

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD

2024

www.ga-p.com

ÍNDICE

01 Modelo de negocio

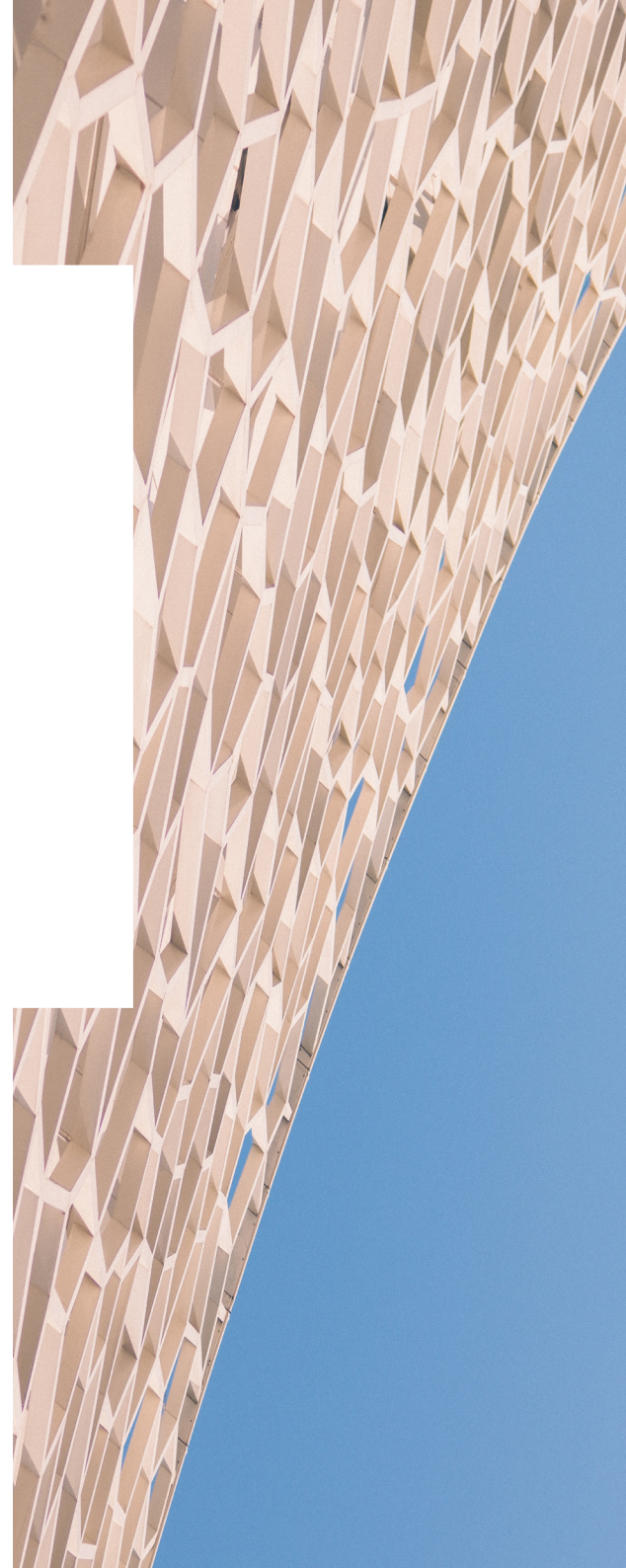
02 Negocio responsable

03 Personas

04 Comunidad

05 Medio ambiente

06 Anexos



GA_P

Gómez-Acebo & Pombo

MODELO DE NEGOCIO



1.1. Gómez-Acebo & Pombo

Gómez-Acebo & Pombo Abogados (en lo sucesivo, llamado la «Firma») es un despacho fundado en España en 1971 por los abogados Fernando Pombo e Ignacio Gómez-Acebo.

Constituyen su actividad principal el ejercicio profesional de la abogacía y el asesoramiento jurídico. El estudio, la investigación y la formación relacionados con la práctica de la abogacía y la ciencia del derecho son complementos de la actividad principal.

En la actualidad cuenta con oficinas en cinco países (España, Bélgica, Portugal, el Reino Unido y los Estados Unidos de América). Desde ellas se presta asesoramiento legal en derecho español, portugués, belga y comunitario.

Ubicación de las sedes

Barcelona

Lisboa

Nueva York

Bilbao

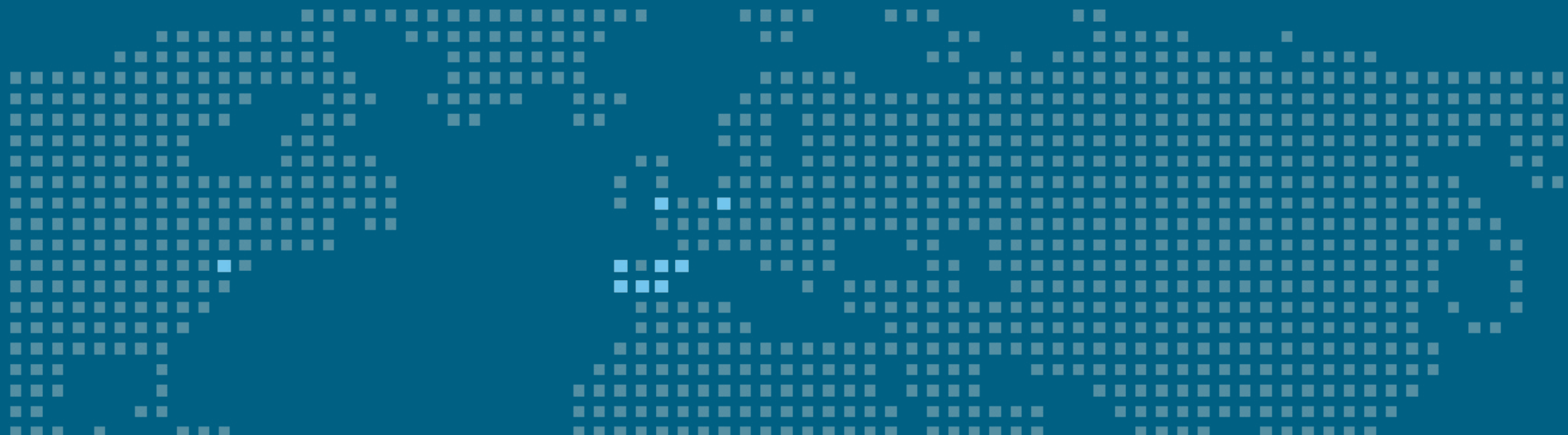
Londres

Valencia

Bruselas

Madrid

Vigo



Propiedad y forma jurídica

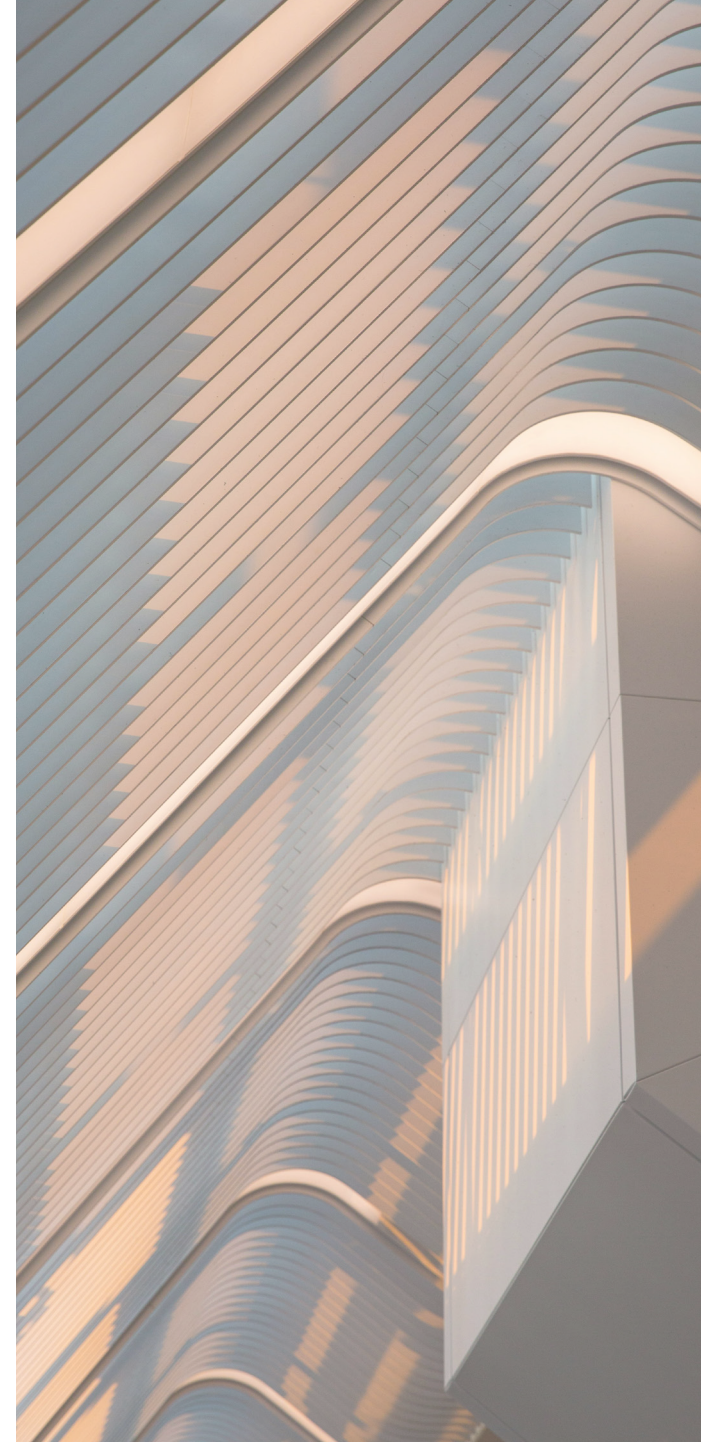
Gómez-Acebo & Pombo, S.L.P., es cabecera de un grupo de sociedades denominado «Gómez-Acebo & Pombo». Tiene cinco oficinas en España; establecimientos permanentes en Bélgica, el Reino Unido y Portugal, y una filial en los Estados Unidos de América.

La propiedad de la Firma pertenece a todos los socios de capital que desarrollan en él su actividad profesional.

Nuestros valores

Gómez-Acebo & Pombo persigue en todo momento combinar la excelencia en la práctica legal y en la abogacía con la firme creencia de que el valor nace de las personas y para las personas, que son inspiración e impulso de una mejora continua.

La Firma está constituida por un equipo de profesionales comprometido que entiende la abogacía de los negocios como un espacio en el que se unen el criterio y la innovación para hacer posible que nuestros clientes consigan sus objetivos.



1.2. Compromiso con la sostenibilidad

En los últimos años la sostenibilidad ha dejado de ser un concepto casi abstracto para consolidarse en una prioridad ineludible en todos los sectores, incluidos el de la abogacía. Se trata de tomar decisiones con impacto que ayuden a construir un futuro mejor. La abogacía tiene un rol muy relevante en todo esto.

En la Firma, el compromiso con los principios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) forma parte de nuestra identidad desde hace más de una década. En relación con las actividades de sostenibilidad y responsabilidad social, a lo largo de los años se han ido creando distintos comités que, junto con la Fundación Fernando Pombo, tienen como objetivo el promover y coordinar las actuaciones en dichas materias. Así, hoy por hoy, funcionan de forma activa los **comités de Igualdad, Discapacidad, LGBTI, Diversidad Generacional, +Xti, Next Generation y Medio Ambiente**. En el Comité de Sostenibilidad (CSF) están representados todos los comités relacionados con materias medioambientales, sociales y de buen gobierno: su objetivo principal es coordinar una estrategia común de sostenibilidad e identificar las acciones y progresos en este campo dentro y fuera de la Firma.

Además, en Gómez-Acebo & Pombo contamos con una Política en materia de sostenibilidad, herramienta necesaria para poder desarrollar nuestra

estrategia. Como consecuencia de dicho compromiso, contamos con **29 Prioridades Estratégicas**. Para desarrollar estas 29 prioridades hemos aprobado un plan de acción con actividades y objetivos específicos.

En el 2023 creamos conjuntamente con la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Comillas (ICADE) la nueva **Cátedra sobre Sostenibilidad: Derecho y Práctica Legal**. Esta cátedra se ocupa del estudio, la investigación y el debate, desde una perspectiva jurídica, del papel de las empresas en la transición hacia un modelo económico que incorpore factores medioambientales, sociales y de buen gobierno.

La cátedra celebró su acto de presentación oficial con una mesa de diálogo en la que se analizó la normativa sobre sostenibilidad en la Unión Europea y las diferencias en la materia entre los Estados Unidos y la Unión Europea. Ante la aprobación de la Directiva 2024/1760, sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, se organizó una jornada titulada «Directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad: problemática y aspectos de mejora», donde se analizó el impacto de esta nueva norma europea desde un punto de vista normativo, jurídico y empresarial. Para el 2025 estamos organizando el Primer Congreso Internacional de la cátedra.

«El compromiso con los principios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) forma parte de nuestra identidad desde hace más de una década.»

MEDIO AMBIENTE

Compromiso y sensibilización

Referentes jurídicos de la nueva legislación europea en materia de medio ambiente.

Sistema de gestión medioambiental EMAS.

Economía circular

Reducción de residuo generado respecto 2023 en la sede principal:

73,94 %	100 %	55,42 %
papel	envases plástico	residuos peligrosos
8,82 %	62,17 %	65,85 %
envases bricks	aparatos eléctricos y electrónicos	residuos no peligrosos

Huella de carbono

Reducción en las actividades de consumo respecto al 2023:

5,62 %	3,16 %	59,90 %
energía eléctrica	agua	gestión de residuos

Esto equivale a una emisión a la atmósfera de 29,31 toneladas menos de dióxido de carbono equivalente.

SOCIAL

Total de profesionales: 491

59,9%	40,1%
mujeres	hombres

Comités de sostenibilidad

- Igualdad
- Medio Ambiente
- +Xti
- Discapacidad
- Diversidad Generacional
- Diversidad e Inclusión LGTBI
- Next Generation

Formación: 10.377,3 horas

Se ha incrementado en un 24,4% el número de horas respecto al 2023.

Trabajo pro bono

Por medio de la Fundación Fernando Pombo

+ 60	+ 30	5
colaboradores pro bono	colaboraciones con entidades sociales	publicaciones jurídicas

11	8
ponencias en foros nacionales, internacionales y universitarios	clínicas jurídicas con 51 alumnos y 25 tutores

GOBERNANZA

Facturación

100,01 millones

total euros

7,7 %

Incremento respecto al 2023

Clientes

379 (13,45 %)	2.439 (86,55 %)	1.652 (58,62 %)	— 1.166 (41,38 %)	882 (31,30 %)
Personas físicas	Personas jurídicas	Clientes nacionales	Clientes internacionales	Clientes nuevos

— Hay 6.180 áreas totales para 2.818 clientes (2,19 áreas por cliente)

Ética profesional, control y prevención de riesgos

Código ético	Catálogo de conductas prohibidas	Canales de denuncias
Manual SII (Sistema Integra- do/Interno de Información)	Sistema de cumplimiento y prevención de riesgos penales	Sistema de prevención de blanqueo de capi- tales y de la financiación del terrorismo (res- ponsabilidad del Órgano de Control Interno)

Gestión del conocimiento

Consejo Académico	Consejo Asesor	
11	7	
Catedráticos	Profesores universitarios	Profesionales

1.3. Gobierno corporativo

Órganos de gobierno

El órgano supremo de gobierno de Gómez-Acebo & Pombo es la **Junta General de Socios**.

El **Consejo de Administración** es el órgano responsable de la gestión, administración y representación de la Firma. Está integrado por ocho miembros (cinco hombres y tres mujeres) designados por la Junta General de Socios por un periodo de tres años. De entre dichos consejeros y con el apoyo de una mayoría reforzada de la Junta General de Socios, se elige un **socio director**, que es el máximo ejecutivo de la sociedad.

Dicha estructura se complementa con la figura del *senior partner*, elegido también por acuerdo de la Junta General de Socios, cuyas funciones y com-

petencias, al igual que las del socio director, están definidas en sus respectivos estatutos.

El Consejo de Administración apuesta por integrar la sostenibilidad en el propósito y en la estrategia de la Firma. Sigue siendo prioritario integrar los aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG) —*environmental, social and governance* (ESG), en inglés— tanto en la gestión interna de la Firma como en el asesoramiento a los clientes.

«El Consejo de Administración apuesta por integrar la sostenibilidad en el propósito y en la estrategia de la Firma.»

Organización de la práctica profesional

Cada una de las oficinas de Gómez-Acebo & Pombo está encabezada por un director nombrado por el Consejo de Administración.

De igual modo, los departamentos profesionales de apoyo —Finanzas, Recursos Humanos, Desarrollo de Negocio, Marketing y Comunicación, Gestión del Conocimiento, Informática, Transformación Digital, Servicios Generales y Cumplimiento Normativo— cuentan con un responsable nombrado por el Consejo de Administración a propuesta del socio director.

Nuestra práctica profesional está organizada en nueve áreas. Cada una de ellas está liderada por un coordinador que forma parte, a su vez, del Comité de Coordinadores.

Son las siguientes:

- Banca, Mercado de Capitales y Seguros
- Competencia y Unión Europea
- Fiscal
- Laboral
- Mercantil
- Penal Económico
- Procesal y Arbitraje
- Propiedad Industrial, Intelectual y Nuevas Tecnologías
- Público

Organización de la práctica profesional

A su vez, nuestra práctica está dividida en distintos sectores de especialización. Son las siguientes:

ÁREAS DE PRÁCTICA	SECTORES
BANCARIO Y FINANCIERO	AGROALIMENTARIO
COMPETENCIA Y DE LA UNIÓN EUROPEA	AUTOMOCIÓN Y MOVILIDAD SOSTENIBLE
CONCURSAL	DEPORTES Y ENTRETENIMIENTO
DERECHO CONTABLE	DISTRIBUCIÓN
FISCAL	ENERGÍA
GOBIERNO CORPORATIVO Y <i>COMPLIANCE</i>	FARMACÉUTICO Y SANITARIO
INMOBILIARIO	HOTELES Y OCIO
LABORAL	INFRAESTRUCTURAS
MERCADO DE CAPITALES	<i>PRIVATE EQUITY</i>
MERCANTIL	SEGUROS Y FONDOS DE PENSIONES
PENAL ECONÓMICO E INVESTIGACIONES INTERNAS	SERVICIOS FINANCIEROS, <i>FINTECH</i> , <i>INSURTECH</i>
PROCESAL Y ARBITRAJE	TMT
PROPIEDAD INDUSTRIAL, INTELECTUAL Y TECNOLOGÍA	TRANSPORTE Y LOGÍSTICA
PÚBLICO Y SECTORES REGULADOS	<i>VENTURE CAPITAL</i> Y <i>STARTUPS</i>
REESTRUCTURACIONES Y SITUACIONES ESPECIALES	La Firma dispone de otros dos comités, relacionados con la selección de profesionales —el Comité de Selección— y con la estrategia internacional —el Comité de Estrategia Internacional.—
REGULATORIO FINANCIERO	
SOSTENIBILIDAD	
URBANISMO	

1.4. Reconocimientos

De nuevo, diversos directorios y publicaciones tanto nacionales —*Expansión, El Confidencial*— como internacionales —*Financial Times, The Lawyer, IFLR, Chambers & Partners Europe Awards, Legal500 (Legalease), FT Innovative Lawyers, Managing IP Stars, Iberian Lawyer*— han situado las áreas de práctica de la Firma entre los líderes del mercado del año 2024.



«Por tercer año consecutivo hemos sido galardonados con la Medalla de Oro por Ecovadis, situándonos en el percentil 98º en comparación con las otras empresas evaluadas.»



G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo

NEGOCIO RESPONSABLE

Desde hace varios años, la Firma viene trabajando en la redefinición de su modelo de negocio a fin de incorporar una visión holística de la sostenibilidad y la diversidad. Tal transición ha de compaginarse necesariamente con el mantenimiento de los más altos estándares de conducta y comportamiento ético y con la defensa y promoción del Estado de derecho y de los derechos humanos.

2.1. Ética profesional e integridad

Gómez-Acebo & Pombo cuenta con distintas herramientas de seguimiento y control del cumplimiento que están disponibles en la intranet de la Firma y en su página web.

Con el propósito de facilitar el conocimiento y uso de todas las herramientas disponibles en materia de cumplimiento, se elaboró un documento único de carácter recopilatorio denominado «**Protocolos de conductas prohibidas y catálogo de sanciones de la Firma**».

