideradas situaciones de acoso y establece los procedimientos de actuación aplicables en cada caso.

Con el objetivo de promover una cultura preventiva y un entorno laboral seguro y respetuoso, la Sociedad contempla diversas medidas orientadas a prevenir situaciones de acoso, entre las que destacan:

- Difusión del protocolo a todos los niveles de la organización mediante los canales de comunicación disponibles.
- Promoción de reuniones periódicas entre equipos y departamentos, fomentando la participación y la adecuada comunicación de funciones y responsabilidades.
- Desarrollo de acciones de sensibilización y concienciación sobre el impacto del acoso en el entorno laboral.
- Revisión periódica de incidencias relacionadas con situaciones de acoso para evaluar la eficacia de las medidas implantadas.
- Fomento de canales de comunicación internos abiertos y fluidos en todos los niveles de la organización.
- Formación específica dirigida a las personas involucradas en la detección, investigación y gestión de posibles situaciones de acoso.

4.2 Lucha Contra la Corrupción y el Soborno

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-25, 201-2

Conforme se ha indicado, la Sociedad ha aprobado un Sistema de Gestión y Prevención de Riesgos Penales actuando bajo principios de ética, integridad y cumplimiento normativo, manteniendo una cultura de tolerancia cero frente a cualquier conducta corrupta.

En el desarrollo de su actividad, la Sociedad aplica criterios orientados a garantizar relaciones profesionales basadas en la transparencia, independencia y objetividad, tanto con clientes como con proveedores y otros grupos de interés. Entre las prácticas y actuaciones implantadas destacan:

- Aplicación de medidas orientadas a la prevención y gestión de potenciales conflictos de interés.
- Implantación de procedimientos y controles dirigidos a la prevención del blanqueo de capitales y cumplimiento de la normativa aplicable.
- Rechazo de cualquier conducta que pueda comprometer la independencia profesional o generar situaciones de trato de favor.
- No aceptación de regalos, incentivos o beneficios que puedan influir en la toma de decisiones o afectar a la objetividad e independencia.
- Aplicación de criterios objetivos en la selección y relación con proveedores y colaboradores.
- Promoción de relaciones comerciales y profesionales basadas en principios de ética, transparencia y cumplimiento normativo.

Asimismo, la Sociedad continúa avanzando en el proceso de fortalecimiento y formalización de sus políticas internas mediante el desarrollo de instrumentos adicionales orientados a reforzar los principios de integridad y buen gobierno.

4.2.1- Asociaciones y aportaciones

La Sociedad mantiene relaciones con diversas asociaciones profesionales y sectoriales vinculadas a su actividad, fomentando la colaboración institucional y el intercambio de conocimiento dentro de un marco de actuación basado en la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo.

Durante el ejercicio 2025, la Sociedad realizó aportaciones a asociaciones por importe de 93.229 euros, así como donativos y patrocinios por importe de 21.305 euros. Estas contribuciones se efectúan de acuerdo con criterios de transparencia y supervisión interna, sin que constituyan mecanismos para la obtención de ventajas indebidas o contrarias a los principios de integridad que rigen la actuación de la Sociedad.

4.2.2- Sistema Interno de Información

GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-25, 201-2

La Sociedad dispone de un Sistema Interno de Información (SII) conforme a la Ley 2/2023, que garantiza la recepción, gestión y trazabilidad de comunicaciones —incluidas las anónimas—, la protección integral de la persona informante (confidencialidad, prohibición de represalias, derechos de defensa) y el cumplimiento de los plazos y procedimientos legalmente establecidos.

Durante el ejercicio 2025, no se registraron denuncias ni comunicaciones a través de dicho canal que requirieran tratamiento o seguimiento por parte de la Sociedad.

4.3 Relación con Otros Agentes Sociales

4.3.1- Subcontratación y Proveedores

GRI 2-23, 2-24, 3-3, 308-2, 414-1, 414-2, 416-1

Debido a la naturaleza de la actividad de la Sociedad, actualmente no se dispone de procedimientos formalizados para la incorporación de criterios sociales, de igualdad de género y ambientales en la política de compras.

4.3.2- Clientes y Consumidores

GRI 2-23, 2-24, 3-3, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2, 416-1

La Sociedad mantiene una relación con sus clientes basada en principios de confianza, confidencialidad, transparencia y calidad del servicio. Consciente de la naturaleza sensible de la información gestionada en el ejercicio de su actividad, promueve medidas orientadas a garantizar la protección de datos, la seguridad de la información y una comunicación clara y continua.

Asimismo, impulsa la mejora de la experiencia del cliente mediante procesos eficientes, herramientas digitales y una atención orientada a sus necesidades y expectativas.

Privacidad y Protección de Datos

La Sociedad respeta plenamente la privacidad y el derecho a la protección de datos personales de sus empleados, clientes y demás grupos de interés, garantizando un

tratamiento adecuado, seguro y confidencial de la información gestionada en el desarrollo de su actividad. En este sentido, desarrolla sus actuaciones de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

Quejas y Reclamaciones

La Sociedad mantiene habilitados canales de quejas y reclamaciones de conformidad con la normativa aplicable y los procedimientos internos establecidos. Durante el ejercicio no han existido reclamaciones ni denuncias de clientes ni proveedores.

4.4 Información Fiscal

4.4.1- Impuestos Sobre Beneficios

GRI 201-1

La Sociedad desarrolla la totalidad de su actividad en España, por lo que sus obligaciones fiscales se encuentran sujetas a la normativa tributaria española.

Durante el ejercicio finalizado a 31 de diciembre de 2025 el resultado de la Sociedad antes de impuestos asciende a 578 miles de euros siendo la base imponible de 654 miles de euros y el importe total de impuestos sobre beneficios que resulta a pagar asciende a 160 miles de euros.