Este documento reúne todos los protocolos del Departamento de Compliance, tales como el protocolo de conductas prohibidas o el código ético, entre otros. La publicación interna de este documento —junto con «**Procedimiento sancionador en el ámbito laboral**», renovado y actualizado —se acompañó de formación específica. En su labor constante de difusión de la cultura de *compliance*, el departamento hace hincapié en el obligado cumplimiento de los procedimientos mencionados; asimismo, informa del uso del Canal Interno de Denuncias, de su carácter anónimo y de los derechos que asisten a los comunicantes.

Protocolos de conductas prohibidas y catálogo de sanciones de la Firma

Objetivos para el ejercicio 2024

Cumplidos (en su mayoría), o bien están en proceso muy avanzado de cumplimiento.

- Integración de los procedimientos que se llevaban en el Departamento de Servicios Generales.
- Con respecto al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), continuamos avanzado notablemente. El delegado de protección de datos (DPO) se ha encargado tanto de actualizar diferentes documentos como de dar respuesta a numerosas cuestiones, ya sea a las planteadas a nivel interno, ya sea a las expuestas por los clientes en sus formularios de cumplimiento, las cuales debemos responder en calidad de proveedores. Las consultas son medibles y evaluables gracias a un registro Excel que permite comprobar su procedencia y contenido.

En el ámbito de la protección de datos se ha establecido, además, un sistema de supervisión de proveedores en el que intervienen los responsables de las distintas áreas. Este proceso está en marcha y debe ser finalizado como parte de los objetivos del 2025.

Por último, ha habido un gran avance en la creación de los protocolos de supresión de datos elaborados por el DPO; en su mayoría, han sido aprobados por el Consejo y se han aplicado en parte. Entre los objetivos del 2025, se enviarán para su aprobación y aplicación aquellos ya elaborados, pero pendientes de ser incorporados a los documentos del departamento:

- Incorporación, en colaboración con el Departamento de Sistemas, de medidas técnicas y organizativas sobre la utilización de herramientas informáticas, la confidencialidad y la conservación de documentos.

- Armonización de la política de cumplimiento con los objetivos de negocio:
 - Supervisión de los procedimientos actuales para buscar la simplificación de procesos y la descarga de funciones de los abogados.
 - Mejora en la formación del personal de apoyo y administrativo y de los letrados para evitar tareas innecesarias por la mala comprensión de los procedimientos.
 - Mejora en la prestación del servicio al cliente interno del Departamento de Compliance.
 - Integración con las tareas de digitalización y automatización de procedimientos. Uso de la herramienta Harvey como asistente en la creación de contenidos.

La Firma cuenta además con **otros sistemas y políticas**:

- Un sistema de cumplimiento y prevención de riesgos penales que establece la organización, la gestión y medidas de vigilancia y control para la prevención de delitos. Es responsable de su control el Departamento de Compliance, dirigido por el *compliance officer*. Durante el 2024 se ha finalizado una actualización que comenzó en el 2022 y que incluye nuevos factores de riesgo que han sido evaluados. Fue aprobado por el Consejo en el último trimestre del 2024.
- Un sistema de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (PBCFT) que abarca todas las medidas de control interno que la Firma debe observar en calidad de sujeto obligado. Es responsable de su control el Órgano de Control Interno (OCI).

El cumplimiento de estas medidas es auditado anualmente tanto de forma interna como por un experto externo —como es preceptivo por ley— que, además de examinar los expedientes abiertos mediante un muestreo, inspecciona el resto de los procedimientos que aprueban el Órgano de Control Interno y el Consejo, y cuya aplicación práctica se encomienda a la Unidad Técnica.

- Este sistema se compone, por un lado, de un manual interno de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo que se actualiza anualmente con las novedades normativas y de gestión en la propia Firma y, por otro, de una formación diferenciada que se adapta a los distintos grupos de riesgo de la Firma —establecidos en función del mayor o menor riesgo de exposición al blanqueo según su actividad profesional—. La formación es continua y holística, incluye a todos los grupos y profundiza en las diferentes cuestiones de prevención.
- Una política anticorrupción que incluye medidas de control sobre cobros, pagos y utilización de cuentas de la Firma.

En el 2024, los distintos departamentos han impartido su formación.

La **formación** necesaria, por la condición de sujeto obligado de la Firma en **prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo** ha obtenido los siguientes resultados:

Formación	En línea		Presencial	
	Convocados	Asistencia	Convocados	Asistencia
2024	357	305 (85,4 %)	398	280 (70,3 %)

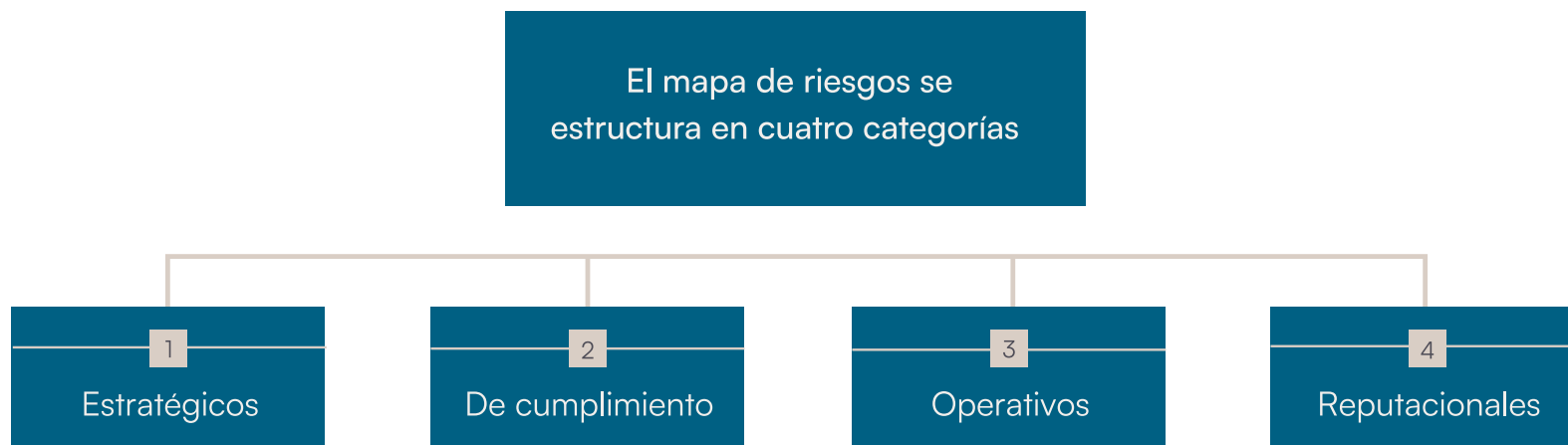
Podemos concluir que el número de profesionales que no han efectuado ninguna formación en esta materia entre las dos modalidades de formaciones es puramente residual.

Se impartió formación a las nuevas incorporaciones a la Firma, como viene siendo habitual, facilitándoles toda la documentación de que deben disponer junto con un test de evaluación posterior.

Al DPO le correspondió la formación en su materia, que también fue grabada, como en el año anterior, al impartirse sólo en línea; además se difundió una grabación de ella por correo electrónico a toda la organización. El correo incluyó un test de evaluación que permitió obtener resultados sobre la asimilación de los conocimientos de toda la organización.

2.2. Prevención, gestión y seguimiento de riesgos

Gómez-Acebo & Pombo lleva a cabo una permanente y detallada gestión de los riesgos que le permite identificarlos y valorarlos diligentemente. El mapa de riesgos se estructura en cuatro categorías: estratégicos, de cumplimiento, operativos y reputacionales. Se han planificado y ejecutado controles de todos los riesgos identificados. Los riesgos se actualizan de forma periódica de acuerdo con esas cuatro categorías. La evaluación de riesgos se revisa de forma periódica.



Principales procedimientos de control interno

- Decálogo de calidad.
- Normativa interna sobre sistemas informáticos y tecnológicos.
- Régimen disciplinario y sancionador relativo al cumplimiento de las políticas de seguridad.
- Controles en materia de archivo y custodia de documentación.
- Protocolo para la notificación de violaciones de seguridad.
- Procedimientos de formación de personal.
- Procedimiento de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo conforme a la Ley 10/2010, de 28 de abril,
- incluye auditorías internas y de experto externo sobre el cumplimiento de la normativa correspondiente —.
- Procedimiento para la comprobación de la existencia o no de conflictos de intereses.
- Procedimiento sobre control de facturación —incluye auditorías de verificación y control de lo facturado en bases selectivas—.
- Procedimiento sobre cobros y pagos.
- Procedimiento de imputación de gastos.

2.3. Análisis de aspectos relevantes

La Firma ha llevado a cabo un análisis de «materialidad» para identificar los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) relevantes para nuestra actividad y nuestros grupos de interés.

Para efectuarlo, se han tenido en cuenta las **prioridades estratégicas ASG 2023-2024**, su plan de ejecución, los análisis sobre sostenibilidad a los que nos hemos sometido (como el de la calificadoradora en sostenibilidad Ecovadis y el del Pacto Mundial de las Naciones Unidas), las tendencias globales de sostenibilidad dentro y fuera del sector legal y la nueva normativa europea respecto a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

Asimismo, por medio de los distintos canales siguientes, hemos seguido escuchando lo que preocupa a nuestros **principales grupos de interés**:

- | | | | |
|------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|-----------------|
| — Administración Pública | — Consejo Académico y Consejo Asesor | — Empleados | — Socios |
| — <i>Alumni</i> | | — Fundación Fernando Pombo | — Universidades |
| — Asociaciones profesionales | — Corporaciones profesionales | — Instituciones de la sociedad civil | |
| — Clientes | — Despachos extranjeros colaboradores | — Proveedores | |

A continuación se listan los **aspectos relevantes acordes con los requerimientos que establece la Ley 11/2018**, sobre información no financiera y diversidad, y con los estándares GRI (*Global Reporting Initiative*), organizados, además, por rango de importancia en el 2022:

Importancia alta	Importancia media	Otros temas relevantes
— Ética profesional — Gobierno corporativo — Cumplimiento normativo — Integración de los aspectos ASG en la estrategia empresarial — Asesoramiento en sostenibilidad — Atracción y promoción del talento	— Derechos humanos — Diversidad e inclusión — Nuevas tecnologías y ciberseguridad — Desarrollo del trabajo <i>pro bono</i> — Formación y desarrollo profesional — Gestión del conocimiento	— Huella medioambiental — Trabajo en red y alianzas — Compras responsables

La información sobre estos aspectos relevantes atañe a todas las oficinas en la mayoría de los apartados, en cada uno de los cuales se reflejan las posibles excepciones.

Durante el 2025 se actualizarán las prioridades estratégicas ASG de la Firma basándose en un nuevo proceso de doble «materialidad» que ya ha comenzado.

2.4. Derechos humanos

En Gómez-Acebo & Pombo velamos por la protección y el respeto de los derechos humanos tanto de nuestros empleados y clientes como de las personas en situación de vulnerabilidad que conviven en nuestro entorno. Nuestro compromiso está alineado con los principales estándares y principios internacionales en materia de derechos humanos para el ejercicio de la abogacía y el desarrollo de actividad empresarial:

- Tolerancia cero contra cualquier forma de discriminación. Este año, además, se ha lanzado el llamado *protocolo de tolerancia cero* ante cualquier conducta de acoso, acompañado de formación a socios, consejeros y directores.
- Respeto de la dignidad e integridad de todas las personas y empresas con las que nos relacionamos.
- Rechazo de cualquier situación de trabajo forzoso, trabajo infantil y trata de seres humanos.

Colaboración para mejorar el acceso de las personas más vulnerables de nuestra sociedad a sus derechos.

Este compromiso se recoge en el «**Código ético**»; en las principales políticas de igualdad (de género, de respeto al colectivo LGBTI, de diversidad generacional y de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad —véanse las páginas 30-33—); en nuestras relaciones con proveedores y colaboradores —véase la página 19—, y en los fines y actuaciones de nuestra Fundación para con las personas más vulnerables —véanse las páginas 47-53—.

Además, la Firma forma parte de redes internacionales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y REDI —Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI—, cuyo propósito principal es promover los derechos humanos en el contexto empresarial. Además, la Firma fomenta la implantación en la abogacía de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en lo que la Fundación Fernando Pombo lleva trabajando más una década.



2.5. Clientes

La prioridad de la Firma son sus profesionales y sus clientes. En Gómez-Acebo & Pombo se construyen relaciones duraderas con ellos basadas en la confianza, al tiempo que se busca aportar valor mediante soluciones jurídicas asentadas en un enfoque sólido, estratégico, práctico e innovador, y siempre desde un conocimiento profundo del derecho y del negocio de nuestros clientes.

Existen equipos jurídicos especializados para atender las necesidades de asesoramiento más específicas en distintos sectores de actividad económica.

Total de clientes: 2.818

379 (13,45 %)	2.439 (86,55 %)	1.652 (58,62 %)	1.166 (41,38 %)	882 (31,30 %)
Personas físicas	Personas jurídicas	Clientes nacionales	Clientes internacionales	Clientes nuevos

— Hay 6.180 áreas totales para 2.818 clientes (2,19 áreas por cliente)

La escucha y el diálogo permanente con los clientes nos permiten conocer en todo momento sus necesidades y valoración de nuestros servicios.

Por otro lado, la experiencia profesional y la estructura organizativa han convertido a Gómez-Acebo & Pombo en una Firma de referencia en operaciones internacionales. La Firma tiene clientes que están presentes en más de cien jurisdicciones: en África, América Central, América del Sur, América del Norte, Asia, Europa y Oceanía, predominando Europa y Asia.

Alianzas internacionales a medida (*taylor made*)

Desde hace años, Gómez-Acebo & Pombo viene ofreciendo a sus clientes redes personalizadas de bufetes internacionales para el asesoramiento legal (*blitz defence*) bajo la supervisión y coordinación, como una sola Firma.

«Existe una colaboración permanente con otros despachos internacionales. Los German Desk, French Desk y Latam Desk, African Desk de la Firma canalizan parte de las redes y relaciones internacionales incluso más allá de las oficinas que se encuentran fuera del territorio ibérico.»

2.6. Proveedores

Los objetivos de excelencia en la calidad ofrecida a nuestros clientes son asimismo exigibles a los proveedores y colaboradores que se contratan para el desarrollo de los servicios prestados.

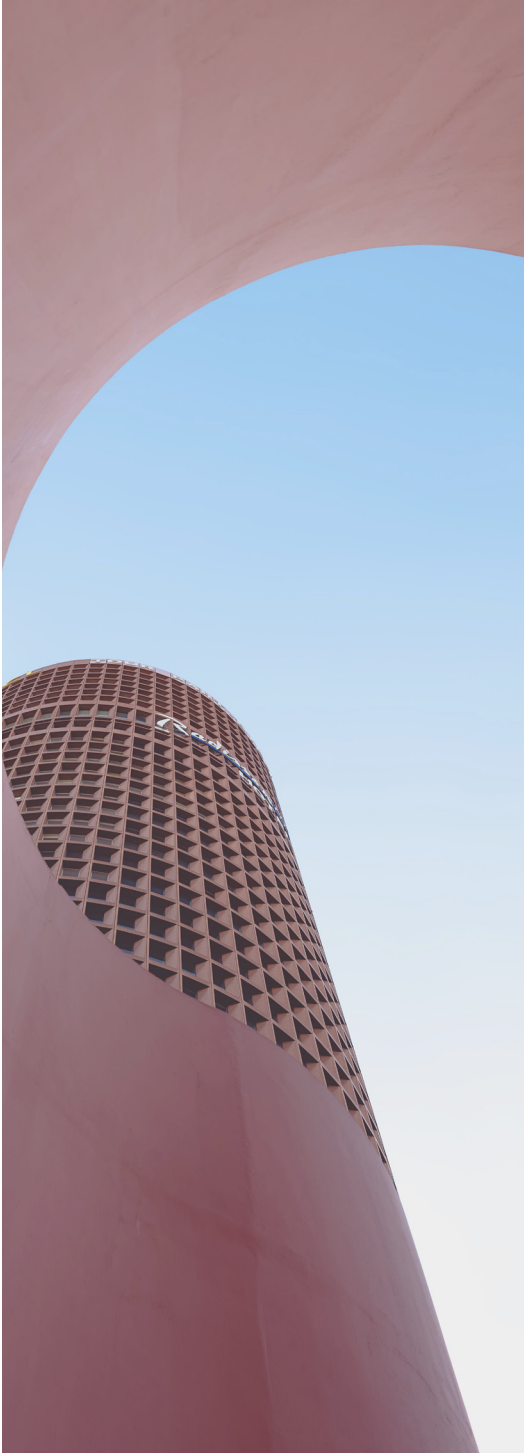
La contratación de proveedores y colaboradores la vienen realizando las distintas áreas de práctica o departamentos en los que se encuentra dividida la Firma a nivel organizativo, los cuales determinan las necesidades de la organización para la adquisición de bienes y servicios.

En el proceso de contratación con los proveedores y colaboradores, los informamos y les invitamos a suscribir el compromiso que tiene la Firma con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** y los **Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, en particular, los relativos a los siguientes aspectos:

- Los derechos humanos reconocidos internacionalmente, apoyando y respetando su protección.
- Las relaciones laborales con sus empleados, basadas en el respeto y la educación, conforme a la legislación y convenios laborales en vigor. Asimismo, se respetarán los principios de igualdad entre hombres y mujeres.
- El respeto al medio ambiente, favoreciendo su conservación y absteniéndose de provocar o efectuar alteraciones en el medio natural.
- Lucha contra la corrupción, estableciendo los procedimientos adecuados para su detección y conforme a la legislación vigente. Éstos habrán de contar con protocolos para impedir la corrupción y el soborno.

Compromiso de proveedores y colaboradores con los ODS y los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (respecto al importe total de las compras)

2023	65 %
2024	69 %

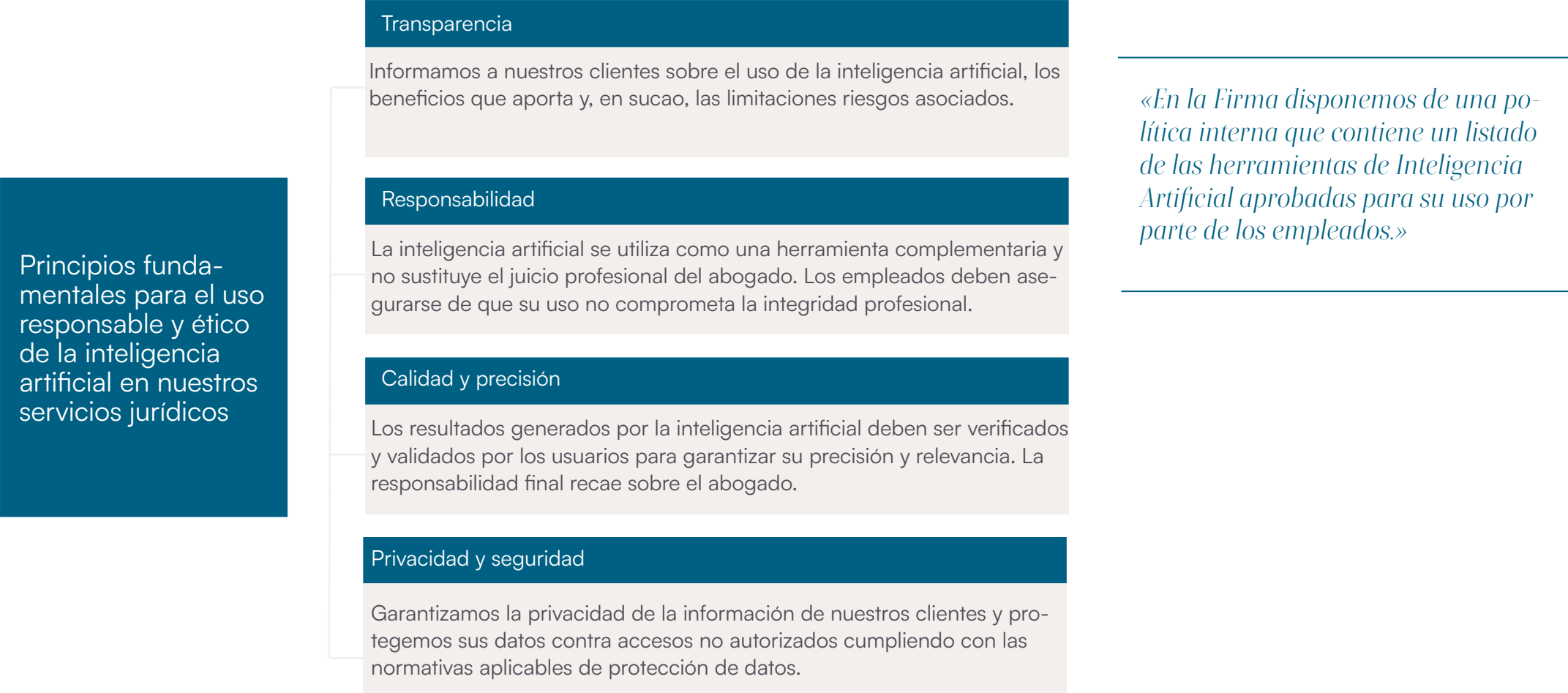


2.7. Innovación y transformación digital

En el presente año, la Firma ha dado un paso significativo hacia la modernización y mejora de nuestros servicios jurídicos mediante la **implementación de herramientas avanzadas de inteligencia artificial (IA)**. Este avance no sólo refleja nuestro compromiso con la innovación y la excelencia, sino que también subraya nuestra dedicación a ofrecer servicios de alta calidad, eficientes y precisos a nuestros clientes.

La inversión en estas nuevas herramientas ha supuesto un **incremento de un 36 % del presupuesto en tecnología respecto al año anterior**.

A continuación, se detallan los principios, objetivos y aplicaciones de la inteligencia artificial en nuestra Firma, así como las medidas adoptadas para garantizar su uso responsable y ético.





Aplicaciones de la inteligencia artificial en la Firma

La inteligencia artificial se ha integrado en diversas áreas de nuestro trabajo jurídico optimizando procesos y mejorando la calidad del servicio. Éstas son sus principales aplicaciones:

- **Asistencia en la investigación jurídica:** utilizamos herramientas de inteligencia artificial para realizar búsquedas y análisis de jurisprudencia, legislación y doctrinas relevantes, lo que mejora la eficiencia en la investigación.
- **Extracción de información:** la inteligencia artificial nos ayuda a extraer, resumir, analizar y sintetizar información relevante contenida en grandes volúmenes de documentos jurídicos y textos legales, facilitando así su clasificación, organización y el acceso a ella.
- **Automatización de documentos:** la inteligencia artificial permite automatizar la redacción de documentos legales estándar ajustándolos según las necesidades específicas del caso, lo que permite a nuestros abogados centrarse en tareas más complejas y personalizadas.
- **Asistencia en el análisis y revisión de documentos:** utilizamos la inteligencia artificial para comparar documentos, identificar contenidos, detectar errores, anomalías, inconsistencias y omisiones, mejorando así nuestra labor de revisión y redacción de documentos.

Garantías de privacidad y seguridad

Para asegurar la privacidad y seguridad de la información de nuestros clientes hemos adoptado las siguientes medidas:

- **Protección de datos:** nos comprometemos a proteger la privacidad de la información de nuestros clientes manejando todos los datos recopilados y procesados mediante herramientas de inteligencia artificial de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables de protección de datos.
- **No alimentación de algoritmos externos:** garantizamos que los datos de nuestros clientes no se utilizan para alimentar ningún algoritmo de terceros. Toda la información procesada por nuestras herramientas de inteligencia artificial se mantiene bajo nuestro control y no se comparte con entidades externas.

Revisión y supervisión

Para asegurar la privacidad y seguridad de la información de nuestros clientes hemos adoptado las siguientes medidas:

- **Revisión humana:** todos los resultados generados por las herramientas de inteligencia artificial son evaluados y revisados por los abogados, quienes deciden su utilidad en el asesoramiento legal concreto. Los letrados son los únicos responsables de la validez, precisión y calidad jurídica del asesoramiento prestado.
- **Supervisión continua:** implantamos mecanismos de supervisión continua para asegurar que las herramientas de inteligencia artificial se utilicen de manera ética y conforme con los principios establecidos.

Capacitación y concienciación

Reconocemos la importancia de la formación continua y la concienciación sobre el uso responsable de la inteligencia artificial. Por ello, hemos establecido estos programas:

- **Programa de Formación Continua:** proporcionamos formación continua a nuestros empleados sobre el uso responsable de la inteligencia artificial y la importancia de la privacidad y seguridad de los datos.
- **Programa de Concienciación:** fomentamos una cultura de concienciación sobre los riesgos y beneficios del uso de la inteligencia artificial en el ámbito legal.

2.8. Ciberseguridad

Gómez-Acebo & Pombo cuenta con un sistema de gestión de seguridad de la información que incluye diferentes políticas y procedimientos que regulan internamente la ciberseguridad y la privacidad. Los pilares básicos de nuestra política de seguridad son la **confidencialidad, la integridad, la disponibilidad, el cumplimiento normativo, la gestión del riesgo, la responsabilidad, la formación y la concienciación**. Gómez - Acebo & Pombo promueve el trabajo y la mejora continua en estas áreas, reafirmando su compromiso en materia de ciberseguridad y protección de datos, para lograr el objetivo de operar de forma segura y fiable.

El nivel de madurez del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información se evalúa conforme al marco normativo **UNE-EN ISO/IEC 27001:2017**, cuya acreditación es auditada con carácter anual e incluye tanto objetivos de seguridad como un plan de tratamiento de riesgos. El seguimiento se realiza de forma estricta mediante el Comité de Seguridad, en el que participa el socio director.

Periódicamente se llevan a cabo evaluaciones del riesgo y del nivel de madurez de la protección en materia de ciberseguridad, siempre con resultados positivos y con la adopción de las medidas correctoras necesarias para corregir cualquier defecto que se identifique. La evaluación más reciente se ha completado en enero del 2024.

Para asegurar la adecuada aplicación de esta estrategia y garantizar la ciberresiliencia de la compañía, Gómez-Acebo & Pombo lleva a cabo periódicamente el testeo de sus sistemas de seguridad de la información por medio de auditorías de seguridad, ejercicios de Red Team y pruebas de penetración (*pentestings*) automatizados que cubren las tácticas y técnicas del marco metodológico internacional más conocido. Cuenta con una plataforma de formación y concienciación de ciberseguridad que facilita la capacitación y formación de todos los empleados.

Iniciativas de mejora en seguridad de la información:

- Implantación de la arquitectura SASE en toda la organización.
 - Políticas de uso de herramientas de inteligencia artificial.
-

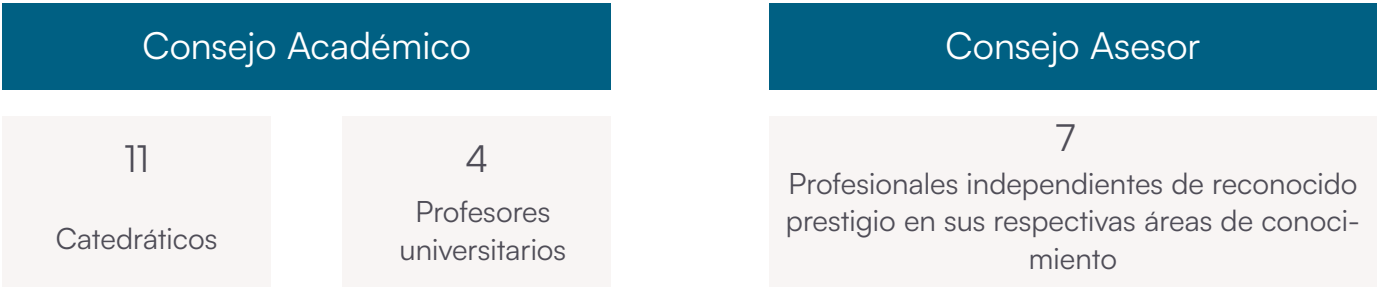
Durante el 2024 no se ha recibido ninguna reclamación en materia de ciberseguridad. Un elevado número de clientes disponen de un marco de evaluación de proveedores en materia de ciberseguridad. Todas las consultas y requisitos se han atendido con resultado favorable.

2.9. Gestión del conocimiento

El Departamento de Biblioteca y Documentación tiene la función de mantener informados a los letrados de todas las novedades normativas, jurisprudenciales y bibliográficas que se producen en el sector jurídico. Para ello, su equipo de documentalistas identifica, selecciona y difunde contenidos interesantes para nuestros profesionales y clientes con la ayuda de una serie de herramientas, algunas desarrolladas en la Firma y otras adquiridas a proveedores de información externos.

Con el objetivo de facilitar la consulta y la lectura de los fondos de la Biblioteca y hacerla accesible a todos los letrados de la Firma, independientemente de la oficina, ubicación o tipo de dispositivo que usen para trabajar, este año hemos llevado a cabo dos ambiciosos proyectos, que aunque son diferentes van muy unidos: el cambio de catálogo de la Biblioteca y la paulatina sustitución de libros en formato papel a formato electrónico. Ambos proyectos que ya han pasado la fase inicial de puesta en marcha, los culminaremos a lo largo de 2025 y 2026.

El Departamento de Gestión del Conocimiento cuenta con el apoyo del Consejo Académico y del Consejo Asesor para analizar y difundir opiniones sobre temas de actualidad y novedades legislativas.



Ambos departamentos colaboran estrechamente. Desde el de Biblioteca y Documentación se presta un servicio personalizado a los catedráticos que integran el de Gestión del Conocimiento para que puedan desarrollar su labor de asesoramiento de la manera más eficaz y eficiente. Por otra parte, se ha consolidado el servicio Soporte de Estilos GA_P y de reparación de documentos Word (puesto en marcha en el 2021) con el objetivo de homogenizar la calidad y la presentación de los documentos elaborados en la Firma. Este servicio pretende abarcar todas las áreas de práctica de la Firma y la mayoría de los documentos jurídicos producidos en dichas áreas resultantes de la práctica jurídica diaria. Esta consolidación se ha producido después de un extenso programa de formación llevado a cabo en la Firma con sesiones formativas para los abogados en prácticas del Máster de la Abogacía (PMA), los abogados incorporados a lo largo del año (*onboarding*) y los abogados de la oficina de Lisboa. El número de solicitudes a Soporte Estilos GA_P en el 2024 fue de 174.

Documentos de uso externo publicados en la web

57

números de boletines especializados (10 boletines), tres de ellos en español e inglés

397

notas de actualidad jurídica

259

documentos de análisis jurídico

498.123

visitas a los documentos en la página web

«En el 2024 es de destacar el lanzamiento del documento de análisis de litigación tributaria, de publicación semanal.»

Base de modelos interna (intranet)

Por medio de la base de modelos colgada en la intranet —*Modelos GA_P*—, los profesionales de la Firma tienen a su disposición modelos de notas para clientes, contratos de muy diverso contenido, informes, documentación de práctica societaria y de otras áreas (fiscal, laboral, procesal, etc.) elaborados a partir del conocimiento y experiencia de la Firma y acumulados durante años. Esta base de modelos se incrementa con nuevos documentos y se actualiza constantemente por parte de los miembros de Gestión del Conocimiento en colaboración con los abogados, que son los que facilitan los precedentes que se utilizan para elaborar los modelos. En el 2024, los abogados han aportado un total de 60 precedentes para la elaboración de modelos GA_P.

Asimismo, están a su disposición los denominados *documentos de Firma*, que contienen la opinión y el posicionamiento corporativos respecto a determinadas cuestiones jurídicas. Todos los modelos GA_P se redactan en español y en inglés. En 2024 se han elaborado 88 modelos nuevos y se han actualizado 170.

En el 2024 se ha potenciado la elaboración de modelos relacionados con la nueva Ley de Modificaciones Estructurales, incorporando 43 documentos nuevos.

Desde Gestión de Conocimiento, los abogados pueden acceder y consultar los modelos y la documentación elaborada en la Firma; además, pueden solicitar la consulta de precedentes elaborados en la Firma. En el 2024 se han atendido un total de 219 consultas de precedentes.

Por último, destacamos que se cuenta en plantilla con una asesora lingüística en español y dos en inglés que revisan las publicaciones, los modelos GA_P y atienden consultas particulares.

2.10. Eventos

Los actos y actividades que se organizan desde la Firma son uno de los principales canales de comunicación con los grupos de interés. Están destinados principalmente a los clientes y suelen centrarse en novedades o tendencias legislativas.

En el 2024 se organizaron **68 actos**:

51	9	8
presenciales	en formato híbrido	en línea

En nuestro programa de podcast periódicos se han abordado distintos temas como la inteligencia artificial (IA), el talento y la igualdad. Hemos publicado tres podcast, todos disponibles en las redes sociales de la Firma.

Este año hemos puesto en marcha una nueva iniciativa cien por cien nativa digital y exclusiva de las redes sociales, «Un día Con», en la que aprovechar el perfil joven de los abogados que están haciendo un *secondment*.

2.11. Asociaciones, redes y entidades profesionales

Gómez-Acebo & Pombo colabora con un amplio número de asociaciones, redes, agrupaciones y entidades profesionales de ámbito público y privado tanto a nivel nacional como internacional. El apartado 6.2 de este informe contiene una relación de las principales. Se incluyen también algunas cuya finalidad es promover la responsabilidad social en el ámbito empresarial —la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Fundación Seres, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI) y Grace - Empresas Responsáveis y Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão—.

Cabe destacar que, en el 2024, Almudena Arpón de Mendivil, socia del Área de Mercantil, ha ejercido, hasta culminar su mandato, de presidenta de la International Bar Association (IBA) para el periodo 2023-2024. Se trata de la asociación internacional de la abogacía más importante e integra ciento noventa colegios de ciento setenta países y a más de ochenta mil profesionales.

Los cinco objetivos principales en su mandato se han enfocado en dar especial importancia al impacto de la profesión en la sociedad, en incrementar la presencia de mujeres socias en los grandes despachos, en implicar al sector en la agenda medioambiental, social y de gobierno corporativo, en anticiparse a los retos que plantea la digitalización en relación con los derechos humanos y en preparar a la profesión legal para el futuro, especialmente a los jóvenes abogados.

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo

PERSONAS

El grupo más relevante y esencial para Gómez-Acebo & Pombo está formado por las personas que lo componen. Se promueve de manera decidida una gestión responsable del equipo humano, impulsando constantemente la igualdad de oportunidades y la promoción del talento basada en el mérito, la capacidad y el potencial de cada individuo.

Asimismo, la Firma mantiene un sólido compromiso con la diversidad, la igualdad y la inclusión de todos los profesionales. Este compromiso se lleva a cabo mediante un enfoque integral que abarca la diversidad de género, funcional, cultural, étnica y generacional.



3.1. Talento

En el 2022 se presentó el **Plan de Talento & Personas**, el cual ha estado en vigor también durante el 2024. Este plan implantó una serie de medidas en todos los ámbitos de los recursos humanos que abarcan áreas clave como la política retributiva, la formación (a través de *GA_P Academy*), el desarrollo de carrera y la conciliación, entre otras.

Como eje del Plan de Talento & Personas, en el 2022 se llevó a cabo una revisión exhaustiva de las categorías profesionales, lo que dio lugar a la creación de la matriz de contribución. Esta herramienta ofrece una descripción detallada y un análisis de los puestos dentro de la organización, permitiendo definir el nivel de contribución de los profesionales según diversos factores estratégicos. Gracias a este proceso, la Firma ha podido desarrollar una política retributiva que considera el desempeño profesional, la equidad interna y la competitividad externa. A lo largo del 2024 se ha perfeccionado esta política, con el objetivo de mantener la competitividad salarial, desarrollar un borrador de variable para los equipos de gestión basado en la mencionada matriz de contribución y avanzar en la creación de un plan de carrera dirigido a todos los profesionales de la Firma. Adicionalmente, se ha trabajado en mejorar los beneficios sociales.

En el 2024, en el ámbito de la captación de talento, se ha puesto énfasis en mejorar nuestra marca y posicionamiento en las universidades y con los candidatos, así como en hacer que los procesos de selección estén más enfocados a las competencias que buscamos en nuestros candidatos y que, a la vez, sean más ágiles. Y, para mejorar la retención de ese talento, se ha puesto empeño en hacer más atractiva nuestra propuesta de valor para nuestros profesionales y en hacerla más competitiva dentro del sector.

En 2023 se constituyó el Comité Next Generation, integrado por dos asociados *junior*, dos asociados, tres asociados *senior*, el socio director y la dirección de recursos humanos. Su objetivo principal es identificar y abordar las inquietudes de los diferentes grupos representados promoviendo la convivencia entre las distintas generaciones presentes en la Firma, así como responder a las necesidades de los nuevos profesionales. Durante el 2024, el comité se ha centrado en diseñar un decálogo de principios y medidas orientadas a la retención del talento y a fomentar una convivencia más fluida y colaborativa dentro de la Firma.

3.2. Empleo y desarrollo profesional

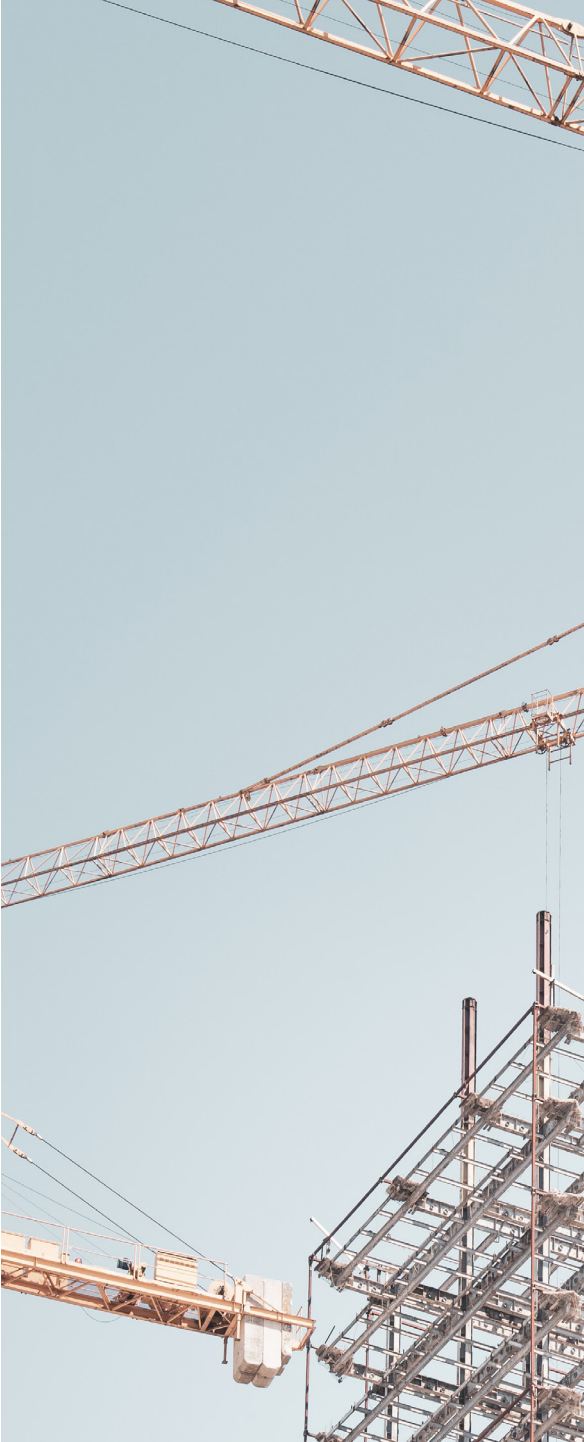
Profesionales al cierre del ejercicio 2024: 491*



* Incremento del 3,81% en el número de profesionales al cierre de ejercicio respecto al 2023.

Promedio de profesionales del ejercicio 2024: 493.9





En el apartado 6.3 de este informe se incluyen los datos relativos a la distribución de los profesionales de la Firma en función del sexo, la edad, el país y la clasificación profesional.

La Firma cuenta con un **Plan de Carrera Profesional**, que incluye un sistema de promoción interna y un **programa de intercambio de profesionales** —tanto entre oficinas nacionales e internacionales como en otras firmas colaboradoras de reconocido prestigio—. En el 2024, además, se ha consolidado el programa internacional de *secondments* de despachos internacionales, gracias al cual hemos recibido más de diez profesionales procedentes de firmas líderes europeas y latinoamericanas.

En relación con la promoción interna, las decisiones las toma de manera colegiada el Comité de Selección, que cuenta con una estructura paritaria y que este año ha ampliado su estructura. El comité elabora informes personalizados que recogen la evolución del desarrollo profesional de los últimos años basándose en indicadores objetivos, entre los que cabe destacar, entre otros, los datos financieros, las horas *pro bono* y otra información basada en el *feedback* interno.