4.4.2- Subvenciones Recibidas

GRI 201-4

Durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, la Sociedad no recibió subvenciones, ayudas públicas ni incentivos económicos de organismos públicos o entidades oficiales.

4.5 Publicidad del Estado de Información No Financiera

El presente EINF correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 será publicado en la página web corporativa de la Sociedad, de conformidad con la normativa aplicable.

Tabla Resumen de Contenidos de la Ley 11/2018

Contenidos	Estándar GRI	Referencia EINFNC	Comentarios
1. Contenidos Generales			
General	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial, organización y estructura, mercados, objetivos y estrategias, y tendencias).	2-1, 2-2, 2-6, 2-9, 2-23	Apartados 1
	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones incluyendo qué medidas se han tomado.	2-23, 2-24	Apartados 1, 2, 3, 4
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros.	3-3	Apartados 1, 2, 3, 4
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo y cómo el grupo gestiona dichos riesgos.	2-23, 2-24, 2-25, 201-2	Apartados 1, 2, 3, 4
	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta.	2-6, 2-7, 2-8, 3-3	Apartados 2, 3, 4
2. Cuestiones Ambientales			
General	Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de contaminación atmosférica.	3-3	Apartado 2
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	3-3	Apartado 2.1
	Aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	2-23	Apartado 2
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medioambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	3-3, 305-1, 305-2, 305-5	Apartado 2.1
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 305-5, 3-3	Apartado 2.1
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		No se reporta información al no considerarse un aspecto material para el Grupo.
Uso sostenible de recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-1, 303-2, 303-3, 303-5	Apartado 2.2.1
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	301-1, 301-2, 303-3	No se reporta información al no considerarse un aspecto material para la Sociedad.
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3, 302-2, 302-4, 302-5	Apartado 2.1
	Consumo, directo e indirecto, de energía.	302-1, 302-3	Apartado 2.2.2

Contenidos	Estándar GRI	Referencia EINF	Comentarios
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	305-1, 305-2, 305-3, 305-4	Apartado 2.3.1
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	3-3, 201-2	Apartado 2.1
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	203-1, 203-2, 302-4, 305-5	Apartado 2.1
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	3-3	La actividad directa de la Sociedad no ha tenido un impacto significativo en la biodiversidad.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-3, 304-1, 304-2, 304-3, 304-4	La actividad de la Sociedad no tiene ningún impacto directo en áreas protegidas
3. Cuestiones Sociales y Relativas al Personal			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	2-7, 2-8	Apartados 3.1.1
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	2-7, 2-8	Apartado 3.1.1
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	405-1	Apartados 3.1.2
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		Apartado 3.1.4
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	2-19	Apartado 3.1.3
	Brecha salarial.		Apartado 3.1.3
	Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	2-19, 2-21	Apartado 3.1.3
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	2-9	
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	2-23, 2-24	Apartado 3.2.1
	Empleados con discapacidad.	405-2	Apartado 3.1.4
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	2-23, 2-24	Apartado 3.2
	Número de horas de absentismo.	403-9	Apartado 3.2.2
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	2-23, 2-24, 401-3	Apartado 3.2

Contenidos		Estándar GRI	Referencia EINF	Comentarios
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403-1	Apartado 3.2.2	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad.	403-2, 403-9	Apartado 3.2.2	
	Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-3, 403-10	Apartado 3.2.2	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	2-29	Apartado 3.2	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	2-30	Apartado 3.2	
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-1, 403-4	Apartados 3.2	
Formación	Las políticas implementadas en el campo de la formación	2-23, 2-24, 404-2	Apartado 3.2.3	
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1, 412-2	Apartado 3.2.3	
Accesibilidad universal	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	2-23, 2-24	Apartado 4.1	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	2-23, 2-24, 3-3	Apartado 3.2.4	
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).		Apartado 3.2.4	
	Medidas adoptadas para promover el empleo.		Apartados 3.2.3, 3.2.4	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		Apartados 3.2.4, 4.1	
	La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		Apartados 3.1.4, 3.2.4, 4.1	
	Las políticas contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		Apartado 3.2.4 y 4.1	
4. Derechos Humanos				
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	2-23, 2-24, 412-1	Apartados 4.1	
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	2-23, 2-24	Apartados 4.1	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	406-1	Apartado 4.1	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de: - El respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. - La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. - La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. - La eliminación del trabajo infantil.	2-23, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1	Apartados 3.2, 4	

Contenidos	Estándar GRI	Referencia EINF	Comentarios
5. Corrupción y Soborno			
Lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	3-3, 2-23, 2-26, 205-2	Apartado 4.2
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.		Apartado 4.2
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	2-28, 201-2, 415-1, 201-1	Apartados 1.3.3, 4.2
6. Sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	203-2, 413-1	Apartado 3.1
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	413-1	Apartados 2, 3, 4.3
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	2-29	Apartado 4
	Las acciones de asociación o patrocinio.	201-1, 413-1	Apartado 4.2.1
Subcontratación y proveedores	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	2-23, 2-24, 3-3, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2	Apartado 4.3.1
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.		Apartado 4.3.1
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	3-3	Apartado 4.3.2
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	3-3, 416-1	Apartado 4.3
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	418-1	Apartado 4.3
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país.	3-3	Apartado 4.4.1
	Impuestos sobre beneficios pagados.	207-1, 207-2	Apartado 4.4.1
	Subvenciones públicas recibidas.	201-4	Apartado 4.4.2
7. Otros			
Otros	Otros datos relevantes.	-	No existen otros datos relevantes.