Asimismo, en el 2024 se continuó con la mejora y actualización de los modelos de evaluación de los profesionales que comenzó en el 2022, ajustando la escala de evaluación de competencias y redefiniendo los resultados de la evaluación del desempeño para alinearlos de manera más efectiva con el sistema de retribución variable. Durante el 2024 se ha puesto énfasis en agilizar y objetivar el proceso de promoción. En este sentido, se ha sustituido el soporte en papel por un sistema documental compartido, optimizando así el flujo de información. Además, se ha prestado especial atención a situaciones de protección (como maternidades, paternidades y enfermedades) de modo que no afecten a las promociones en cuanto a las fechas de los procesos y sus objetivos. Por último, se han consensuado entre todos los miembros del Comité de Selección las decisiones sobre las promociones para alinear los criterios de elegibilidad.

Para detectar el talento y el potencial entre los estudiantes de carrera y máster, se han llevado a cabo cuarenta y tres actividades en universidades y centros formativos de España y Portugal. Se ha incrementado nuestro posicionamiento en universidades por medio de eventos y presentaciones. El socio director fue padrino de la nueva promoción del Máster de Acceso de la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE-Madrid) y se ha lanzado un vídeo para una mejor atracción del talento.

Por último, en el 2024 hemos consolidado el **Programa de Salud y Bienestar** de la Firma celebrando diferentes iniciativas durante la Semana Europea y el Día Mundial de la Salud Mental. Estas actividades incluyeron ponencias y talleres sobre meditación, higiene del sueño y autocuidado.

3.3. Diversidad e inclusión

El fomento de la diversidad, la igualdad y la inclusión forma parte del compromiso contraído por la Firma y por la Fundación Fernando Pombo con el equipo y la sociedad en general.

La gestión de las políticas de diversidad se lleva a cabo desde una perspectiva global que abarca las disparidades de género, funcionales, culturales y generacionales. Los respectivos comités internos sobre estas cuestiones y el Comité de Sostenibilidad de la Firma velan por ello.

Igualdad

La igualdad es un valor clave en las relaciones laborales y en la gestión de los recursos humanos, y su promoción debe ser responsabilidad de todos los miembros de la organización.

El **Plan de Igualdad 2022-2026** renovó el compromiso de la Firma con la promoción de la igualdad de género abordando temas que afectan directamente a políticas relacionadas con la **formación, promoción, conciliación, retribución y condiciones laborales**, entre otros aspectos. El Comité de Igualdad es el responsable de impulsar este compromiso dentro de la Firma. Durante el 2024 se han llevado a cabo distintas actividades, entre las que destacan las siguientes:

- Se ha trabajado en una política de ajuste de objetivos financieros en los casos de maternidades y paternidades con el fin de conciliar la situación personal con la profesional de nuestros abogados de modo que tengan una mejor reincorporación. Este trabajo es fruto de las entrevistas personales llevadas a cabo en el año 2023 por distintos miembros del Comité de Igualdad a profesionales de la Firma.
- Se ha trabajado en un documento de principios de una cultura corporativa basada en el respeto, la colaboración, la solidaridad, la excelencia y la igualdad de oportunidades.
- Se ha consolidado la formación específica en liderazgo destinada a las abogadas de la Firma en carrera; es impartida por un proveedor externo.
- Por el Día Internacional de la Mujer se ha celebrado una sesión de sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad.
- En junio se organizó un coloquio en colaboración con la dirección legal de ALSA para hablar de la carrera profesional, del Grupo y de su sector, de obstáculos, de mejores prácticas y de entender cómo valoran la diversidad de género nuestros clientes.
- Distintos miembros del Despacho han participado en foros externos con objeto de fomentar la concienciación sobre la igualdad de género.
- Para promocionar el talento femenino, se ha participado un año más en el programa *Take the Lead* (de Talengo), esta vez con la intervención de dos asociadas senior.

La Firma cuenta tanto con un código ético que rechaza cualquier clase de discriminación así como con un **protocolo contra el acoso sexual** que garantiza la protección del denunciante. Asimismo, la Fundación Fernando Pombo ha desarrollado distintos proyectos en favor de mujeres en situación de vulnerabilidad, como, por ejemplo, víctimas de violencia de género o víctimas y supervivientes de la trata de seres humanos —véase el subapartado «Mujer y no discriminación» en la página 50—.

LGBTI+

La diversidad e inclusión LGBTI+ es otro de los compromisos asumidos por la Firma y se impulsa bajo la iniciativa y coordinación de nuestro Comité de Diversidad e Inclusión LGBTI+.

El objetivo principal del comité es que Gómez-Acebo & Pombo sea un espacio de confianza para las personas de ese colectivo, para lo que es fundamental formar y sensibilizar a los profesionales de la Firma con respecto a la diversidad y la inclusión LGBTI+. Por otro lado, también hay una clara apuesta por visibilizar este compromiso en el exterior.

Durante el 2024 se han llevado a cabo distintas actividades, entre las que destacan las siguientes:

- Lanzamiento de la Red de Aliad_s GAP Embrace, una red abierta a todo el personal y profesionales de la Firma de las distintas oficinas, áreas y categorías que quieran implicarse en la promoción de la diversidad e inclusión en el entorno de la Firma y en la sociedad o participar en las iniciativas impulsadas por dicho comité o desde REDI, y mantenerse informados de aspectos relacionados con la diversidad e inclusión LGBTI+.
- Aprobación de la extensión de la política tolerancia cero a situaciones y supuestos potencialmente constitutivos de acoso, violencia o discriminación contra las personas LGBTI+ o por razón de orientación sexual o identidad de género.
- Celebración de la quinta y sexta edición del foro #GA_Proud: con la primera catedrática trans de una universidad española y con el fiscal de Sala coordinador contra los delitos de odio y discriminación.
- Celebración de una fiesta del Orgullo 2024 en la oficina de Madrid.
- Colaboración con REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI+): participación en eventos y actividades varios organizados por esta red; intervención en el Chapter Legal con reuniones y encuentros periódicos; participación en el grupo de trabajo sobre la nueva Ley 4/2023.
- Participación en actividades formativas en el ámbito de la diversidad e inclusión LGBTI+ que organiza GDC&I (General Counsel for Diversity & Inclusion).
- Formación específica sobre diversidad e inclusión LGBTI+ en los cursos de introducción para las nuevas incorporaciones y abogados en prácticas del Máster de Acceso a la Abogacía.

Discapacidad

Continuamos firmemente comprometidos con la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad en la Firma. Durante los últimos años hemos reforzado este compromiso con actividades promovidas por el Comité de Discapacidad y por medio de los proyectos jurídicos *pro bono* que desarrollamos junto con nuestra Fundación.

Durante el 2024, diez personas con discapacidad han formado parte de la Firma.

Además, se han llevado a cabo distintas actividades, entre las que destacan las siguientes:

- Continuamos colaborando con el grupo de trabajo de FIDE «Di-capacidad», al que estamos adheridos, que tiene por objetivo promover el trabajo de calidad para personas con discapacidad en despachos de abogados.
- En ese contexto, colaboramos en el Curso de Asistente Jurídico para personas con discapacidad intelectual de la Universidad Rey Juan Carlos, coordinado por la Fundación Esfera.
- En colaboración con la Fundación Fernando Pombo, se han facilitado diversas actividades de voluntariado para los miembros de la Firma. En concreto, con la Fundación Aprocor, la Fundación Caná, la Fundación Círvite y la Fundación A LA PAR.
- Organizamos una jornada de puertas abiertas con la Fundación Prodis en nuestras oficinas de Madrid para mostrar el funcionamiento de un despacho de abogados y las expectativas laborales en este ámbito.

Los edificios donde la Firma desarrolló su actividad cumplen la normativa vigente para el acceso de personas con discapacidad. El edificio, el espacio de trabajo y los servicios se encuentran adaptados para que las personas que tengan necesidad de hacer uso de las instalaciones puedan hacerlo de manera accesible.

Asimismo, la Fundación Fernando Pombo ha desarrollado distintos proyectos *pro bono* en favor de las personas con discapacidad —véase el subapartado «Discapacidad» en la página 52—.

Diversidad generacional

La Firma está comprometida con la no discriminación y **valora la riqueza de generaciones**, por eso cuenta con un Comité de Diversidad Generacional. Este comité tiene como objetivo analizar las barreras intergeneracionales existentes en la Firma y buscar el modo de sacar partido a la diversidad de generaciones que conviven en ella actualmente.

Durante 2024 el comité ha continuado trabajando en el estudio y diseño de distintas opciones de conciliación orientadas a mejorar el cuidado de familiares mayores y enfermos.

Por otro lado, la Fundación Fernando Pombo, junto con otras instituciones, ha continuado con el proyecto «Envejecer con derechos; que la edad no sea un límite» en favor de las personas mayores —véase el subapartado «Personas mayores» en la página 51—.

+Xti

Desde el Comité +Xti se desarrollan **proyectos relacionados con la salud y el deporte**, así como actividades para impulsar las relaciones sociales y culturales.

En relación con las actividades deportivas, la Firma cuenta con distintos equipos en disciplinas como *running* y fútbol. Como novedad, en el 2023 se organizó el primer torneo de pádel del Despacho, el GA_P Open Pádel, en el que participaron más de cuarenta profesionales de la Firma y en 2024 se ha vuelto a celebrar con la novedad de haber hecho un torneo entre las distintas oficinas.

Por medio del GA_P Runners Club se ha participado en carreras deportivas como la Carrera de las Empresas o la Vuelta a la Casa de Campo. En cuanto al equipo de fútbol, ha participado tanto en el Torneo Solidario organizado por la Fundación Mutualidad Abogacía de fútbol siete, y en la Liga y en la Copa de Despachos, quedando primeros en el torneo liguero. Por su parte, se organizó el II Open GA_P de Pádel en las oficinas de Barcelona, Madrid y Valencia, jugando los ganadores de cada sede la finalísima en Madrid. Asimismo, los golfistas de GA_P pudieron disfrutar del Golf & Law organizado en la Federación Madrileña de Golf.

En los ámbitos social y cultural, se ha continuado con los actos de *team building* para todos los profesionales de la Firma, como La Caña o la cena de Navidad. Además, este año se han organizado visitas grupales guiadas a distintas exposiciones pictóricas del Museo Thyssen Bornemisza para los profesionales de la Firma.

3.4. Organización del trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar

En el 2024 se ha mantenido la medida implantada en el 2022 en materia de conciliación, esto es, la ampliación de los días de teletrabajo a un día y medio a la semana.

Se mantiene el **Plan de Flexibilidad Horaria** en el horario de entrada y salida de la Firma. Esta medida surge tras analizar el éxito del proyecto piloto realizado en años anteriores con una muestra representativa del Despacho. No obstante, se está trabajando para actualizarlo y poder ofrecer una flexibilidad más ajustada a las necesidades de nuestros profesionales. En estos momentos se está trabajando en una **política de desconexión laboral** que se prevé aprobar e implementar durante 2025. La Firma se encuentra comprometida con la conciliación laboral y el respeto por los horarios de los trabajadores, y se está trabajando en distintas medidas que serán de aplicación en el 2025.

Para llevar a cabo este proyecto de mejora de las medidas de flexibilidad horaria y conciliación, están trabajando varios comités en paralelo (el Comité de Igualdad y el Comité Next Generation) con el seguimiento de Recursos Humanos. Desde ambos comités se han realizado encuestas y entrevistas para valorar cuáles son los obstáculos que nos podemos encontrar y se ha propuesto una serie de medidas concretas que se están comunicando e implementando, con el impulso del socio director y del consejo de administración.

Otras medidas llevadas a cabo en materia de corresponsabilidad han sido éstas:

- Revisión del Régimen de maternidad y paternidad aplicable a los profesionales, centrada en el ajuste de los objetivos e indicadores de desempeño, así como en la flexibilización del periodo de teletrabajo, con el fin de facilitar una reincorporación gradual y adaptada. Su implementación global se realizará durante el 2025.
- Plan de Flexibilidad para Progenitores, mediante el cual los profesionales pueden adaptar su horario de trabajo durante los dieciocho meses siguientes a la fecha de reincorporación de la baja por maternidad o paternidad.
- Procesos de promoción ad hoc para los profesionales que se encuentren de permiso de paternidad o maternidad durante el periodo habitual en el que tiene lugar este proceso.
- Posibilidad de disfrutar los permisos de lactancia acumulada.
- Acceso a tiques guardería dentro del programa de retribución flexible de la Firma.
- Permiso retribuido de tres semanas para preparar el examen de acceso a la abogacía, examen cuya superación es necesaria para ejercer la profesión.
- Jornada intensiva de verano durante el mes de agosto.
- Puesta a disposición de una sala de lactancia.

Datos de maternidad y paternidad por género y clasificación profesional ¹												
	2023						2024					
	Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total	
	Comien-za ³	Se rein-corpora ⁴	Comien-za ³	Se rein-corpora ⁴	Comien-za ³	Se rein-corpora ⁴	Comien-za ³	Se rein-corpora ⁴	Comien-za ³	Se rein-corpora ⁴	Comien-za ³	Se rein-corpora ⁴
Profesionales de la abogacía	5	7	15	16	20	23	10	9	13	13	23	22
Gestión: secretaria-do	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Otros profesionales de gestión ²	3	3	0	0	3	3	1	1	0	0	1	1
Total general	8	10	15	16	23	26	12	10	13	13	25	23

¹ Datos correspondientes a los profesionales de todas las oficinas de la Firma, inclusive, la de Lisboa.

² «Otros profesionales de gestión» incluye a todos los profesionales del área de estructura, a excepción de los perfiles de secretariado.

³ «Comienza» se refiere a los profesionales que empiezan su permiso de maternidad o paternidad durante el 2024.

⁴ «Se reincorpora» se refiere a los profesionales que inician su permiso en el 2023 y se reincorporan en el 2024.

Por otro lado, la tasa de absentismo en el 2024 fue de un 6 % del total de los profesionales con relación laboral. Si se analiza por género, el absentismo en hombres es de un 5 %, mientras que en mujeres es del 7 %:

Datos de absentismo ¹											
2023						2024					
Mujeres		Hombres		General		Mujeres		Hombres		General	
Número de horas	% absentismo	Número de horas	% absentismo	Número de horas	% absentismo	Número de horas	% absentismo	Número de horas	% absentismo	Número de horas	% absentismo
32.656	5 %	11.698	3 %	44.353	4 %	31.187	7 %	12.122	5 %	43.309	6 %

¹ El absentismo se ha calculado teniendo en cuenta las ausencias justificadas y no justificadas de cada profesional con relación laboral de todas las oficinas de la Firma. Para ello se han calculado las horas de ausencia y el total de las horas trabajadas durante los periodos 2023 y 2024.

3.5. Formación y desarrollo

El compromiso adquirido por Gómez-Acebo & Pombo en materia de formación y desarrollo se basa en el aprendizaje continuo, orientado a fomentar la transformación, la competitividad y la evolución de nuestros profesionales. Para ello, implementamos un modelo 70/20/10, que promueve la adquisición de conocimientos a través del aprendizaje práctico en el lugar de trabajo, la interacción social y los programas específicos de formación y desarrollo adaptados a cada categoría profesional y nivel de responsabilidad.

Durante el 2024 se ha **incrementado notablemente la formación**, tanto jurídica como no jurídica, consolidando el Plan de Formación, conocido como GA_P Academy, implantado en el 2022. Este plan se articula en torno a un modelo de formación alineado con la estrategia del negocio y a las necesidades de nuestros profesionales. Incluye itinerarios formativos organizados por área de conocimiento y categoría profesional.

Es relevante mencionar que en el 2024 se han desarrollado nuevos programas formativos específicos en función de las necesidades del negocio. Ejemplo de ello es la consolidación de la formación para los abogados promocionados a la categoría de asociados *senior*, en la que se profundiza en habilidades clave, como el desarrollo de negocio o la gestión de las personas, esenciales para su nuevo rol. Igualmente, se han lanzado programas de idiomas para perfiles de secretariado o habilidades financieras para profesionales de la Firma. Del mismo modo, se han impulsado formaciones para el desarrollo de habilidades con metodología basada en la inteligencia artificial y realidad virtual.

Asimismo, se ha celebrado la segunda edición del programa de liderazgo femenino *Take the Lead* para asociadas de segundo y tercer año de la Firma. Este programa, impulsado por el Comité de Igualdad, pretende facilitar herramientas que ayuden a construir un liderazgo auténtico e inspirador.

Respecto de las actividades formativas a nivel global, se han cursado internamente un total de 10.377,3 horas de formación, que suponen un incremento del 24,4 % respecto al año 2023 y del 97,5 % respecto al 2021, año previo al del lanzamiento del Plan de Formación. La formación recogida se basa en contenidos jurídicos, gestión y desarrollo de habilidades competenciales y digitales, cumplimiento normativo, deontología, igualdad, bienestar y salud mental, entre otras materias.

Total de horas de formación por sexo				
Año	2023		2024	
Sexo	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Profesionales de la abogacía	2.711,0	1.849,0	3.886,3	2.324,0
Prácticas de máster	1.276,0	1.121,5	1.208,0	1.337,0
Secretariado	723,5	-	813,8	-
Otros profesionales de gestión	474,5	183,5	587,3	221,0
Total general	5.185,0	3.154,0	6.495,3	3.882,0

La Firma se encuentra muy vinculada al mundo académico, no sólo por la captación de talento joven, sino también por la participación de sus profesionales como docentes en universidades y escuelas de negocio. La Fundación Fernando Pombo contribuye a ello también a través de su participación en los cursos de grado, en el Máster de Acceso a la Abogacía y en másteres sobre derechos humanos.

«La Firma se encuentra muy vinculada al mundo académico.»

Se han suscrito convenios de prácticas con universidades y centros de estudios para incorporar alumnos en prácticas. El compromiso con su desarrollo se basa en adquirir experiencia profesional y obtener una visión global del ejercicio de la profesión, así como, al mismo tiempo, en incrementar su aprendizaje tanto técnico como competencial para completar su perfil profesional.

Actividades en universidades vinculadas a la captación de talento				
Foro de empleo	Mesa redonda	Presentaciones y talleres	Consejo asesor	Total general
23	3	14	3	43

Lugar de la actividad	Barcelona	Bilbao	Lisboa	Madrid	Navarra	Valencia	Total general
Número de foros de empleo	2	1	6	12	1	1	23

La Firma cuenta además con diferentes tipos de programas de prácticas que se pueden desarrollar a lo largo del año:

- *Prácticas de verano totalmente presenciales:* dirigidas a estudiantes que se encuentran en los últimos cursos del grado o del doble grado. Durante el 2024, la formación ha sido presencial y se ha combinado con formaciones específicas de cada área, con la resolución de un caso práctico por pequeños equipos de trabajo y con sesiones de *feedback* realizadas por el equipo de Recursos Humanos para seguir impulsando las habilidades profesionales de los futuros abogados.

— *Prácticas del Máster de Acceso a la Abogacía (PMA):* dirigidas a los estudiantes que están cursando dicho máster y que se van a incorporar al ejercicio en las próximas etapas. Además, en las primeras semanas de incorporación a la Firma, participan en un programa formativo teórico-práctico en el que, además de ofrecerse una visión global de la práctica jurídica y conocimiento sobre la Firma, se llevan a cabo actividades que fortalecen el sentimiento de pertenencia y las conexiones profesionales internas.
- *Prácticas continuas durante el curso académico:* algunas áreas de práctica acogen a diferentes alumnos durante el curso académico a media jornada o a jornada completa para que afiancen los conocimientos adquiridos en las asignaturas del grado. Compatibilizan las prácticas con las últimas asignaturas o con el trabajo fin de grado.

Prácticas de estudiantes del Máster de Acceso a la Abogacía					
Número de PMA 2023			Número de PMA 2024		
Mujeres	Hombres	Total general	Mujeres	Hombres	Total general
13	10	23	10	9	19

Total estudiantes en prácticas					
Número 2023			Número 2024		
Mujeres	Hombres	Total general	Mujeres	Hombres	Total general
55	36	91	73	44	117

3.6. Política de retribución

La política de compensación de la Firma se basa en un **sistema de bandas salariales para los profesionales de la abogacía con un componente fijo y otro variable**; este último, a partir del tercer año de la carrera profesional. La retribución fija compensa el nivel de contribución sostenido en el tiempo, mientras que la retribución variable se determina en función tanto del cumplimiento de los objetivos anuales fijados para cada profesional como del desempeño individual de cada uno de ellos. La retribución variable se corresponde con un porcentaje del salario fijo que se determina conforme a la evaluación del desempeño.

El sistema de la retribución variable se vio modificado en el 2022. Si bien a efectos de 2024 se siguen manteniendo los criterios de consecución de objetivos, el desempeño individual ha pasado a tener un peso muy importante en la determinación del porcentaje de la variable que percibirá el profesional.

Adicionalmente, todos ellos pueden optar por las ventajas fiscales que les ofrece el **Plan de Compensación Flexible**.

Durante el 2024 se revisaron también las bandas salariales de los profesionales de la abogacía en carrera para mejorar tanto la equidad salarial como la competitividad externa. Además, se analizaron las categorías para homogeneizarlas con las del mercado allí donde había diferencias.

Los miembros del Consejo de Administración de la Firma no reciben remuneración alguna por su cargo, sin perjuicio de la retribución que perciben —al igual que los restantes socios— en concepto de prestaciones accesorias ligadas a su trabajo como profesionales de la abogacía.

Remuneración media por género y clasificación profesional¹						
Profesionales de la abogacía	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Equidad salarial²	Mujeres	Hombres	Equidad salarial²
Socio profesional³	-	280.533,83 €	-	-	330.971,95 €	-
Of counsel	151.173,14 €	158.200,04 €	4,4 %	153.384,69 €	167.433,30 €	8,4 %
Asociado senior/ abogado senior / consultor / Asociado	77.030,02 €	77.734,73 €	0,9 %	78.563,61 €	83.890,86 €	6,4 %
Otros profesionales de la abogacía⁴	43.252,15 €	41.560,86 €	-4,1 %	42.639,89 €	42.621,49 €	0,0 %

Remuneración media por género y clasificación profesional¹

Profesionales de gestión	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Equidad salarial ²	Mujeres	Hombres	Equidad salarial ²
Dirección ⁵	95.734,80 €	130.957,21 €	26,9 %	103.995,25 €	133.549,75 €	22,1 %
Responsable	81.649,43 €	89.573,19 €	8,8 %	82.374,48 €	90.508,44 €	9,0 %
Técnico ⁵	34.553,76 €	38.992,85 €	11,4 %	35.826,58 €	43.659,78 €	17,9 %
Técnico paralegal	24.703,10 €	24.000,00 €	- 2,9 %	27.542,61 €	22.631,006 €	- 21,7 %
Administrativo / Oficial	27.005,47 €	20.214,06 €	-33,6 %	27.272,69 €	22.73,99 €	- 19,9 %
Secretariado	33.497,96 €	-	-	35.760,52 €	-	-
Otros profesionales de gestión ⁴	21.852,66 €	24.089,10 €	9,3%	26.573,53 €	24.007,51 €	-10,7 %

¹ Los datos se corresponden con el promedio de las retribuciones totales (fijo, complementos salariales, extrasalariales, etc.) de los profesionales con relación laboral de las oficinas de España y Portugal, y exceptuando a aquellas con contrato local, teniendo en cuenta la normalización de la jornada.

² El cálculo de la equidad salarial se ha efectuado teniendo en cuenta la diferencia del promedio de la remuneración de hombres y mujeres dividida entre el promedio salarial de los hombres y expresada en porcentaje.

³ Dentro del epígrafe «Socio profesional» se agrupan socios que, por circunstancias históricas y condiciones particulares, mantienen una relación laboral con la Firma. En cualquier caso, al ser una categoría masculinizada, no podemos hablar en términos de brecha salarial.

⁴ Dentro de los epígrafes «Otros profesionales de la abogacía» y «Otros profesionales de gestión» se agrupan las personas que estrictamente no se ajustan a cualquiera de los epígrafes anteriores; tienen diferentes niveles de responsabilidad y contribución y, por ello, sin que dicha diferencia se deba a cuestiones de género.

⁵ Las diferencias salariales en este grupo responden a que las personas en él incluidas tienen distintos perfiles de experiencia y competenciales, pues se encuentran adscritas a áreas de gestión diferentes, sin que en el mercado esas personas fueran a ser retribuidas de forma análoga y sin que, por tanto, esas diferencias se deban a una cuestión de género.

Promedio salarial por edad ¹					
2023			2024		
Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50
42.811,1 €	63.792,0 €	78.766,1 €	44.182,1 €	67.705,8 €	77.349,2 €

¹ Los datos se corresponden con el promedio de las retribuciones totales (fijo, complementos salariales, extrasalariales, etc.) de los profesionales con relación laboral de las oficinas de España y Portugal, y exceptuando a aquellas con contrato local, teniendo en cuenta la normalización de la jornada.

La remuneración media de los directivos en el 2024 fue de 116.661,46 euros, un 5,3 % superior con respecto a la remuneración media de los directivos en el 2023.

Promedio salarial de directivos ¹						
Directivos ²	2023			2024		
	Mujer	Hombre	Equidad salarial ³	Mujer	Hombre	Equidad salarial ³
	95.734,80 €	130.957,21 €	26,9 %	103.995, 25 €	133.549,75 €	22,1 %

¹ Los datos aquí reflejados tienen en cuenta la remuneración de los profesionales que pertenecen a la categoría «Directores». Los miembros del Consejo de Administración no disponen de una relación laboral con la Firma ni reciben retribución por esa función.

² Las diferencias salariales en este grupo responden a que las personas en él incluidas tienen distintos perfiles de experiencia y competenciales, pues se encuentran adscritas a áreas de gestión diferentes, sin que en el mercado esas personas fueran a ser retribuidas de forma análoga y sin que, por tanto, esas diferencias se deban a una cuestión de género. Asimismo, para este colectivo, el promedio de antigüedad es superior en los hombres (22,5 años), mientras que en mujeres es de 14,6 años.

³ El cálculo de la equidad salarial se ha efectuado teniendo en cuenta la diferencia del promedio de la remuneración de hombres y mujeres dividida entre el promedio salarial de los hombres y expresada en porcentaje.

3.7. Seguridad, salud y bienestar laboral

La Firma se preocupa por garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los profesionales. Para ello cuenta con un servicio de prevención ajeno (SPA) por medio del cual se coordina toda la actividad de prevención de riesgos laborales en las oficinas ibéricas. Los servicios contratados se centran en la seguridad en el trabajo, en la higiene industrial, en la ergonomía y la psicología aplicadas y en la medicina del trabajo. Respecto a las oficinas internacionales, los planes de acción preventiva se coordinan con los edificios en los que nuestros empleados se encuentran prestando servicio.

Por otra parte, cabe señalar que en el 2022 se lanzó el **Plan de Bienestar** en una primera sesión abierta a todos los profesionales en la que se esbozaron las líneas de trabajo del proyecto —distintos aspectos para mejorar el bienestar laboral, y también actividades físicas que ayudaran a desconectar y disfrutar del tiempo presente—. Durante el 2024 se ha profundizado en este plan y se han desarrollado sesiones informativas (sobre nutrición, meditación, etc.) y

sesiones deportivas (esquí, fútbol, pádel, etc.). Además, la Firma ha puesto en marcha una aplicación sobre bienestar disponible para todos los empleados de la Firma.

Asimismo, a todos los profesionales de nuevo ingreso se les ofrece la posibilidad de realizar un reconocimiento médico voluntario, así como un curso de formación específico en prevención de riesgos laborales adaptados al puesto al que se incorporan. En el 2023 se extendió este reconocimiento médico a todos los profesionales que de manera voluntaria quisieran participar en él y en el 2024 ha continuado así.

Durante el 2024 se han producido dos accidentes laborales sin proceso de baja médica, siendo uno de ellos *in itinere*. Respecto a las enfermedades profesionales, no existe registro de ningún caso.

Accidentes laborales por sexo					
Número de accidentes 2023			Número de accidentes 2024 ¹		
Mujeres	Hombres	Total general	Mujeres	Hombres	Total general
2	0	2	2	0	2

¹ Los datos reflejan los accidentes laborales de profesionales de las oficinas de España y Portugal con relación laboral.

Índice de accidentes laborales por sexo						
	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	Total general	Mujeres	Hombres	Total general
Índice de frecuencia ¹	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-
Índice de gravedad ²	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-

¹ El índice de frecuencia se ha calculado teniendo en cuenta el número de accidentes (expedientes) con baja por cada millón de horas trabajadas durante el 2024.

² El índice de gravedad se ha calculado teniendo en cuenta el número de jornadas de trabajo que se pierden por cada mil horas trabajadas en un periodo de tiempo determinado.

Porcentaje de profesionales cubiertos por convenio colectivo, según el país				
España ¹	2023		2024	
	Número de profesionales	% de profesionales	Número de profesionanles	% de profesionales
Real Decreto 1331/2006	269	65 %	285	65 %
Convenio colectivo	146	35 %	151	35 %
Total general	415	100 %	436	100 %
Portugal, Bélgica, Reino Unido y Estados Unidos	2023		2024	
	Número de profesionales	% de profesionales	Número de profesionales	% de profesionales
Profesionales con relación laboral	26	100 %	16	100 %
Total general	26	100 %	16	100 %

¹ En las oficinas de España de Gómez-Acebo & Pombo, los profesionales con relación laboral que pertenecen a la familia de estructura se encuentran incluidos en el convenio de oficinas y despachos de cada una de las provincias en las que hay una oficina. La relación laboral con los profesionales de la abogacía se rige por el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Balance de convenios colectivos en salud y seguridad en el trabajo

Todas las políticas de la Firma en materia de seguridad y salud se gestionan mediante planes de prevención de riesgos laborales. La Firma no dispone de un comité de seguridad y salud al no haberse ejercido el derecho de representación por parte de los trabajadores.

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo

COMUNIDAD

En Gómez-Acebo & Pombo creemos en una abogacía que genere impacto social. Desde nuestros inicios hemos asumido como uno de nuestros compromisos transformar nuestro conocimiento del derecho y el ejercicio de la profesión en acciones concretas que contribuyan a construir una sociedad más justa y equitativa. Para ello trabajamos de la mano de la Fundación Fernando Pombo, uno de nuestros motores de cambio en los ámbitos jurídico y social.



FUNDACIÓN FERNANDO POMBO

La Fundación Fernando Pombo nació con un propósito claro: impulsar una abogacía ética, responsable y sostenible con estos compromisos:

- el fortalecimiento y la defensa del Estado de derecho;
- la promoción de los más altos estándares éticos y deontológicos en la profesión;
- el apoyo jurídico a entidades sociales que trabajan con personas en situación de vulnerabilidad, garantizando su acceso real y equitativo a la justicia;

— la protección de los derechos humanos, con especial atención puesta en el derecho de defensa y la tutela judicial efectiva;

— el análisis del impacto de la inteligencia artificial en los derechos fundamentales y el desarrollo de estrategias para su regulación.

La misión de la Fundación se sustenta en la excelencia y el compromiso de su equipo, así como en el trabajo *pro bono* de nuestros abogados y colaboradores, quienes contribuyen activamente a generar conciencia y promover el cambio social.

+ 60

colaboradores
pro bono

+ 50

alumnos
colaborando

+ 30

colaboraciones con en-
tidades

11

ponencias en
foros

8

proyectos de clínica
jurídica

5

publicaciones
jurídicas

Abogacía responsable

La Fundación Fernando Pombo impulsa la investigación, divulgación y formación para promover el concepto de *abogacía responsable*, un modelo que trasciende el ejercicio profesional tradicional y posiciona a los abogados como agentes de cambio social. Su propósito es formar a los líderes jurídicos del futuro, fomentando una profesión más ética, comprometida y sostenible.

Observatorio de Derecho de Defensa

En septiembre del 2024, la Fundación Fernando Pombo, en colaboración con la Fundación Aranzadi LA LEY, lanzó el Observatorio del Derecho de Defensa, un espacio destinado a la **reflexión, estudio e investigación sobre este derecho fundamental y su desarrollo normativo**.

Bajo la coordinación del profesor Juan Santamaría Pastor, el Observatorio del Derecho de Defensa reúne a juristas y catedráticos de prestigio para analizar los desafíos actuales y futuros del derecho de defensa.

Éstas son algunas de las iniciativas del Observatorio del Derecho de Defensa:

- Publicación quincenal de artículos que analizan con profundidad la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa; continuará hasta mediados del 2025.
- Organización de seminarios jurídicos para fomentar el debate y la formación especializada.
- Elaboración de una obra colectiva que recopilará los artículos publicados en el *Diario LA LEY*, una referencia clave para profesionales del derecho.
- Seguimiento de la aplicación de la Ley Orgánica 5/2024 con evaluación de su impacto y efectividad en el marco jurídico.

Inteligencia artificial y derechos humanos

En el 2024, la Fundación ha continuado **investigando y sensibilizando sobre el impacto de la inteligencia artificial (IA) en la justicia y en los derechos humanos**. Se ha enfocado en analizar sus oportunidades y desafíos, así como en formar a profesionales del ámbito jurídico y empresarial para promover un uso ético y responsable de esta tecnología.

Foros y conferencias:

- «Desenmascarando la inteligencia artificial: protege tus derechos», en Barcelona, organizada por la Asociación de las Naciones Unidas en España. Se aborda la creciente influencia de la inteligencia artificial y de los algoritmos en los derechos humanos.
- «Innovación e IA: oportunidades y riesgos para las entidades del tercer sector», de la Plataforma de ONG de Acción Social, donde se destacó el

potencial de la inteligencia artificial para fortalecer los derechos humanos, así como los riesgos de discriminación que conlleva, subrayando la importancia de su regulación.

- Conferencia en el Máster de Comunicación Corporativa, Política y Lobby de la Universidad CEU San Pablo sobre derechos humanos e inteligencia artificial.

En colaboración con la Clínica Jurídica ICADE, la Fundación ha comenzado una investigación sobre el impacto de la inteligencia artificial en los derechos humanos y profundiza en el marco regulatorio y sus implicaciones para un desarrollo tecnológico responsable.

Buenas prácticas en *abogacía responsable*

Este año se ha empezado a trabajar en un nuevo proyecto (que verá la luz en el 2025) que busca promover globalmente el concepto de *abogacía responsable* por medio de la recopilación y difusión de buenas prácticas. El objetivo final es fortalecer internacionalmente el Estado de derecho y los derechos humanos por medio de la abogacía.

Actividades previstas:

- Realizar una encuesta internacional para

recopilar opiniones de la abogacía nacional e internacional sobre el concepto de *abogacía responsable*.

- Creación del Premio Fernando Pombo para la Abogacía Responsable basándose en las respuestas de la encuesta. Este premio reconocerá las mejores prácticas en este ámbito y destacará el impacto positivo de la abogacía en la sociedad.

Otras actividades enfocadas a promover una *abogacía responsable*

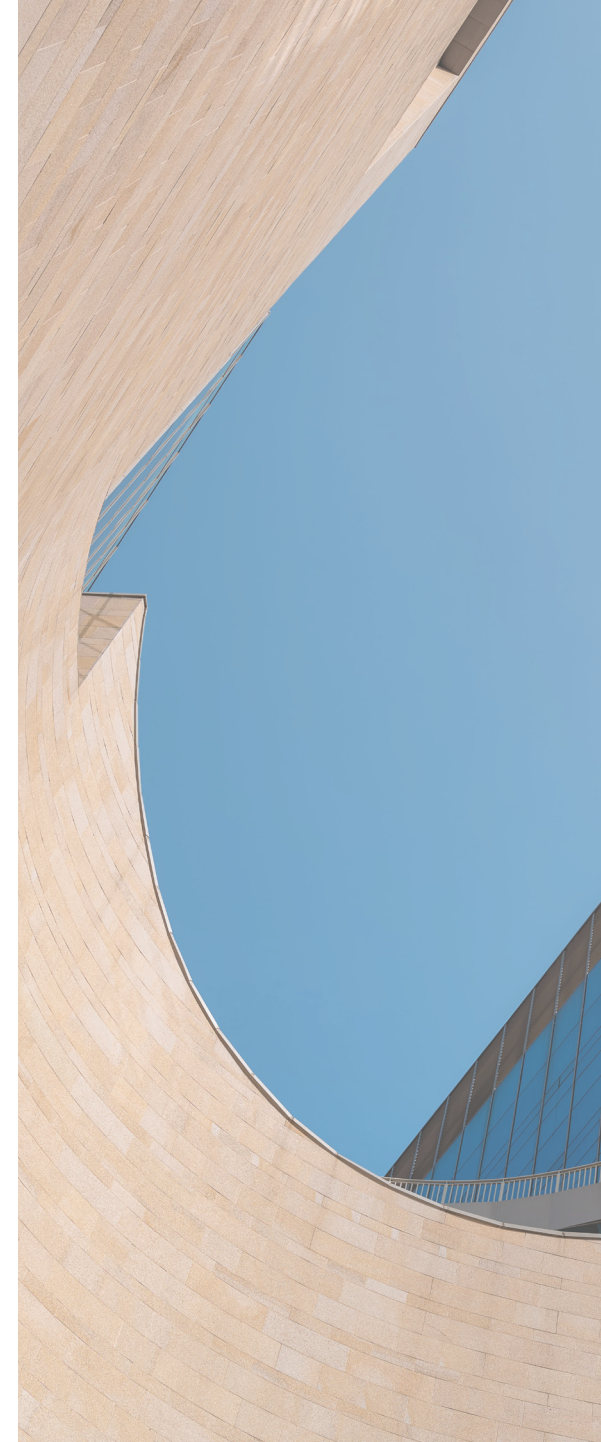
La Fundación Fernando Pombo continúa trabajando para fortalecer que la abogacía esté comprometida con los derechos humanos y el acceso a la justicia. Por medio de la formación, la incidencia legal y el trabajo *pro bono*, impulsa soluciones jurídicas que generan un impacto real en la sociedad.

Foros nacionales e internacionales:

- XI Congreso de Derechos Humanos organizado por el Consejo General de la Abogacía Española; en concreto, hemos participado en la mesa «Respetar y remediar: las nuevas obligaciones de las empresas españolas en materia de derechos humanos».

- Ponente en la Conferencia Anual de la International Bar Association (IBA) en Ciudad de México, en concreto, en tres sesiones:

- «Young lawyers committee breakfast: what it takes to be a lawyer»;
- «Social justice demands that it's time to give SLAPP a slap in the face»;
- «SPPI Showcase: creating great *pro bono* programmes».



Áreas de práctica *pro bono*

Por medio de la línea de actuación «Derecho a derechos» la Fundación desarrolla soluciones legales innovadoras para garantizar el acceso efectivo a la justicia de las personas en situación de vulnerabilidad.

Salud y exclusión social

Litigio estratégico:

En colaboración con la Coordinadora Estatal de VIH y Sida (CESIDA) y la Clínica Legal de la Universidad de la de Alcalá, la Fundación ha logrado la anulación de una resolución de la Dirección General de Tráfico que reducía injustificadamente la vigencia del carné de conducir de una persona que tiene el virus de inmunodeficiencia humana (VIH). La sentencia es pionera por dos motivos:

- El juzgado ha reconocido la legitimación activa de la entidad social para representar en el proceso a la víctima en virtud de la Ley 15/2022.
- El juzgado ha admitido en la sentencia la discriminación por VIH, siendo un pronunciamiento pionero en nuestro país.

Asesoramiento estratégico:

La Fundación ha brindado asesoramiento jurídico estratégico a la Fundación Unoentrecienmil para evaluar las vías de financiación públicas y garantizar la viabilidad legal en España del protocolo ALLTogether. Este innovador tratamiento, impulsado junto a la Sociedad Española de Hematología y Oncología Pediátricas (SEHOP), busca mejorar la atención de la leucemia linfoblástica aguda (LLA) en niños.

Participación en foros:

La Plataforma de Organizaciones de Pacientes (POP), la Firma y la Fundación han organizado la jornada «El paciente y las asociaciones en el contexto jurídico actual», donde se debatió sobre el marco regulador de la participación de los pacientes en el sistema sanitario y la necesidad de proteger a las personas con necesidades crónicas de salud.

Sentencia por discriminación

Mujer y no discriminación

Reconocimientos de la Fundación Fernando Pombo:

- Ha sido reconocida por la Fundación Aranzadi LA LEY por su labor en la salvaguarda de los derechos de las mujeres desde nuestra constitución.
- La Generalitat Valenciana la ha premiado por su labor en la erradicación de la trata de seres humanos y su proyecto «Rights for Change».

Sobre los proyectos «Violencia de género por medios digitales» y «Rights for Change»:

- Este año ha comenzado la segunda edición del «kit legal» contra la violencia de género por medios digitales, que verá la luz en el año 2025. Participan 13 profesionales de la Firma, el equipo de nuestra Fundación y la clínica jurídica de la Universidad Carlos III de Madrid.
- La Fundación continúa asesorando a nuestras entidades colaboradoras clave en casos complejos de violencia digital y en el desarrollo de sus fines. Por ejemplo, ha asesorado a la Fundación Golfín en la redacción de contratos con sus beneficiarios y a la Fundación SOL - Safe On Line en su proceso de constitución.
- Este año y durante el 2025, junto con Asociación Trabe, desarrollará una aplicación móvil para las víctimas o supervivientes de trata de seres humanos para que conozcan sus derechos y los recursos disponibles en España. La Fundación lo lleva a cabo en colaboración *pro bono* con más de 15 expertos del sector legal y judicial, de abogacía, magistrados y expertos en la materia.

Incidencia legal:

- Como parte de su trabajo en la prevención, protección y defensa de la violencia de género, la Fundación ha elevado una queja al Defensor del Pueblo solicitando modificaciones en la Ley Orgánica Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores y en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. El objetivo es mejorar la protección de los menores víctima de violencia de género cuando el agresor también es menor. También se ha publicado un artículo

en la página web del Consejo General de la Abogacía al respecto.

- La Fundación, junto con la Asociación Trabe, han presentado propuestas de modificación del Anteproyecto de la Ley Orgánica Integral contra la Trata y la Explotación de Seres Humanos, enfocándose en la identificación de las víctimas y en el papel del sector privado en la lucha contra la trata.

Formación y sensibilización:

- La Fundación ha participado en la jornada «Ciberviolencia: violencia de género en entornos digitales» organizada por la Dirección General de Igualdad de la Comunidad de Madrid a la que asistieron más de cien profesionales de la abogacía, la psicología y el trabajo social de la Red de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género.
- Por segundo año consecutivo la Fundación ha impartido formación a la Policía local de Madrid sobre delitos de violencia de género en entornos digitales y sus dificultades probatorias.

«En 2024 la Fundación ha obtenido dos distinciones especialmente significativas: el premio de Aranzadi LA LEY por su labor en la salvaguarda de los derechos de las mujeres y otro otorgado por la Generalitat Valenciana por su contribución en la erradicación de la trata de seres humanos.»

Sinhogarismo

Sobre el proyecto «Enfrentando la aporofobia»:

- En el 2023, la Fundación publicó, junto con la Clínica Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid y Hogar Sí, la guía jurídica «Enfrentando la aporofobia» con el objetivo de ofrecer orientaciones prácticas a las entidades sociales para definir estrategias legales en la denuncia de delitos de aporofobia.
- En el 2024, para ampliar el impacto de esta iniciativa, se organizó un seminario jurídico del mismo nombre que contó con más de ciento veinte asistentes. En él participaron como ponentes abogados *pro bono* de la Firma y representantes de entidades sociales como Hogar Sí, Cáritas Madrid, Arrels Fundació y San Juan de Dios Valencia abordando la detección y denuncia de casos reales.

Personas mayores

Eventos y formación:

- La Fundación ha participado en el II Congreso Internacional «Derecho, derechos y personas mayores», organizado por el Ilustre Colegio de Abogados de Valencia (ICAV), el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad de Valencia y HelpAge España.

Sobre el proyecto «Envejecer con derechos: que la edad no sea un límite»:

- La Fundación ha impartido cinco talleres jurídicos a personas mayores — en Valencia y Madrid — para promover el conocimiento y ejercicio de los derechos de las personas mayores, su dignidad y frenar la discriminación por razón de edad. En estos, participaron alumnos de los dos proyectos de Clínica Jurídica ICADE tutorizados en esta materia.

Litigio estratégico y reconocimientos:

- En el ámbito judicial, la Fundación ha colaborado con la Arrels Fundació en un litigio estratégico para generar más precedentes contra la aporofobia.
- Además, este año, *Expansión* nominó a la Firma Gómez-Acebo & Pombo en la categoría de mejor iniciativa *pro bono* gracias a esta guía jurídica.

Enfrentando la aporofobia

- También ha elaborado nuevos materiales como parte de la segunda fase del proyecto. Se publicarán en el 2025.

Investigación y asesoramiento estratégico:

- En colaboración con la Clínica Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid y abogados *pro bono* de la Firma se ha analizado el uso de medios alternativos de solución de conflictos (MASC) en residencias públicas y privadas.

La Fundación ha formado parte del claustro de expertos de la segunda edición del Curso de Protección Jurídica de las Personas Mayores, organizado por la Fundación Mutualidad Abogacía y el Consejo General de la Abogacía Española.

Envejecer con derechos:
que la edad no sea un límite

Discapacidad

El Comité de Discapacidad y la Fundación han llevado a cabo varias acciones para profundizar en las implicaciones prácticas del régimen de las personas con discapacidad y apoyar a entidades sociales y familias a comprender mejor las modificaciones introducidas tras la reciente reforma legislativa sobre la materia:

Eventos y formación:

- La VI Jornada Anual de *Pro Bono*, organizada junto con la Fundación Pro Bono España durante la European Pro Bono Week, estuvo centrada en los derechos de las personas con discapacidad; asistieron más de doscientas personas.
- Continúan participando, junto con otros veinte despachos, en el grupo de trabajo «Di-capacidad» de FIDE a fin de impulsar el empleo de calidad en la abogacía para personas con discapacidad.
- Desde la Firma se ha colaborado en el Curso de Asistente Jurídico para Personas con Discapacidad Intelectual organizado por la Fundación Esfera junto con la Universidad Rey Juan Carlos.

Otras colaboraciones

En relación con la dana de Valencia:

- En el marco de los proyectos de urgencia de la Fundación publicamos dos documentos informativos sobre las medidas y las ayudas para los afectados otorgadas tanto a nivel estatal como autonómico.

Informe medidas de ayuda para los afectados por la DANA del Real Decreto Ley 7/2024 de 11 noviembre

Clínicas jurídicas y asesoramiento estratégico:

- Por tercer año consecutivo, en colaboración con la Clínica Jurídica ICADE, se ha impartido un curso básico sobre el régimen jurídico de la discapacidad a entidades como Cáritas Madrid y Fundación Vinjoy en Asturias.
- Junto con la Clínica Jurídica ICADE, se ha realizado un proyecto en favor de la Asociación SFC-SQM elaborando dos análisis jurídicos: uno para obtener el grado de discapacidad y otro para el grado de dependencia de pacientes con los síndromes de fatiga crónica y de sensibilidad química múltiple (SFC-SQM).
- También se ha continuado con el asesoramiento jurídico estratégico sobre discapacidad apoyando a la Fundación Caná, con un estudio sobre menores extranjeros con discapacidad, y a la Asociación Benéfica 4Fate en su primer año de voluntariado en Kenia.

Extranjería y empleo:

- Además, en colaboración con la Clínica Jurídica ICADE y con el objetivo de facilitar la regulación y el empleo de las personas migrantes, apoyamos a los técnicos de la Asociación Norte Joven para interpretar las modificaciones de la Ley de Extranjería acerca de la normativa sobre los nuevos permisos de residencia por arraigo socioformativo.

Actividades solidarias

Gómez-Acebo & Pombo impulsa iniciativas solidarias no jurídicas alineadas con los objetivos y acciones *pro bono* de la Fundación.

Iniciativas de voluntariado:

- «Cartas Solidarias», con la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios en Valencia. Las oficinas de Barcelona, Madrid, Valencia y Vigo se han unido para colaborar en esta iniciativa ayudando a cumplir los deseos navideños de las personas afectadas por la dana.
- En Bilbao continuamos colaborando con la parroquia San Antonio de Irala ofreciendo cenas a más de noventa personas del programa Sin Hogar del Ayuntamiento de Bilbao.
- En Lisboa hemos sido voluntarios en la fiesta de Navidad organizada por la entidad Comunidade Vida e Paz y dirigida a personas en situación de sinhogarismo o de vulnerabilidad.
- En Madrid se ha organizado, junto con Cáritas, una salida en autobús para acompañar a personas mayores de la residencia Fundación Santa Lucía a

ver las luces de Navidad del centro de la ciudad. También, se ha apoyado al Banco de Alimentos de Madrid.

Otras actividades con fines benéficos:

- Se ha celebrado una nueva edición del evento benéfico Rock & Law, en el que las fundaciones Cuatrecasas, Fernando Pombo, Garrigues y Profesor Uría se unen para promover una acción solidaria. La recaudación ha ido destinada al proyecto «Próximos a la infancia» de la Fundación Próximo Próximo, que apoya a familias con hijos con discapacidad.
- Por último, se ha celebrado la VII Edición del Torneo Benéfico Golf & Law, organizado en colaboración con otros despachos. Las entidades beneficiarias han sido las fundaciones Deporte y Desafío, Prodis, Álex Rivera y el Comité de Golf adaptado de la Real Federación Española de Golf.



G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo

MEDIO AMBIENTE

Por la naturaleza de la actividad de Gómez-Acebo & Pombo, el foco principal de su atención y acción en cuanto al medio ambiente es el consumo responsable de energía y papel, pero también lo es cada vez más la reducción de la huella de carbono y el impulso de la economía circular mediante la prevención de la generación de residuos y el fomento del reciclaje.



La Firma es uno de los pocos despachos de abogados en Europa que ha implantado un sistema de gestión medioambiental EMAS (*eco-management and audit scheme*). Este exigente sistema es la base de su modelo de gestión y actuación medioambiental, en particular en la oficina de Madrid, donde es verificado anualmente por Aenor.

El Comité de Medio Ambiente de la Firma está integrado por profesionales con experiencia o concienciación en la materia que se encargan, junto con la Fundación, de definir e impulsar las metas, así como de identificar los recursos necesarios para avanzar en su compromiso con el desarrollo sostenible, la lucha frente al cambio climático y el uso responsable de los recursos naturales.

Entre otras misiones, el citado comité, bajo la supervisión del Comité de Sostenibilidad, planifica la estrategia ambiental de la Firma y coordina con los responsables medioambientales designados en cada oficina la recogida de datos del consumo de los recursos, la producción y gestión de los diferentes flujos de residuos, así como otros aspectos ambientales asociados a la actividad de la Firma. En el 2024, el Comité de Medio Ambiente se ha esforzado por que la recogida de los datos continúe manteniendo los mismos estándares y medidas en todas las oficinas. Esta recopilación de datos supone una mejora cualitativa del conocimiento de los impactos medioambientales de la Firma.

Con el propósito de valorar el desempeño ambiental de la Firma y de propiciar decisiones que reduzcan el impacto ambiental de nuestra actividad y permitan acceder a ventajas competitivas que nos hagan destacar sobre el resto de nuestros competidores, el Comité de Medio Ambiente ha llevado a cabo un estudio comparativo de las acciones y medidas adoptadas con igual fin por nuestros competidores europeos mediante el análisis de los informes de sostenibilidad de otros despachos (*benchmarking*).

5.1. Transición Net-Zero

Nuestro propósito es iniciar un ambicioso camino de descarbonización de las actividades y operaciones, pero de implantación gradual. Para lograr esta transición, la Firma está trabajando en el diseño de un plan de movilidad sostenible para los próximos años, así como en el aumento a largo plazo del porcentaje de electricidad utilizada procedente de fuentes de energía renovables y en nuevas campañas de concienciación, entre otras medidas. Actualmente, el citado plan se encuentra a la espera de la aprobación del Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible a fin de conocer la base legal a partir de la cual fijar objetivos y medidas sostenibles.

La huella de carbono se calcula conforme al manual *IPCC Guidelines for*

national Greenhouse Inventories y el estándar *Greenhouse Gas Protocol* (Protocolo de Gases de Efecto Invernadero). Así, en el 2024, las emisiones en nuestras oficinas han sido de 1005,77 toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO2e), un 6,55 % más respecto al año anterior. Este aumento guarda relación directa con el incremento del desplazamiento en los viajes profesionales, y la incorporación de los datos de las oficinas de Londres y Nueva York.

Del total de emisiones del 2024, el consumo eléctrico, con un 26,38 %, y los desplazamientos del personal por trabajo, con un 70,36 %, han sido las fuentes que han generado más gases de efecto invernadero de nuestra actividad.

Emisiones de gases de efecto invernadero en el 2024 ¹				
Emisiones (tCO2e)				
Alcance 2	Total		Por profesional	
	2023	2024	2023	2024
Consumo eléctrico	281,21	265,42	0,60	0,59
Alcance 3				
Viajes de trabajo	618,70	707,69	1,31	1,57
Gestión de residuos ¹	22,52	9,03	0,05	0,02
Consumo de agua	0,95	0,92	0,002	0,002
Consumo de bienes y servicios de papel	20,56	22,71	0,039	0,05
Total	943,94	1005,77	2	2,23

¹ No se especifica el Alcance 1 por no disponerse en este año de coches de empresa ni de datos de consumo de combustible por desplazamientos de profesionales en coches particulares.

Edificios sostenibles

Varias de nuestras oficinas están en edificios con certificaciones en materia de sostenibilidad tales como BREEAM (*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*) o LEED (*Leadership in Energy and Environmental Design*). En el edificio de nuestra oficina de Madrid hay aparcamiento para bicicletas y puntos de carga para vehículos eléctricos.

5.2. Consumo responsable de recursos

Uso responsable de los recursos

Todas las oficinas					
Electricidad (en gigajulios)		Papel (en toneladas)		Agua (en megalitros)	
2023	2024	2023	2024	2023	2024
3.749,42 GJ	3.675,05 GJ	11,50 t	12,34 t	7,20 MI	4,57 MI

Oficina principal (Madrid)					
Electricidad (en gigajulios)		Papel (en toneladas)		Agua (en megalitros)	
2023	2024	2023	2024	2023	2024
2.099,74 GJ	2.372,97 GJ	5.36 t	7,39 t	3,42 MI	3,43MI

Eficiencia energética

Actualmente el porcentaje de electricidad procedente de fuentes de energía renovable es del 40,5 % según el mix energético 2023 de Endesa Energía publicado en la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, que se prevé aumentar a largo plazo hasta llegar al objetivo del 100 %. En la oficina de Londres se está valorando consumir toda la energía procedente de fuentes de energía renovable a partir del 2025.

La reducción del consumo eléctrico se debe principalmente a una mayor pre-

cisión en la obtención de los datos de consumo de energía eléctrica en todas las oficinas, a cambios estructurales en la oficina de Madrid, a las medidas de eficiencia energética en todas las oficinas y a la concienciación de nuestros profesionales.

En el 2025, la Firma se ha propuesto reducir un 5 % el consumo de energía eléctrica por empleado respecto al 2024.

Uso de papel

Con carácter general, el papel que utilizamos es cien por cien procedente de material reciclado postconsumo —es decir, que se fabrica a partir de papel usado— y con certificaciones Ecolabel y Blauer Engel, versión alemana de la anterior, que garantiza que el papel ha sido elaborado conforme a una política de producción y consumo sostenibles, reduciendo así el impacto negativo de la producción y del consumo sobre el medio ambiente, la salud, el clima y los recursos naturales. Además, el uso de este tipo de papel frente al papel blanco fabricado con recursos naturales reduce la plantación masiva de especies para la producción de pasta de papel.

En el 2024 se han seguido adoptando medidas orientadas a reducir el uso de papel, que se han visto reforzadas por las campañas de concienciación y por la configuración de las impresoras para que, por defecto, impriman a doble cara y en blanco y negro, por la implantación progresiva de doble pantalla en los puestos de trabajo y por la realización generalizada de gestiones administrativas de forma telemática en todas las oficinas. Como novedad se ha puesto en marcha un mecanismo de registro por oficinas del papel usado en

las impresoras que ha permitido analizar de manera periódica la consecución del objetivo de reducción del consumo de papel asumido por la Firma en el 2024. Esta información ha sido volcada en las diversas comunicaciones de concienciación y sensibilización a los empleados de la Firma enmarcadas en la Carrera Contra-Papel, que se describe en el siguiente apartado 5.4.

A pesar de los esfuerzos llevados a cabo, el consumo de papel por empleado se ha visto incrementado en el 2024, principalmente, por una mayor presencialidad del personal respecto al 2023, por el incremento de la actividad económica de la Firma y por el aumento de nuestro personal.

En el 2025 la Firma se ha propuesto alcanzar el anterior objetivo de reducir el consumo de papel por empleado en un 5 %, respecto al año 2024.

Consumo de agua

Los edificios en los que se ubican las oficinas de la Firma cuentan con diferentes sistemas de ahorro de agua y se está desincentivando el uso de agua embotellada, especialmente de botellas de un solo uso.

En comparación con el año anterior, la oficina de Madrid ha aumentado ligeramente el consumo de agua de la red, si bien a nivel Firma se ha cumplido sobradamente con el objetivo de reducción del 5 %.

5.3. Economía circular y gestión de residuos

Indicadores de residuos en la oficina principal (Madrid) (en toneladas)					
Papel		Envases plásticos		Envases de cartón	
2023	2024	2023	2024	2023	2024
8,32 †	2,25 †	0,015 †	0,00 †	0,13 †	0,26 †
Envases de bricks		Paletillas de madera		Equipo eléctricos y electrónicos	
0,034 †	0,032 †	0,015 †	0,027 †	1,56 †	0,59 †
Tóneres		Aceite vegetal usado			
0,101 †	0,146 †	0,46 †	0,49 †		
Total de residuos no peligrosos generados		Total de residuos peligrosos generados			
8,96 †	3,06 †	1,66 †	0,74 †		

«La Firma es uno de los pocos despachos de abogados en Europa que ha implantado un sistema de gestión medioambiental EMAS.»

En el periodo comprendido entre enero y diciembre del 2024 se ha producido una disminución en los residuos de papel del 73,94 %, ya que en los años 2022 y 2023 se llevaron a cabo el cierre de una planta de la oficina principal y la destrucción de documentos del archivo histórico, lo que supuso un aumento considerable del residuo de papel, que ha ido disminuyendo durante el 2024.

La disminución de la generación de residuos procedentes de equipos eléctricos y electrónicos se debe a que se donan todos aquellos equipos que pueden ser objeto de reutilización en vez de destinarlo todo al reciclaje.

Respecto a los envases, se observa un descenso de los de plástico y de briks como consecuencia de distintas medidas adoptadas durante el ejercicio (sustitución de las paletillas de plásticos por paletillas de madera, cobro de bebidas embotelladas en el precio del menú del comedor, inclusión de una botella reutilizable en el pack de bienvenida de las nuevas incorporaciones, mayor uso de jarras y botellas propias de cada empleado, etc).

El aumento de la generación de aceite vegetal utilizado es inherente al aumento del número de empleados que hacen uso de la cantina de la oficina de Madrid.

Cabe desatacar que, con la finalidad de desincentivar el consumo de bebidas envasadas (entre otras, agua embotellada en brik o plástico), así como el con-

sumo de táperes de plástico o cartón de usar y tirar, y, por tanto, de reducir la generación de residuos, se está cobrando una cantidad adicional al precio del menú o de la bebida que se compren para llevar en la cantina de la oficina de Madrid. Asimismo, se han habilitado tazas y vasos en las zonas comunes de las oficinas para reducir el consumo de vasos de un solo uso.

Como consecuencia de todo ello se ha conseguido un descenso en la generación de residuos, en concreto, de un 55,42 % de residuos peligrosos y de un 65,85 % de residuos no peligrosos.

La gestión de los residuos de las oficinas se lleva a cabo mediante contenedores específicos para facilitar la clasificación y posterior recogida separada de restos orgánicos, residuos de papel y documentos, de envases y de plásticos que, posteriormente, son gestionados por los servicios de los edificios.

Se recogen por separado los restos y residuos de aceites vegetales —en la cocina de la oficina en Madrid—, de tóner y de aparatos eléctricos y electrónicos, de cuya valorización se ocupan gestores autorizados.

En aras de continuar avanzando hacia comportamientos sostenibles, la Firma finalizará el análisis para valorar la viabilidad de sustituir las pilas de un solo uso utilizadas en determinados equipos por pilas recargables.

Biodiversidad y otros tipos de contaminación

Algunos de los edificios en los que se ubican las oficinas de la Firma cuentan con planes de gestión de la biodiversidad dentro y alrededor de los edificios y medidas implantadas para favorecer la biodiversidad en su entorno. Asimismo,

la Firma considera el impacto potencial de la contaminación acústica o lumínica, entre otras, con objeto de identificar posibles mejoras en estos ámbitos.

5.4. Concienciación

El análisis de datos que ha venido realizando la Firma en los últimos años ha revelado los campos y públicos en los que es conveniente aplicar concienciación y sensibilización ambientales para mejorar hábitos y, consecuentemente, contribuir a la reducción del impacto ambiental generado por la actividad de la Firma. El consumo de papel y la adecuada separación en origen de los residuos en las oficinas y los hogares han sido los campos objeto de las comunicaciones de concienciación y sensibilización ambiental a lo largo del 2024.

En relación con el papel y a fin de hacer partícipes a los profesionales del objetivo de reducir su consumo (citado en el anterior apartado 5.2), se ha difundido la Campaña Carrera Contra-Papel mediante una serie de comunicaciones internas periódicas. En ellas se ha transmitido a los profesionales la cantidad mensual de papel consumido en las impresoras por oficinas; se han facilitado herramientas para evitar en la medida de lo posible ese consumo y se ha dado importancia a la consecución del citado objetivo de reducción de consumo de papel. Con la finalidad de recordar la adecuada separación en origen de los residuos generados en las oficinas y en los hogares, la Firma impartió el Día Internacional del Medio Ambiente una conferencia interna en esta materia.

Por último, se ha difundido a toda la organización la guía de buenas prácticas medioambientales que expone los hábitos al respecto implantados en la ofici-

na de Madrid de acuerdo con el EMAS con la finalidad de trabajar conjuntamente en la reducción del impacto ambiental producido por nuestra actividad y, en concreto, a) de servir como marco de referencia de buenas prácticas que implantar, en la medida de lo posible, en el resto de las oficinas de la Firma, y b) de hacer conscientes a los trabajadores de las prácticas que se han establecido o que se pueden llegar a instituir en sus respectivas oficinas, así como de la importancia de la participación en su puesta en práctica.

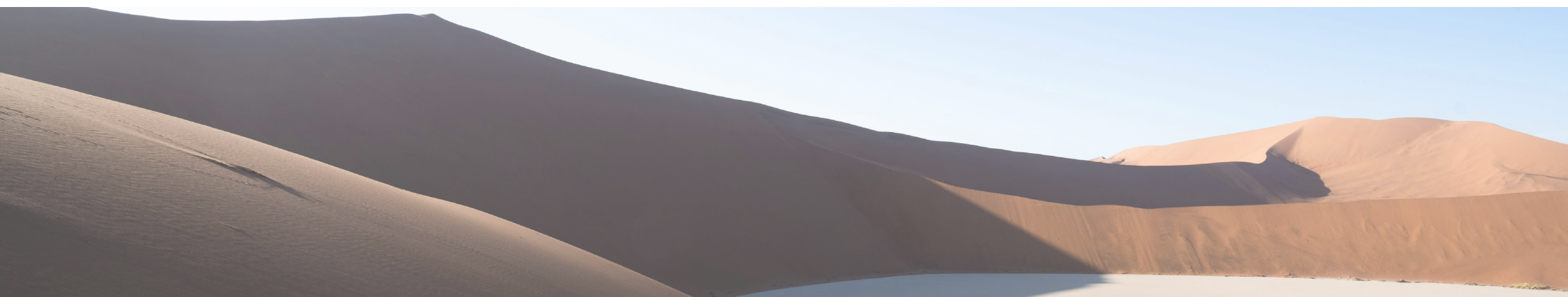
Paralelamente a su labor de sensibilización, la Firma apoya a sus clientes y colaboradores para que comprendan las novedades legislativas en materia de sostenibilidad, no sólo ambiental, sino también económica y social, habida cuenta de su carácter transversal. En este sentido, cabe señalar que los profesionales de la Firma han participado —y, en algunos casos, también los han organizado— como ponentes en distintos programas y eventos relacionados con el componente ambiental de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; con los proyectos normativos o con la nueva normativa europea ambiental, entre otros, en materia de deforestación, «ecoimpostura» (*greenwashing*), aguas residuales y su impacto en los sectores de aplicación; con el agua y las obligaciones de reporte según los criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo; y con el régimen de responsabilidad ampliada del productor de envases, de aparatos eléctricos y electrónicos, de pilas y de fármacos y cosméticos, entre los que cabe destacar los siguientes:

- «La Nueva Normativa Medioambiental Europea y su Impacto en el Sector de la Salud», organizado por Women in the Legal Word.
- «Estado del Arte del Nexo Agua - Energía»; jornada técnica híbrida organizada por la Asociación Española de Desalación y Reutilización (AEDyR).
- «El nuevo Reglamento UR de envases y residuos de envases (PPWR)»; organizada por la Asociación Valenciana de Empresas de Plástico (AVEP).
- «Propuesta de Directiva de aguas residuales y la responsabilidad ampliada del productor a fármacos y cosméticos»; ponencia organizada por el Congreso Nacional de Medio Ambiente 2024 (CONAMA).
- «Market Trends in Commercial and Industrial Packaging and PPWR»; novena edición de Sustainability in Packaging Europe; organizado por Smithers.
- Ecoencuentro 2024: «Recyclia, solución integral a nuevos retos»; jornada organizada por Recyclia.

Asimismo, los profesionales de la Firma han participado y publicado boletines sobre actualidad en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG) y artículos —además de los campos expuestos en el párrafo anterior— sobre el reglamento de restauración de la naturaleza, los requisitos de diseño eco-

lógico de los productos, la revisión de la normativa sobre aguas residuales, el reglamento sobre la reutilización del agua, y el régimen de responsabilidad ampliada del productor de los productos del tabaco con filtros, entre los que destacan los siguientes:

- «La simbiosis entre derecho administrativo y sostenibilidad ambiental», *Anuario de derecho administrativo 2024*.
- «El Reglamento (UE) 2024/1991, de restauración de la naturaleza (I): introducción y principales objetivos y obligaciones para los ecosistemas», *Análisis GA_P*.
- «¿Doble concesión para desalar agua del mar? Sí, según el Tribunal Supremo», *iAgua*.
- «La Propuesta de Reglamento europeo de envases y residuos de envases, de inminente aprobación, y su comparación con la reciente y novedosa regulación a nivel nacional: el Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases», *La Ley UE*.
- «“Ventanilla única”: una solución innovadora para facilitar el cumplimiento de las obligaciones de la nueva RAP de envases», *Aselube*.
- «El nuevo Reglamento europeo de envases y residuos de envases. Obligaciones de marcado de envases y de contenedores de recogida de residuos», *Aselube*.
- «La coafectación de las vías pecuarias a la conectividad ecológica del territorio», *Conectividad Ecológica y Derecho* (ed. Tirant lo Blanch).
- «Observatorio de políticas ambientales 2023. Legislación básica estatal», *Anuario de derecho ambiental*.



GA_P

Gómez-Acebo & Pombo

ANEXOS



6.1. Características del informe

Los datos suministrados en este documento corresponden a las entidades Gómez Acebo & Pombo Abogados, S. L. P., y a Gómez-Acebo & Pombo Abogados, L. L. P.

El informe, de carácter anual, contiene la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación actual de la Firma. De manera especial, pretende reflejar el impacto de su actividad en cuestiones ambientales, laborales y sociales, así como en el respeto a los derechos humanos y en la lucha contra la corrupción y el soborno.

Para la elaboración del informe se han tenido en cuenta, entre otros, los siguientes estándares: los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la *Global Reporting Initiative*, el Sistema de Gestión y Auditoría Medioambiental (EMAS), la Norma ISO 27001 de Seguridad de la Información, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los criterios de calificación en sostenibilidad de Ecovadis.

El contenido de este documento corresponde al ejercicio 2024 y ha sido sometido a verificación externa.

El Comité de Sostenibilidad de la Firma en colaboración con la Fundación Fernando Pombo han sido los encargados de coordinar la elaboración del informe con la participación de las correspondientes áreas de práctica, departamentos de apoyo y comités de la Firma.

Para cualquier cuestión relacionada con el presente documento puede ponerse en contacto con la Fundación Fernando Pombo (info@fundacionpombo.org) o con el Comité de Sostenibilidad de la Firma (comitedesostenibilidad@ga-p.com).



6.2. Principales asociaciones y entidades a las que pertenece la Firma

ACG Global RFF	Cámara de Comercio Alemana para España (AHK)	Insol Europe
Acpi - Associação Portuguesa dos Consultores em Propiedade Industrial	Cámara de Comercio de EE. UU. en España	Instituto de Consejeros-Administradores (ICA)
Aija - Asociación Internacional de Jóvenes Abogados	Câmara de Comércio e Indústria Luso-Espanhola (CCILE)	Interactive Advertising Bureau Spain - IAB Spain
Aippi - Asociación Internacional para la Protección de la Propiedad Intelectual	Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa	Interlaw
American Bar Association	Cámara de Comercio Hispano-Sueca	Interlex
APD Asociación para el Progreso de la Dirección	Cámara Franco-Española de Comercio e Industria (Chambre)	International Bar Association
Apep - Asociación Profesional Española de Privacidad	Cámara Hispano-Portuguesa de Comercio e Industria (CHP)	International Trademark ASS
Asap - Associação das Sociedades de Advogados de Portugal	Círculo de Empresarios	Inter-Pacific Bar Association (IPBA)
Asociación de Directivos y Profesionales de Euskadi (Adype)	Consejo empresarial Alianza por Iberoamerica (CEAPI)	Marques (Brand Owners Association)
Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia (Evap)	Club de Abogados Iberoamericanos	Netmentora Madrid by Réseau Entreprendre
Asociación Nacional de Abogados Laboristas (ASNALA)	Club Español de Arbitraje	Ordem dos Advogados
Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (Inverco)	Club Español de la Energía (Enerclub)	Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas
Asociación Española de Derecho Financiero (AEDF)	Club Español de la Litigación de los Negocios	Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión (REDI)
Asociación Española de Derecho del Entretenimiento (DENAE)	Colegio de Economistas	Sernauto (Asociación Española de Proveedores de Automoción)
Asociación Española de Asesores Fiscales (AEDAF)	Colegio de Arquitectos de la Comunidad Valenciana	Spanish Chamber of Commerce in the UK
Asociación Española de Bioempresas (ASEBIO)	Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)	SPAINNCAP
Asociación Española de Compliance (ASCOM)	Etnor	Techlaw Group, INC
Asociación Española de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de pensiones (INVERCO)	European Employment Lawyers Association (EELA)	The Center for American and International Law
Asociación Forética	European Patent Lawyers Association (Eplaw)	Tymatrix (Elm Solutions/Wolters Kluwer/Datacert)
Asociación Hispano-Alemana de Juristas	Foro Español de Laboristas (Forelab)	Urban Land Institute
Asociación Internacional de Derecho de Seguros	Fundación Conexus	Unión Española de Abogados penalistas (UEAP)
Asociación de Amistad Hispano-Francesa	Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (Fide)	Unión Internacional de Abogados (UIA)
Association of European Lawyers (AEL)	Fundación Seres	World Compliance Association
British Chamber of Commerce in Spain (BCC)	Grace	—

6.3. Datos relativos a la distribución de los profesionales

Distribución de los colaboradores

Colaboradores ¹ por género y clasificación profesional (a 31 de diciembre)												
	2024						2024					
	Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría
Total profesionales abogacía	178	53 %	155	47 %	333	100 %	193	54%	166	46 %	359	100 %
Socio de capital	13	24 %	42	76 %	55	100 %	14	27%	38	73 %	52	100 %
Of counsel / Otros socios	17	36 %	30	64 %	47	100 %	21	42%	29	58%	50	100 %
Senior	39	55 %	32	45 %	71	100 %	42	55%	34	45%	76	100 %
Asociado	36	63 %	21	37 %	57	100 %	36	59%	25	41%	61	100 %
Asociado junior	57	72 %	22	28 %	79	100 %	66	67%	32	33%	98	100 %
Otros profesionales de la abogacía ³	16	67 %	8	33 %	24	100 %	14	64%	8	36%	22	100 %
Total profesionales de gestión	109	78 %	31	22 %	140	100 %	101	77%	31	23%	132	100 %
Dirección	4	57 %	3	43 %	7	100 %	3	50%	3	50 %	6	100 %
Responsable	2	40 %	3	60 %	5	100 %	2	40%	3	60%	5	100 %
Técnico	22	65 %	12	35 %	34	100 %	19	54 %	16	46%	35	100 %
Secretariado	50	100 %	0	0 %	50	100 %	46	100%	0	0%	46	100 %
Otros profesionales de gestión	31	70 %	13	30 %	44	100 %	31	78%	9	23%	40	100 %
Total general	287	61%	186	39 %	473	100 %	294	60 %	197	40 %	491	100 %

¹ Se entienden por *colaboradores* los profesionales con relación laboral o mercantil (esta última, sólo los profesionales de Lisboa, socios de capital y miembros del Consejo Asesor) en la Firma.

² Las agrupaciones «Otros profesionales de la abogacía» y «Otros profesionales de gestión» recogen a los profesionales de cada una de las familias profesionales (abogacía y gestión) no mencionados en sus respectivos apartados. En éstas se encuentran profesionales con distintas categorías y niveles de contribución.

Colaboradores¹ por género y clasificación profesional (promedio)												
	2024						2024					
	Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría
Total profesionales abogacía	178,7	54 %	149,8	46 %	328,5	100 %	194,4	55 %	162,2	45 %	356,6	100 %
Socio de capital	13,0	23 %	42,7	77 %	55,7	100 %	14,04	27 %	38,5	73 %	52,53	100 %
Of counsel / Otros socios	16,3	38 %	26,8	62 %	43,2	100 %	20,01	41 %	28,7	59 %	48,73	100 %
Senior	42,5	58 %	30,8	42 %	73,3	100 %	45,61	57 %	34,6	43 %	80,20	100 %
Asociado	38,2	62 %	23,1	38 %	61,2	100 %	37,23	61 %	24,0	39 %	61,25	100 %
Asociado junior	56,1	73 %	20,7	27 %	76,8	100 %	63,13	69 %	28,2	31 %	91,30	100 %
Otros profesionales de la abogacía³	12,6	69 %	5,7	31 %	18,3	100 %	14,35	64 %	8,2	36 %	22,56	100 %
Total profesionales de gestión	110,3	79 %	29,1	21 %	139,5	100 %	104,5	76 %	32,8	24 %	137,3	100 %
Dirección	4,0	57 %	3,00	43 %	7,0	100 %	3,66	55 %	3,0	45 %	6,7	100 %
Responsable	2,0	43 %	2,6	57 %	4,6	100 %	2,01	40 %	3,0	60 %	5,0	100 %
Técnico	21,4	65 %	11,5	35 %	32,9	100 %	19,93	56 %	15,7	44 %	35,6	100 %
Secretariado	51,5	100 %	0,0	0 %	51,5	100 %	47,87	100 %	0,0	0 %	47,9	100 %
Otros profesionales de gestión	31,5	72 %	12,0	28 %	43,5	100 %	31,06	74 %	11,1	26 %	42,1	100 %
Total general	289,1	62 %	178,9	38 %	468,0	100 %	298,9	61 %	195,0	39 %	493,9	100 %

¹ Se entienden por *colaboradores* los profesionales con relación laboral o mercantil (esta última, sólo los profesionales de Lisboa, socios de capital y miembros del Consejo Asesor) en la Firma.

² Las agrupaciones «Otros profesionales de la abogacía» y «Otros profesionales de gestión» recogen a los profesionales de cada una de las familias profesionales (abogacía y gestión) no mencionados en sus respectivos apartados. En éstas se encuentran profesionales con distintas categorías y niveles de contribución.

Rango de edad de los colaboradores ¹ (a 31 de diciembre)								
	2024				2024			
	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total
Profesionales de la abogacía	97	176	60	333	115	184	60	359
Profesionales de gestión	11	87	42	140	12	74	46	132
Total general	108	263	102	473	127	258	106	491

¹ Vide la nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional».

Rango de edad de los colaboradores ¹ (promedio)								
	2024				2024			
	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total
Profesionales de la abogacía	92,5	176,4	59,5	328,5	108,1	189,1	59,3	356,6
Profesionales de gestión	10,1	86,8	42,6	139,5	11,1	80,7	45,5	137,3
Total general	102,6	263,2	102,1	468,0	119,2	269,8	104,8	493,9

¹ Vide la nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional».



Colaboradores ¹ por país y categoría profesional (a 31 de diciembre)

	2024				2024			
	España	Portugal	EE.UU. Reino Unido Bélgica	Total	España	Portugal	EE.UU. Reino Unido Bélgica	Total
Total profesionales de la abogacía	265	32	8	305	307	43	9	359
Socio de capital	44	5	3	52	46	3	3	52
<i>Of counsel/Otros socios</i>	32	4	0	36	41	9	0	50
<i>Senior</i>	58	10	2	70	62	10	4	76
Asociado	52	9	2	63	54	5	2	61
<i>Asociado junior</i>	68	4	1	73	82	16	0	98
Otros profesionales de abogacía ³	11	0	0	11	22	0	0	22
Total profesionales de gestión	126	12	2	139	118	11	3	132
Dirección	7	0	0	7	6	0	0	6
Responsable	4	0	0	4	4	1	0	5
Técnico	30	1	0	31	34	1	0	35
Secretariado	48	6	0	53	41	5	0	46
Otros profesionales de gestión ³	37	5	2	44	33	4	3	40
Total general	391	44	10	444	425	54	12	491

¹ Se entienden por *colaboradores* los profesionales con relación laboral o mercantil (esta última, sólo los profesionales de Lisboa, socios de capital y miembros del Consejo Asesor) en la Firma.

² Las agrupaciones «Otros profesionales de la abogacía» y «Otros profesionales de gestión» recogen a los profesionales de cada una de las familias profesionales (abogacía y gestión) no mencionados en sus respectivos apartados. En éstas se encuentran profesionales con distintas categorías y niveles de contribución.

Colaboradores¹ por país y categoría profesional (promedio)

	2024				2024			
	España	Portugal	EE.UU. Reino Unido Bélgica	Total	España	Portugal	EE.UU. Reino Unido Bélgica	Total
Total profesionales de la abogacía	285,5	32,4	10,6	328,5	308,0	38,9	9,7	356,6
Socio de capital	47,7	5,0	3,0	55,7	46,3	3,2	3,0	52,5
<i>Of counsel/Otros socios</i>	37,2	6,0	0,0	43,2	39,8	8,9	0,0	48,7
Senior	62,2	9,1	2,0	73,3	65,2	11,0	4,0	80,2
Asociado	53,1	6,16	2,0	61,24	55,5	3,78	2,0	61,25
<i>Asociado junior</i>	67,6	6,17	3,05	76,83	79,0	11,67	0,65	91,30
Otros profesionales de abogacía ³	17,7	0,0	0,51	18,26	22,3	0,3	0,00	22,56
Total profesionales de gestión	125,8	10,8	2,9	139,5	123,7	10,6	3,0	137,3
Dirección	7,00	0,0	0,0	7,0	6,67	0,0	0,0	6,7
Responsable	4,00	0,6	0,0	4,6	4,01	1,0	0,0	5,0
Técnico	32,49	0,4	0,0	32,9	35,51	0,1	0,0	35,6
Secretariado	46,64	4,8	0,0	51,5	42,98	4,9	0,0	47,9
Otros profesionales de gestión ³	35,64	5,0	2,9	43,5	34,53	4,6	3,0	42,1
Total general	411,3	43,2	13,5	468,0	431,7	49,5	12,7	493,9

¹ Se entienden por *colaboradores* los profesionales con relación laboral o mercantil (esta última, sólo los profesionales de Lisboa, socios de capital y miembros del Consejo Asesor) en la Firma.

² Las agrupaciones «Otros profesionales de la abogacía» y «Otros profesionales de gestión» recogen a los profesionales de cada una de las familias profesionales (abogacía y gestión) no mencionados en sus respectivos apartados. En éstas se encuentran profesionales con distintas categorías y niveles de contribución.

Distribución de los colaboradores por tipo de contrato

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de contrato y sexo (a 31 de diciembre)						
Por sexo	2023			2024		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Laboral indefinido	250	124	374	251	133	384
Laboral temporal	3	1	4	0	0	0
Mercantil (socios de capital)	13	42	55	13	36	49
Mercantil (otros profesionales) ²	21	19	40	30	28	58
Total general	287	186	473	294	197	491

¹ Vide la nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional».

² El colectivo de los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal no tiene un contrato de naturaleza laboral con la Firma en aplicación de la normativa colegial vigente.

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de contrato y sexo (promedio)						
Por sexo	2023			2024		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Laboral indefinido	252,0	118,37	370,3	259,0	133,47	392,5
Laboral temporal	2,5	0,8	3,3	0,4	0,7	1,1
Mercantil (socios de capital)	13,0	42,7	55,7	13,0	36,5	49,5
Mercantil (otros profesionales) ²	21,6	17,0	38,6	26,4	24,4	50,8
Total general	289,1	178,9	468,0	298,9	195,0	493,9

¹ Vide la nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional».

² El colectivo de los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal no tiene un contrato de naturaleza laboral con la Firma en aplicación de la normativa colegial vigente.

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de contrato y familia profesional (a 31 de diciembre)						
Por familia profesional	2023			2024		
	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Laboral indefinido	238	136	374	252	132	384
Laboral temporal	0	4	4	0	0	0
Mercantil (socios de capital)	55	0	55	49	0	49
Mercantil (otros profesionales) ²	40	0	40	58	0	58
Total general	333	140	473	359	132	491

¹ Vide la nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional».

² El colectivo de los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal no tiene un contrato de naturaleza laboral con la Firma en aplicación de la normativa colegial vigente.

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de contrato y familia profesional (a 31 de diciembre)						
Por familia profesional	2023			2024		
	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Laboral indefinido	234,20	136,16	370,3	256,24	136,2	392,5
Laboral temporal	0,0	3,3	3,31	0,0	1,1	1,1
Mercantil (socios de capital)	55,70	0,0	55,70	49,52	0,0	49,5
Mercantil (otros profesionales) ²	38,6	0,0	38,62	50,8	0,0	50,8
Total general	328,5	139,5	468,0	356,6	137,3	493,9

¹ Vide la nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional».

² El colectivo de los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal no tiene un contrato de naturaleza laboral con la Firma en aplicación de la normativa colegial vigente.

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de contrato y rango de edad (a 31 de diciembre)								
Por rango de edad	2023				2024			
	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general
Laboral indefinido	100	210	64	374	110	207	67	384
Laboral temporal	1	3	0	4	0	0	0	0
Mercantil (socios de capital)	0	30	25	55	0	27	22	49
Mercantil (otros profesionales) ²	7	20	13	40	17	24	17	58
Total general	108	263	102	473	127	258	106	491

¹ Vide la nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional».

² El colectivo de los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal no tiene un contrato de naturaleza laboral con la Firma en aplicación de la normativa colegial vigente.

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de contrato y rango de edad (promedio)								
Por rango de edad	2023				2024			
	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general
Laboral indefinido	95,5	211,2	63,6	370,33	106,5	218,2	67,1	391,90
Laboral temporal	1,1	2,2	0,0	3,31	0,6	1,1	0,0	1,66
Mercantil (socios de capital)	0,0	30,0	25,7	55,70	0,0	27,3	22,2	49,52
Mercantil (otros profesionales) ²	6,0	19,8	12,8	38,62	12,1	23,2	15,5	50,81
Total general	102,6	263,2	102,1	468,0	119,2	269,8	104,8	493,9

¹ Vide la nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional».

² El colectivo de los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal no tiene un contrato de naturaleza laboral con la Firma en aplicación de la normativa colegial vigente.

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de contrato y país (promedio)								
Por país	2023				2024			
	España	Portugal	EE. UU. Reino Unido Bélgica	Total general	España	Portugal	EE. UU. Reino Unido Bélgica	Total general
Laboral indefinido	354	10	10	374	365	11	8	384
Laboral temporal	3	1	0	4	0	0	0	0
Mercantil (socios de capital)	47	5	3	55	43	3	3	49
Mercantil (otros profesionales) ²	12	27	1	40	17	40	1	58
Total general	416	43	14	473	425	54	12	491

¹ Vide la nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional».

² El colectivo de los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal no tiene un contrato de naturaleza laboral con la Firma en aplicación de la normativa colegial vigente.

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de contrato y país (promedio)								
Por país	2023				2024			
	España	Portugal	EE. UU. Reino Unido Bélgica	Total general	España	Portugal	EE. UU. Reino Unido Bélgica	Total general
Laboral indefinido	351,1	9,8	9,5	370,33	373,2	10,6	8,7	392,5
Laboral temporal	2,3	1,0	0,0	3,31	1,1	0,0	0,0	1,1
Mercantil (socios de capital)	47,7	5,0	3,0	55,70	43,3	3,2	3,0	49,52
Mercantil (otros profesionales) ²	10,2	27,4	1,0	38,62	14,1	35,7	1,0	50,81
Total general	411,3	43,2	13,5	468,0	431,7	49,5	12,7	493,9

¹ Vide la nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional».

² El colectivo de los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal no tiene un contrato de naturaleza laboral con la Firma en aplicación de la normativa colegial vigente.

Distribución de los colaboradores por tipo de jornada

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de jornada y sexo (a 31 de diciembre)						
Por sexo	2023			2024		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Jornada completa ²	238	120	358	238	130	368
Jornada parcial	15	5	20	13	3	16
Total general	253	125	378	251	133	384

¹ Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las jornadas establecidas por contrato, en las que también se incluyen las reducidas por motivos de conciliación.

³ Los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal, de conformidad con la normativa aplicable, tienen relación mercantil y no laboral.

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de jornada y sexo (promedio)						
Por sexo	2023			2024		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Jornada completa ²	238,8	116,14	354,9	244,2	130,55	374,8
Jornada parcial	15,7	3,03	18,7	15,2	3,60	18,8
Total general	254,5	119,2	373,6	259,4	134,1	393,6

¹ Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las jornadas establecidas por contrato, en las que también se incluyen las reducidas por motivos de conciliación.

³ Los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal, de conformidad con la normativa aplicable, tienen relación mercantil y no laboral.

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de contrato y familia profesional (a 31 de diciembre)						
Por familia profesional	2023			2024		
	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Jornada completa ²	237	121	358	251	117	368
Jornada parcial	1	19	20	1	15	16
Total general	238	140	378	252	132	384

¹ Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las jornadas establecidas por contrato, en las que también se incluyen las reducidas por motivos de conciliación.

³ Los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal, de conformidad con la normativa aplicable, tienen relación mercantil y no laboral.

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de contrato y familia profesional (promedio)						
Por familia profesional	2023			2024		
	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Jornada completa ²	233,2	121,74	354,9	254,7	120,08	374,8
Jornada parcial	1,0	17,74	18,7	1,6	17,24	18,8
Total general	234,2	139,5	373,6	256,2	137,3	393,6

¹ Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las jornadas establecidas por contrato, en las que también se incluyen las reducidas por motivos de conciliación.

³ Los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal, de conformidad con la normativa aplicable, tienen relación mercantil y no laboral.

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de contrato y rango de edad (a 31 de diciembre)								
Por rango de edad	2023				2024			
	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general
Jornada completa ²	101	200	57	358	110	197	61	368
Jornada parcial	0	13	7	20	0	10	6	16
Total general	101	213	64	378	110	207	67	384

¹ Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las jornadas establecidas por contrato, en las que también se incluyen las reducidas por motivos de conciliación.

³ Los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal, de conformidad con la normativa aplicable, tienen relación mercantil y no laboral.

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de contrato y rango de edad (promedio)								
Por rango de edad	2023				2024			
	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general
Jornada completa ²	96,7	200,8	57,4	354,9	107,1	207,1	60,6	374,8
Jornada parcial	0,0	12,6	6,2	18,7	0,0	12,2	6,6	18,8
Total general	96,7	213,4	63,6	373,6	107,1	219,3	67,1	393,6

¹ Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las jornadas establecidas por contrato, en las que también se incluyen las reducidas por motivos de conciliación.

³ Los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal, de conformidad con la normativa aplicable, tienen relación mercantil y no laboral.

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de contrato y país (a 31 de diciembre)								
Por país	2023				2024			
	España	Portugal	EE. UU. Reino Unido Bélgica	Total general	España	Portugal	EE. UU. Reino Unido Bélgica	Total general
Jornada completa ²	338	10	10	358	350	10	8	368
Jornada parcial	19	1	0	20	15	1	0	16
Total general	357	11	10	378	365	11	8	384

¹ Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las jornadas establecidas por contrato, en las que también se incluyen las reducidas por motivos de conciliación.

³ Los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal, de conformidad con la normativa aplicable, tienen relación mercantil y no laboral.

Distribución de colaboradores ¹ por tipo de contrato y país (promedio)								
Por país	2023				2024			
	España	Portugal	EE. UU. Reino Unido Bélgica	Total general	España	Portugal	EE. UU. Reino Unido Bélgica	Total general
Jornada completa ²	335,6	9,8	9,5	354,9	356,5	9,6	8,7	374,8
Jornada parcial	17,7	1,0	0,0	18,7	17,8	1,0	0,0	18,8
Total general	353,4	10,8	9,5	373,6	374,3	10,6	8,7	393,6

¹ Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las jornadas establecidas por contrato, en las que también se incluyen las reducidas por motivos de conciliación.

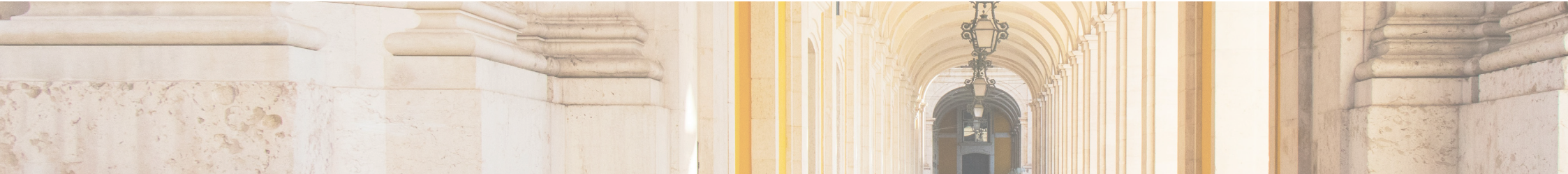
³ Los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal, de conformidad con la normativa aplicable, tienen relación mercantil y no laboral.

Despidos por sexo y clasificación profesional¹						
Despidos	2023			2024		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Profesionales de la abogacía	1	0	1	6	2	8
Profesionales de gestión	3	0	3	5	0	5
Total general	4	0	4	11	2	13

¹ Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

Despidos por sexo y rango de edad¹						
Despidos	2023			2024		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Menos de 30	1	0	1	2	1	3
De 30 a 50	3	0	3	7	1	8
Más de 50	0	0	0	2	0	2
Total general	4	0	4	11	2	13

¹ Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.



Nuevas incorporaciones por género y clasificación profesional

Nuevas incorporaciones por sexo y clasificación profesional						
	2023			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Profesionales de la abogacía	52	22	74	46	32	78
Gestión: secretariado	3	0	3	8	0	8
Otros profesionales de gestión¹	17	6	23	11	8	19
Prácticas del Máster de Acceso	10	10	20	9	10	19
Total general	82	38	120	74	50	124

¹ «Otros profesionales de gestión» incluye a todos los profesionales del área de estructura, a excepción de los perfiles de secretariado.

Promociones internas profesionales de la abogacía por sexo y clasificación profesional¹						
	2023			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Socio capital	1	1	2	1	2	3
Of counsel	2	2	4	1	0	1
Asociado senior	19	23	42	22	26	48
Asociado	34	22	56	37	20	57
Asociado junior	38	16	54	49	20	69
Total general	94	64	158	110	68	178

¹ Datos correspondientes a los profesionales de la abogacía que se encuentran en carrera.

Tasa de rotación

Durante el 2024, el índice de rotación, considerando las bajas voluntarias, se ha situado en un 10,3 %, manteniéndose estable en comparación con el año anterior.

6.4. Fiscalidad

Resultados antes de impuestos (cifras en euros)		
	2023	2024
España	1.689.195	1.609.386
Portugal	113.696	341.335
Bélgica	32.753	55.744
Reino Unido	27.336	-209.081
Total	1.862.980	1.797.384

Impuesto de sociedades pagado		
Gómez-Acebo & Pombo S.L.P.	2023	2024
	681.463	812.796

Las cifras del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) corresponden a las retenciones realizadas a los trabajadores tanto por cuenta propia como por cuenta ajena. Las cifras relativas al impuesto sobre sociedades corresponden al pago de la liquidación final del impuesto sobre sociedades del ejercicio anterior y a los pagos a cuenta del ejercicio corriente. Conforme a la normativa tributaria vigente y a las pautas interpretativas de la Administración tributaria sobre esta cuestión, los socios de la sociedad limitada profesional (S. L. P.) facturan sus servicios profesionales a dicha sociedad, por lo que se traslada la tributación del impuesto sobre sociedades —dichos servicios son un gasto deducible en dicho impuesto— al impuesto sobre la renta de las personas físicas de los socios, cuyos tipos marginales son superiores al tipo general del impuesto sobre sociedades (el 25 %).

Ayudas

Durante el 2024 la Firma ha recibido 42.893 euros de subvenciones públicas.

Donaciones y patrocinios

En el 2024, Gómez-Acebo & Pombo ha apoyado económicamente (con 465.263 euros) a distintas organizaciones y proyectos sociales que concuerdan con sus principios y valores. El 85 % de dicha cantidad corresponde a aportaciones a la Fundación Fernando Pombo. Además, durante este ejercicio se han detrído del resultado las aportaciones a patrocinios por un importe de 167.150 euros; destaca la implicación de la Firma con las entidades que trabajan en defensa de los derechos humanos y la diversidad, la promoción de la empresa familiar, la innovación y la investigación.

«En el 2024, Gómez-Acebo & Pombo ha apoyado económicamente (con 465.263 euros) a distintas organizaciones y proyectos sociales que concuerdan con sus principios y valores.»



6.5. Tabla de trazabilidad con la Ley 11/2018 y estándares GRI45

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página del informe
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1. su entorno empresarial; 2. su organización y estructura; 3. los mercados en los que opera; 4. sus objetivos y estrategias; 5. los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	21, 2-6, 2-22, 29, 2-12, 2-29, 3-2, 2-2, 3-1, 23	4-11
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a cuestiones medioambientales, sociales y a las relacionadas con el respeto de los derechos humanos y con la lucha contra la corrupción y el soborno, así como a las relativas al personal —incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal—.	2-6, 2-23, 2-26, 215, 2-19, 2051, 403-1, 404-2, 405-1, 414-1	13-14, 17-23, 30-33

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página del informe
Resultados de las políticas KPI (indicadores clave de rendimiento)	Los resultados de esas políticas deben incluir indicadores clave de rendimientos no financieros pertinentes que permitan lo siguiente: 1. el seguimiento y la evaluación de los progresos; 2. la comparabilidad entre sociedades y sectores de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	2-25, 3-3, 2-7, 26, 201-4, 203-1, 205-2, 301-1, 301-2, 302-1, 303-1, 305-1, 305-2, 305, 3, 306-1, 401-1, 404-2, 405-1, 405-2, 406-1, 414-1	7-8
Riesgos a corto, medio y largo plazo	— Los principales riesgos relacionados con cuestiones sociales, con el respeto de los derechos humanos, con la lucha contra la corrupción y el soborno, así como con las relativas al personal vinculadas a las actividades de la compañía (entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales) y a productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. — Cómo el grupo gestiona dichos riesgos. — Procedimientos utilizados para detectar y evaluar dichos riesgos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.	2-6, 2-23, 2-26, 215, 2-19, 2051, 403-1, 404-2, 405-1, 414-1	15-17

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página del informe
Cuestiones ambientales	Medioambiente global		
	1. Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, en la salud y en la seguridad. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	2-23, 2-27	54-62
	2. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.		
	3. La aplicación del principio de precaución y de la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		
	Contaminación		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente.	3-3, 302-4, 305-5	56
	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
	Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	306-1, 306-3	57-60
	El consumo y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-5	59-60
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	301-1	57-60
	Consumo, directo e indirecto, de energía; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-1, 302-4	57-58

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página del informe
Cuestiones ambientales	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	56-60
	Las medidas tomadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	201-2	56-60
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios empleados para tal fin.	305-5	56-60
	Protección de la biodiversidad		
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	-	60
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	401-1, 405-1	66-78
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	2-7	66-78
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7	66-78
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. Número de nuevas contrataciones de empleados.	401-1	79
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor (mismo nivel de puestos).	405-2	40-42

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página del informe
Cuestiones sociales y relativas al persona	Empleo		
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de la media de la sociedad.	405-2	40-42
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluidas la retribución variable, las dietas, las indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	2-19	42
	Empleados con discapacidad.		32
	Número de horas de absentismo.	405-1	36
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	403-2	34
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y a fomentar el ejercicio corresponsable de ella por parte de ambos progenitores.	2-25	34
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403-2, 403-3, 403-5	43-44
	Accidentes de trabajo, en particular, su frecuencia y gravedad.	403-9	43
	Enfermedades profesionales (desagregadas por sexo).	403-10	43
	Relaciones sociales		
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	2-30	44

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página del informe
Cuestiones sociales y relativas al persona	Formación		
	Las políticas implantadas en el campo de la formación y el desarrollo profesional.	2-25, 404-2	36-39
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	37
	Igualdad		
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	2-25	32
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	3-3, 2-25	30-31
	Planes de igualdad (cap. III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3, 2-25	30-32
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3, 2-25	30-33
Derechos humanos	Derechos humanos		
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	2-23, 3-3, 2-25	17
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	3-3, 2-25, 406-1	17
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	3-3, 2-25, 2-23, 2-26, 205-2	13-14, 19
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	3-3, 2-25, 2-23, 2-26, 205-2	13-14
	Aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro.		82

Ámbitos	Contenidos	Estándares GRI	Página del informe
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo locales.	203-1	45-53
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	203-2	45-53
	Las acciones de asociación o patrocinio.	2-28	65, 82
	Subcontratación y proveedores		
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	2-6, 414-1, 308-1	19
	Sistemas de supervisión y auditorías; sus resultados.	2-6	19
	Consumidores		
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de éstas.	417-2	18
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país.	201-1	81
	Impuestos sobre beneficios pagados.	201-1	81
	Subvenciones públicas recibidas.	201-4	82

6.6. Informe de verificación



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE GÓMEZ-ACEBO & POMBO ABOGADOS, S.L.P. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

A los socios de Gómez-Acebo & Pombo Abogados, S.L.P.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Gómez-Acebo & Pombo Abogados, S.L.P. y sociedades dependientes (en adelante GA_P o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de 2024 del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión Consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la "Tabla de referencia de contenidos del Estado de Información No Financiera y contenidos GRI" incluida en el Informe de Gestión Consolidado adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de GA_P. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards of Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de referencia de contenidos del Estado de Información No Financiera y contenidos GRI" incluida en el Informe de Gestión Consolidado.

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (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 las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones 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).

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

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de GÓMEZ-ACEBO & POMBO ABOGADOS, S.L.P. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de referencia de contenidos del Estado de Información No Financiera y contenidos GRI" incluida en el Informe de Gestión Consolidado.

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.

PKF ATTEST Servicios Empresariales, S.L.

Sergio Díaz

13 de junio de 2025

1
PKF ATTEST Servicios Empresariales, S.L. • Orense 81 – 4.ª Pta. • 28020 MADRID
PKF ATTEST SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L. – Alameda de Recalde, 36 8º 48009 Bilbao - Reg. Merc. Biz. T. 4205, S. 8, H. 34713, F. 112, Insc 1ª C.I.F. B-95221271
Inscrita en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC) con el Nº 51520. Inscrita en el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE)
PKF ATTEST es miembro de la red de firmas jurídicamente independientes PKF International Limited y no acepta ninguna responsabilidad u obligación por las acciones u omisiones de cualquier firma miembro o corresponsal de la red.

2
PKF ATTEST Servicios Empresariales, S.L. • Orense 81 – 4.ª Pta. • 28020 MADRID
PKF ATTEST SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L. – Alameda de Recalde, 36 8º 48009 Bilbao - Reg. Merc. Biz. T. 4205, S. 8, H. 34713, F. 112, Insc 1ª C.I.F. B-95221271
Inscrita en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC) con el Nº 51520. Inscrita en el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE)
PKF ATTEST es miembro de la red de firmas jurídicamente independientes PKF International Limited y no acepta ninguna responsabilidad u obligación por las acciones u omisiones de cualquier firma miembro o corresponsal de la red.

3
PKF ATTEST Servicios Empresariales, S.L. • Orense 81 – 4.ª Pta. • 28020 MADRID
PKF ATTEST SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L. – Alameda de Recalde, 36 8º 48009 Bilbao - Reg. Merc. Biz. T. 4205, S. 8, H. 34713, F. 112, Insc 1ª C.I.F. B-95221271
Inscrita en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC) con el Nº 51520. Inscrita en el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE)
PKF ATTEST es miembro de la red de firmas jurídicamente independientes PKF International Limited y no acepta ninguna responsabilidad u obligación por las acciones u omisiones de cualquier firma miembro o corresponsal de la red.

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo