

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo

INFORME DE
SOSTENIBILIDAD

2025

www.ga-p.com

ÍNDICE

1. Modelo de negocio
2. Negocio responsable
3. Personas

4. Comunidad
5. Medio ambiente
6. Anexos

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo

MODELO DE NEGOCIO

1.1. Gómez-Acebo & Pombo

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

Su actividad principal es el ejercicio de la abogacía y la prestación de asesoramiento jurídico. De manera complementaria, la Firma desarrolla estudios, investigaciones y programas de formación relacionados con la práctica del derecho y la ciencia jurídica.

Actualmente, la Firma cuenta con oficinas en cinco países (España, Bélgica, Portugal, el Reino Unido y los Estados Unidos de América), desde donde ofrece asesoramiento en derecho español, portugués, belga y comunitario.

Ubicación de las sedes

Barcelona

Bilbao

Bruselas

Lisboa

Londres

Madrid

Nueva York

Valencia

Vigo

Propiedad y forma jurídica

Gómez-Acebo & Pombo Abogados, 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.

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

Nuestros valores

Gómez-Acebo & Pombo busca combinar la excelencia en la práctica legal con la convicción de que el verdadero valor nace de las personas, que son la inspiración y el motor de la mejora continua.

La Firma está formada por un equipo de profesionales comprometidos que conciben la abogacía de los negocios como un espacio donde criterio e innovación se unen para ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos.

1.2. Compromiso con la sostenibilidad

En la última década, la sostenibilidad ha dejado de ser una aspiración teórica para convertirse en un eje estratégico que orienta la toma de decisiones en todos los sectores. También en el ámbito jurídico. Hoy, ejercer la abogacía implica asumir una responsabilidad activa en la construcción de modelos económicos y sociales más justos, resilientes y alineados con los grandes retos ambientales y sociales de nuestro tiempo. Desde esta convicción, la profesión jurídica desempeña un papel clave como agente de transformación y garantía de un desarrollo sostenible basado en el Estado de derecho.

En Gómez-Acebo & Pombo, el compromiso con los principios ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG) forma parte de nuestra identidad desde hace más de una década. Este compromiso se articula sobre una estructura de gobernanza sólida y transversal, integrada por distintos comités especializados que, junto con la Fundación Fernando Pombo, impulsan y coordinan las iniciativas en materia de sostenibilidad y responsabilidad social.

Actualmente, desarrollan su labor de forma activa los comités de Igualdad, Discapacidad, LGBTI+, +Xti, Next Generation y Medio Ambiente. Todos ellos están representados en el Comité de Sostenibilidad de la Firma (CSF), órgano encargado de coordinar una estrategia común, identificar prioridades y hacer seguimiento de los avances, tanto dentro como fuera de la organización.

Este enfoque se apoya en una política de sostenibilidad que actúa como

Celebramos el I Congreso Internacional sobre Sostenibilidad, centrado en los parámetros ASG en la Unión Europea para un contexto empresarial sostenible.

marco de referencia para el despliegue de nuestra estrategia ASG. Como resultado de este trabajo, la Firma ha definido veintinueve prioridades estratégicas que se concretan en planes de acción anuales con objetivos claros, actividades específicas e indicadores de seguimiento. Este modelo nos permite integrar la sostenibilidad en la gestión diaria del Despacho reforzando la coherencia entre nuestros valores, nuestra práctica profesional y el impacto que generamos en nuestro entorno.

En coherencia con esta visión, Gómez-Acebo & Pombo impulsó en el 2023, junto con la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Comillas (ICA-DE), la creación de la Cátedra Gómez-Acebo & Pombo ICADE sobre Sostenibilidad: Derecho y Práctica. La cátedra nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia para el estudio, la investigación y el debate jurídico en torno al papel de las empresas en la transición hacia un modelo económico que integre de forma efectiva los factores ambientales, sociales y de buen gobierno, conectando así el análisis académico con la práctica profesional.

Durante el año 2025, la cátedra ha dado un paso decisivo en su consolidación con la celebración del I Congreso Internacional sobre Sostenibilidad, centrado en *los parámetros ASG en la Unión Europea para un contexto empresarial sostenible*. Celebrado en la Universidad Pontificia Comillas, el Congreso reunió a académicos de primer nivel, representantes institucionales, magistrados y profesionales del ámbito jurídico y empresarial para analizar, desde una perspectiva multidisciplinar, cuestiones clave como la representación paritaria, la gestión del agua, la fiscalidad medioambiental, la diligencia debida, la litigación climática o la integración de los derechos humanos en las estrategias ASG. Este encuentro refuerza el compromiso de la Firma con la generación de conocimiento riguroso, el diálogo experto y el liderazgo jurídico en materia de sostenibilidad.

MEDIO AMBIENTE

Compromiso y sensibilización

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

Sistema de gestión medioambiental EMAS.

Indicadores

Reducción del impacto medioambiental respecto a 2024:

- Consumo de electricidad: 2,01%
- Consumo de papel: 11,10 %
- Emisiones de gases de efecto invernadero: 45,06 %

Concienciación

- Campaña «Carrera Contra-Papel»
- Conferencia sobre “el cine y el medio ambiente”
- «Guía de buenas prácticas medioambientales»

SOCIAL

Total de profesionales: 502

59 %	41 %
mujeres	hombres

Comités de sostenibilidad

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

Formación: 10.533,50 horas

Incremento del 1,5% respecto al 2024.

Trabajo pro bono

Por medio de la Fundación Fernando Pombo:

- Más de 50 colaboradores pro bono;
- 47 estudiantes universitarios implicados en proyectos sociales;
- 42 colaboraciones con entidades sociales, universidades e instituciones públicas;
- 12 participaciones en foros especializados y publicaciones jurídicas;
- 7 proyectos de clínica jurídica.

GOBERNANZA

Facturación

105,87 millones

Total euros

5,9 %

Incremento respecto al 2024

Clientes:

Número total: 3.148

251 (7,97 %)

Personas físicas

2.897 (92,03 %)

Personas jurídicas

1.877 (59,63 %)

Clientes nacionales

1.271 (40,37 %)

Clientes internacionales

922 (29,29 %)

Clientes nuevos

— Hay 6.562 áreas totales para 3.148 clientes (2,08 áreas por cliente)

Ética profesional, control y prevención de riesgos

— Código ético

— Canal de denuncias

— Sistema de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (responsabilidad del Órgano de Control Interno)

— Política anticorrupción

— Manual SII (Sistema Integrado/Interno de Información)

— Catálogo de conductas prohibidas

— Sistema de cumplimiento y prevención de riesgos penales

— Informe de evaluación del riesgo (IAR)

Gestión del conocimiento

Consejo Académico

11

Catedráticos

4

Profesores universitarios

Documentos de uso externo publicados en la web

— 287 documentos de análisis jurídico;

— 401 notas (breves) de asuntos de actualidad jurídica;

— 56 números de boletines especializados (9 boletines);

— 367.443 visitas a los documentos en la página web.

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.

Esta estructura se complementa con la figura del *senior partner*, elegido también por la Junta General de Socios, cuyas funciones y competencias, 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.

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	Otros 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 —*FT Innovative Lawyers*, *The Lawyer*, *IFLR*, *Chambers & Partners Europe Awards*, *Legal500* (Legalease), *Managing IP Stars*, *WTR1000*, *ITR World Tax*, *Iberian Lawyer*— han situado las áreas de práctica de la Firma entre las líderes del mercado del año 2025.

En materia de diversidad, inclusión e impacto social, cabe resaltar que la Firma y la Fundación Fernando Pombo han sido seleccionadas como finalistas en las categorías de mejor programa de diversidad e inclusión y mejor programa *pro bono* en los Premios Expansión Jurídico 2025, finalistas en los The Lawyer European Awards 2025 en la categoría mejor iniciativa *pro bono* y finalistas en los Global Pro Bono Awards de PILnet en la categoría *local impact*.

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo

NEGOCIO RESPONSABLE

Gómez-Acebo & Pombo se encuentra inmerso en un proceso de evolución de su modelo de negocio con el objetivo de integrar de forma transversal la sostenibilidad y la diversidad en la cultura y estrategia de negocio de la Firma. Esta transformación responde a la convicción de que el crecimiento responsable y a largo plazo solo es posible cuando los criterios ambientales, sociales y de gobernanza se incorporan de manera estructural a la estrategia y a la toma de decisiones.

Este proceso de transición se articula de forma coherente con el mantenimiento de los más altos estándares de conducta ética y profesional que caracterizan a la Firma, así como con su compromiso irrenunciable con la defensa y promoción del Estado de derecho y de los derechos humanos. De este modo, la sostenibilidad no se concibe como un elemento aislado, sino como un marco integral que refuerza la excelencia jurídica, la integridad institucional y el compromiso social que definen la identidad de Gómez-Acebo & Pombo.

2.1. Ética profesional e integridad

Gómez-Acebo & Pombo dispone de un conjunto de herramientas de seguimiento y control del cumplimiento normativo, accesibles tanto a través de la intranet corporativa como de su página web, con el objetivo de garantizar un conocimiento homogéneo y un uso efectivo de los mecanismos de dicho cumplimiento en toda la organización.

Es necesario mencionar que, si bien no está aprobado aún por el Consejo, el Despacho se halla en un proceso de revisión y mejora de todo el sistema de gestión del riesgo que tiene por objeto evolucionar el sistema actual, centrado en el cumplimiento normativo, hacia un sistema transversal de gestión de riesgos. A tal efecto se ha elaborado ya un plan de acción que, iniciado en 2025, se desarrollará plenamente durante 2026-27. Este nuevo plan, puesto en marcha por el Consejo de Administración e impulsado por un grupo de trabajo del que forma parte una comisión delegada del mismo, incluye también la compilación, revisión y mejora de todos los documentos del sistema, así como de los procesos asociados.

Hasta que este proceso mencionado culmine y con el fin de facilitar el acceso, la comprensión y la aplicación coherente de estas herramientas, la Firma elaboró un documento único de carácter integrador bajo la denominación «Codificación normativa del sistema de cumplimiento». Este documento reúne de forma sistemática los principales instrumentos desarrollados por el Depar-

tamento de Compliance, entre los que se incluyen el Catálogo de Conductas Prohibidas, el Código ético y otros procedimientos internos de referencia. La publicación interna de este documento, junto con la renovación y actualización del «Procedimiento sancionador en el ámbito laboral», se ha acompañado de acciones formativas específicas orientadas a reforzar su correcta interpretación y aplicación por parte de los profesionales de la Firma.

En el marco de su labor continua de impulso de la cultura del cumplimiento normativo, el Departamento de Compliance subraya, de manera constante, el carácter obligatorio de los procedimientos establecidos y promueve el conocimiento y uso del Canal Interno de Denuncias, destacando su funcionamiento, su carácter confidencial y, en su caso, anónimo, así como los derechos y garantías que asisten a las personas comunicantes.

Durante el 2025, el departamento ha reforzado la formación en el uso del canal y ha informado de la reciente creación en España, en septiembre de ese año, de la Autoridad Independiente de Protección a los Informantes (AIPI), de sus funciones, de cómo acceder a ella y de la protección que ofrece a los potenciales comunicantes. Asimismo, el *compliance officer* ha sido registrado en dicho organismo público como responsable de la gestión del canal interno, requiriendo este solicitado por la autoridad externa.

Objetivos 2025

A finales del 2024 se establecieron una serie de objetivos para el ejercicio 2025 que, o bien se han cumplido mayoritariamente, o bien están en proceso muy avanzado de cumplimiento:

- Con respecto al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), continuamos avanzando 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 seguimos avanzando en la implantación de un sistema de supervisión de proveedores en el que intervengan los responsables de las distintas áreas, y llevaremos a cabo una nueva auditoría de protección de datos en 2026.

- Se están incorporando, en colaboración con el Departamento de Sistemas, medidas técnicas y organizativas sobre la utilización de herramientas informáticas, la confidencialidad, la tramitación de expedientes y la conservación de documentos.

- Continuamos la armonización de la política de cumplimiento con los objetivos de negocio por estos medios:
 - La supervisión de los procedimientos actuales para buscar la simplificación de procesos y la descarga de funciones de los abogados.
 - La mejora en la formación de los letrados y del personal de apoyo y administrativo para evitar tareas innecesarias por la mala comprensión de los procedimientos.
 - La mejora en la prestación del servicio al cliente interno del Departamento de Compliance.

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*.
- Un sistema de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (PBC/FT) que abarca todas las medidas de control interno que la Firma debe observar en calidad de sujeto obligado y que ha comenzado a actualizarse para que la aproximación al riesgo de exposición sea más eficiente y agilice las aperturas. Es responsable de su control el Órgano de Control Interno (OCI).

El cumplimiento de las medidas de control interno mencionadas es auditado anualmente tanto de forma interna como por un experto externo —atendiendo a lo que 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, al margen de su relación jurídica con el Despacho, 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 2025, los distintos departamentos han recibido su formación en materia de cumplimiento.

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
2023	369	258	400	311
2024	357	305	398	280
2025	367	338	455	304

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.

La formación impartida incluye formación en materia de protección de datos, a cargo del delegado de protección de datos (DPO), así como formación específica que, como parte de su proceso de “onboarding” a las nuevas incorporaciones.

La Firma tiene implementados sistemas de control de formación en relación con la formación que se imparte en materia de cumplimiento.

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 también se revisa de forma periódica.

Mapa de riesgos

Se estructura en cuatro categorías



Principales procedimientos de control interno

- Decálogo de calidad. Si bien este documento, gestionado por Gestión del Conocimiento, pertenece al grupo de trabajo encargado, Compliance se asegura de su existencia.
- Normativa interna sobre sistemas informáticos y tecnológicos. La gestión de la ISO 27001, con la que cuenta el Despacho, es una obligación que, llevada a cabo por Tecnologías de la Información, afecta a toda la organización, que participa, en la medida de lo posible, en su mantenimiento.
- Régimen disciplinario y sancionador relativo al cumplimiento de las políticas de seguridad. Actualizada en 2022 e incluida en el compendio recibido por toda la organización para su conocimiento.
- Controles en materia de archivo y custodia de documentación. Estrechamente ligado a la protección de datos, como parte del Cumplimiento necesario de la organización.
- Protocolo para la notificación de violaciones de seguridad. Gestionada desde Protección de Datos, en colaboración con Tecnologías de la Información, como parte igualmente del Cumplimiento Normativo.
- Procedimientos de formación de personal. Compliance asume sus tareas anuales en formación en Prevención BC/FT, Protección de Datos y Compliance, de obligado cumplimiento para toda la organización.
- 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 mejorado en su «análisis de materialidad» y está llevando a cabo un análisis de «doble materialidad» en 2026 para identificar, evaluar y priorizar los impactos, riesgos y oportunidades más relevantes asociados a su actividad principal, de conformidad con los requerimientos establecidos por la Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS).

Tanto la relevancia de impacto (*inside-out*) como la financiera (*outside-in*) se están analizando de forma independiente a lo largo del proceso metodológico y únicamente se integran en la fase de elaboración de la matriz de doble materialidad.

La identificación de los temas potencialmente relevantes se está realizando mediante un proceso previo de análisis cualitativo cuyo objetivo ha sido definir un universo inicial de temas relevantes y coherentes con la actividad del Despacho y el marco regulatorio aplicable. Para ello, se han tenido en cuenta las siguientes fuentes de información:

- Resultados de análisis previos de la Firma en materia ASG/ESG y de «materialidad» (relevancia).
- Estrategia corporativa y prioridades de sostenibilidad de la Firma.
- Análisis comparativo de despachos nacionales e internacionales parangonables a partir de sus informes públicos y comunicaciones corporativas.
- Marco normativo europeo aplicable (CSRD y ESRS), así como estándares internacionales de referencia (GRI, ISSB).
- Tendencias sectoriales relevantes en materia de ética profesional, gobernanza, gestión del talento, impacto social y sostenibilidad.

Como resultado inicial de este análisis se ha definido un listado amplio de temas potencialmente relevantes que ha servido de base para la fase

de consulta a nuestros principales grupos de interés, es decir, el Consejo de Administración y el socio director, los socios (excluidos los del grupo anterior), los profesionales de la abogacía no socios, los profesionales de las áreas de gestión, los clientes, organizaciones y asociaciones profesionales, universidades y escuelas de negocio, y otros grupos de interés significativos (proveedores y medios de comunicación).

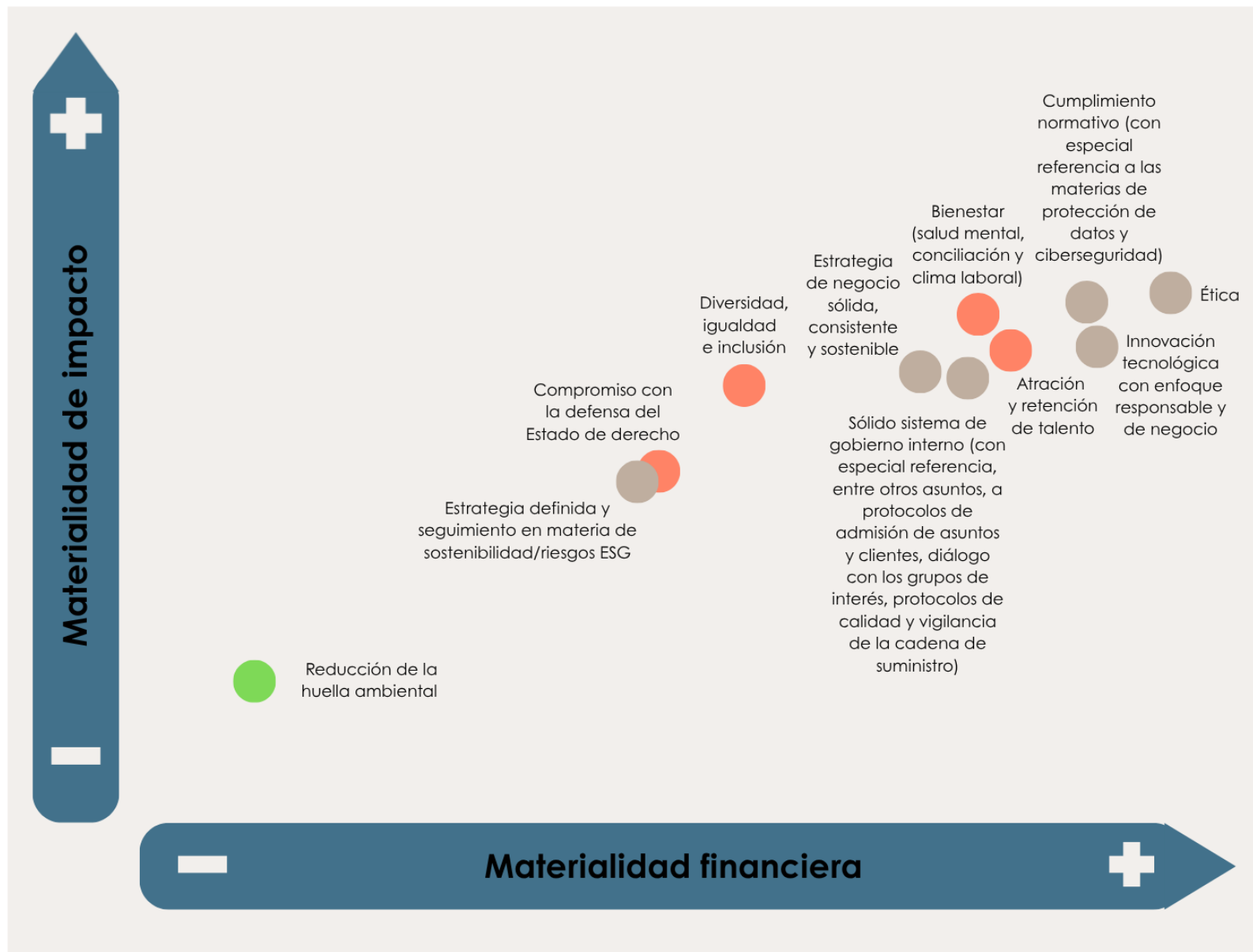
La selección de estos grupos responde a la necesidad de recoger una visión equilibrada entre los distintos perfiles del Despacho, los clientes y el entorno institucional y sectorial en el que opera.

Con el fin de reflejar de forma adecuada la relevancia relativa de cada grupo de interés en el análisis, se ha aplicado un sistema de ponderación conforme a las mejores prácticas en materia de doble materialidad y a los principios de la Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa.

Por otra parte, para garantizar la objetividad y la trazabilidad del análisis, están desarrollando umbrales cuantitativos que permitirán clasificar los temas evaluados en temas relevantes prioritarios, temas de relevancia media, temas menos relevantes y temas no materiales.

Los resultados inicialmente obtenidos muestran una clara concentración de la relevancia del impacto en los ámbitos sociales y de gobernanza, en línea con la naturaleza del modelo de negocio del Despacho y con las expectativas expresadas por los distintos grupos de interés.

La Firma ha mejorado en su «análisis de materialidad» llevando a cabo un análisis de «doble materialidad» en 2025 para identificar, evaluar y priorizar los impactos, riesgos y oportunidades más relevantes asociados a su actividad principal



Gobernanza
 Personas/Comunidad
 Medio ambiente

Los temas identificados con mayor relevancia desde la perspectiva del *impacto* son los siguientes:

Gobernanza

Descripción del asunto material	
1	Promoción de una cultura de integridad basada en los máximos estándares éticos y prevención de conductas inapropiadas
2	Cumplimiento normativo, con especial referencia a las materias de protección de datos y ciberseguridad
3	Desarrollo e implantación de soluciones tecnológicas, especialmente basadas en inteligencia artificial, que impulsen la competitividad y garanticen su uso responsable
6	Sólido sistema de gobierno interno, con especial referencia, entre otros asuntos, a protocolos de admisión de asuntos y clientes, al diálogo con los grupos de interés, a los protocolos de calidad, así como a la vigilancia de la cadena de suministro
7	Desarrollo de una estrategia de negocio orientada al crecimiento sostenible, la creación de valor a largo plazo y la resiliencia organizativa
10	Integración de cuestiones en materia de sostenibilidad en la estrategia y cultura de la Firma, bajo una adecuada planificación y ejecución, incluida la transparencia hacia nuestros grupos de interés y la sociedad

Personas / Comunidad

Descripción del asunto material	
4	Fomento del bienestar integral de las personas que conforman la Firma, promoviendo su salud mental, la conciliación, el desarrollo profesional y un clima laboral positivo
5	Atracción, desarrollo y retención del talento por medio de propuestas de valor diferenciadas y oportunidades de carrera
8	Fomento de la diversidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión como pilares de la cultura y el desempeño social de la Firma
9	Compromiso con la defensa del Estado de derecho, y en particular, con el acceso a derechos y a la justicia

Medioambiente

Descripción del asunto material	
11	Reducción de los impactos ambientales negativos de la Firma por medio de la disminución de emisiones de carbono, la eficiencia en el uso de recursos y la obtención de certificaciones medioambientales

Estos resultados iniciales evidencian que los grupos de interés perciben que el principal impacto del Despacho se produce sobre las personas que lo integran y sobre la sociedad en la que opera, siendo estos ámbitos los que concentran una mayor expectativa de gestión responsable. Por el contrario, los temas de carácter medioambiental presentan una relevancia comparativamente menor desde la perspectiva del impacto, si bien no se consideran irrelevantes.

El análisis está evidenciando una convergencia en los temas identificados como relevantes prioritarios tanto desde la perspectiva de impacto como de

2.4. Derechos humanos

En Gómez-Acebo & Pombo, el respeto y la protección de los derechos humanos constituyen un pilar esencial de nuestra identidad y de nuestra manera de ejercer la abogacía. Este compromiso se extiende tanto a las personas que forman parte de la Firma —empleados, socios y colaboradores— como a nuestros clientes y a las personas en situación de mayor vulnerabilidad que conviven en el entorno social en el que desarrollamos nuestra actividad.

Nuestra actuación se alinea con los principales estándares y principios internacionales en materia de derechos humanos aplicables al ejercicio de la abogacía y a la actividad empresarial. En este marco, la Firma mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación y cuenta para ello con un protocolo específico de tolerancia cero ante cualquier conducta de acoso al que acompañan acciones formativas dirigidas a socios, consejeros y directores con el objetivo de asegurar su correcta aplicación y consolidar una cultura corporativa basada en el respeto.

Asimismo, promovemos de forma activa el respeto a la dignidad, la integridad y los derechos fundamentales de todas las personas y organizaciones con las que nos relacionamos. Rechazamos de manera expresa cualquier forma de trabajo forzoso, trabajo infantil o trata de seres humanos, y trabajamos para garantizar que nuestra actividad y nuestras relaciones profesionales se desarrollen conforme a los más altos estándares éticos.

la financiera, que son principalmente los vinculados a la ética, la estrategia de negocio, el cumplimiento normativo, el sistema de gobierno corporativo, la innovación tecnológica, las políticas de bienestar, la atracción y retención del talento, y la promoción de la diversidad, igualdad e inclusión, lo que pone de manifiesto la interdependencia entre sostenibilidad y viabilidad económica en el sector legal.

El análisis de «doble materialidad» es uno de los pilares en el proceso de implantación de las prioridades estratégicas en sostenibilidad 2026-2027 de la Firma.

La Firma entiende, además, que el ejercicio responsable de la abogacía implica contribuir a la mejora del acceso a los derechos por parte de los colectivos más vulnerables de la sociedad. Por ello, colaboramos activamente en iniciativas orientadas a reducir barreras y a promover una mayor equidad en el acceso a la justicia.

Este compromiso se encuentra formalmente recogido en nuestro Código Ético; en las principales políticas de igualdad —incluidas las de igualdad de género, respeto al colectivo LGBTI+, diversidad generacional e inclusión social y laboral de las personas con discapacidad (véase la página 31)—; en los criterios que rigen nuestras relaciones con proveedores y colaboradores —véase la página 21—, y en los fines y actuaciones de la línea de trabajo Derecho a derechos de la Fundación Fernando Pombo —véase la página 47—, orientada de manera prioritaria a la defensa de personas en situación de vulnerabilidad.

En el ámbito externo, Gómez-Acebo & Pombo forma parte de redes internacionales de referencia, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y REDI —Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI—, cuyo objetivo es promover los derechos humanos en el contexto empresarial. Asimismo, la Firma impulsa activamente la aplicación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en el ámbito de la abogacía, una labor en la que la Fundación Fernando Pombo viene trabajando de forma continuada desde hace más de una década.

2.5. Clientes

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

Además, la Firma cuenta con equipos jurídicos especializados que atienden las necesidades más concretas de asesoramiento en distintos sectores económicos.

Total de clientes: 3.148				
251 (7,97 %)	2.897 (92,03 %)	1.877 (59,63 %)	1.271 (40,37 %)	922 (29,29 %)
Personas físicas	Personas jurídicas	Clientes nacionales	Clientes internacionales	Clientes nuevos
Hay 6.562 áreas totales para 3.148 clientes (2,08 áreas por cliente)				

El contacto permanente con nuestros clientes nos ayuda a anticipar sus necesidades y a medir la satisfacción con nuestro asesoramiento.

Asia, Europa y Oceanía, predominando el peso específico a las jurisdicciones europeas.

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 de África, América Central, América del Sur, América del Norte,

Existe una colaboración permanente con otros despachos internacionales. Los *German Desk*, *French Desk*, *Latam Desk* y *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

Alianzas internacionales a medida (*tailor 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.

El contacto permanente con nuestros clientes nos ayuda a anticipar sus necesidades y a medir la satisfacción con nuestro asesoramiento.

2.6. Proveedores

La excelencia en la calidad ofrecida a nuestros clientes es asimismo exigible a los proveedores y colaboradores con los que se contrata la prestación de los servicios.

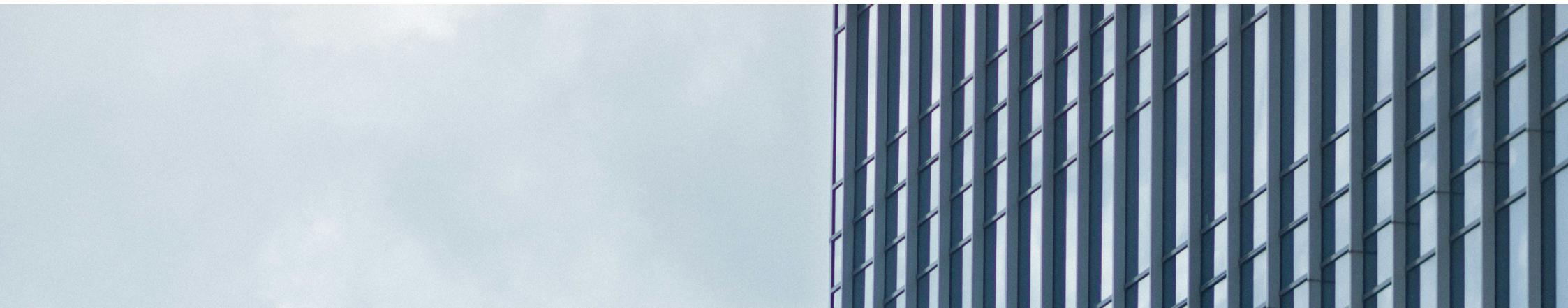
Las distintas áreas de práctica o los departamentos en que se encuentra organizado el Despacho determinan, en primer lugar, qué bienes y servicios se necesitan y, después, se ocupan de la contratación de los proveedores y los colaboradores.

En el proceso de contratación, informamos a los proveedores y colaboradores del compromiso que tiene el Despacho con los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A la vez velamos porque nuestros proveedores y colaboradores tengan políticas que garanticen estándares acordes con esos objetivos en las siguientes materias:

- Los derechos humanos reconocidos internacionalmente, apoyando y respetando su protección.

- Unas relaciones laborales con sus empleados basadas en el respeto y la educación, y que sean conformes con la legislación y convenios laborales en vigor. Asimismo, se respetarán los principios de igualdad entre hombres y mujeres.
- El respeto del medio ambiente, favoreciendo su conservación y absteniéndose de provocar o efectuar alteraciones del medio natural.
- La lucha contra la corrupción, estableciendo unos procedimientos adecuados para su detección conformes con la legislación vigente, los cuales habrán de contar con protocolos para impedir la corrupción y el soborno.

Del importe total de las compras realizadas a proveedores y colaboradores durante el ejercicio 2025, el 76,48 % de ellas pertenece a proveedores y colaboradores alineados con el Despacho en cuanto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



2.7. Innovación y transformación digital

Durante el ejercicio, la Firma ha consolidado su transformación apoyándose en la inteligencia artificial y reforzando tres vectores esenciales: alianzas estratégicas con proveedores líderes —en particular, contratos de colaboración en inteligencia artificial (IA) con Microsoft y Harvey—; aceleración de la adopción práctica de la inteligencia artificial y de agentes en los flujos de trabajo jurídicos; y el fortalecimiento de las políticas internas y la gobernanza para un uso responsable, seguro y conforme a derecho.

La inversión en tecnología y transformación digital en 2025 ha representado más de un 4 % del total de la facturación.

Nuestro enfoque responsable en el uso de la inteligencia artificial

La modernización digital de la Firma pivota sobre el empleo de capacidades de inteligencia artificial que amplifican el criterio jurídico del abogado sin sustituirlo, con especial atención en la calidad técnica, la seguridad de la información y la trazabilidad de los resultados. Esta visión se traduce en priorizar casos de uso de alto impacto en eficiencia y calidad, reforzados ahora por agentes que participan en tareas más complejas, aunque siempre bajo supervisión humana. El objetivo final es elevar la propuesta de valor al cliente mediante respuestas más ágiles y consistentes, así como liberar tiempo del abogado para el análisis de fondo, la estrategia y la personalización del asesoramiento de alto valor añadido.

Adicionalmente, la Firma reforzó su posicionamiento como referente en inno-

vación jurídica y gobernanza de la inteligencia artificial mediante la coordinación del Grupo de Trabajo de la Fundación Cotec sobre IA y cumplimiento normativo, en el que participaron 35 entidades. Fruto de esta iniciativa se publicó la guía práctica *Cómo usar la IA en tu empresa: aspectos jurídicos y gobierno de la IA*, orientada a ayudar a las organizaciones a implantar soluciones de inteligencia artificial de forma segura, ética y alineada con el nuevo marco regulatorio europeo. La iniciativa abordó aspectos clave como la gobernanza de la IA, la gestión de riesgos, la trazabilidad, la protección de datos, la ciberseguridad y el cumplimiento del Reglamento Europeo de IA, consolidando el compromiso del Despacho con una adopción responsable y sostenible de las tecnologías emergentes.

Acuerdos y alianzas estratégicas relativos a la inteligencia artificial

El establecimiento de alianzas con Microsoft y Harvey constituye el elemento habilitador de nuestra estrategia de inteligencia artificial al proveer entornos robustos, con garantías de seguridad, privacidad y administración que se integran en el ecosistema tecnológico de la Firma.

Con Microsoft, la colaboración se centra en el despliegue y la gestión de servicios de inteligencia artificial generativa y copilotos integrados en el puesto digital, lo que permite activar funcionalidades de apoyo a la redacción, la búsqueda y la colaboración con controles de acceso, registro de actividad y

configuraciones de no retención acordes con nuestras políticas internas. Esta integración reduce fricciones en la adopción al aprovechar herramientas familiares del entorno de productividad, a la vez que facilita la gestión centralizada de riesgos y la supervisión del uso.

Con Harvey, la Firma dispone de una plataforma especializada en flujos jurídicos avanzados que habilita para la investigación legal asistida, el análisis comparativo de documentos, la redacción y revisión con plantillas parametrizadas y, de forma creciente, la orquestación de agentes que encadenan tareas con

fuentes y herramientas internas. El diseño de la colaboración prevé salvaguardas de privacidad acordes con nuestro marco de protección de datos y capacidades de auditoría y gobierno interno.

Capacitación, adopción y concienciación

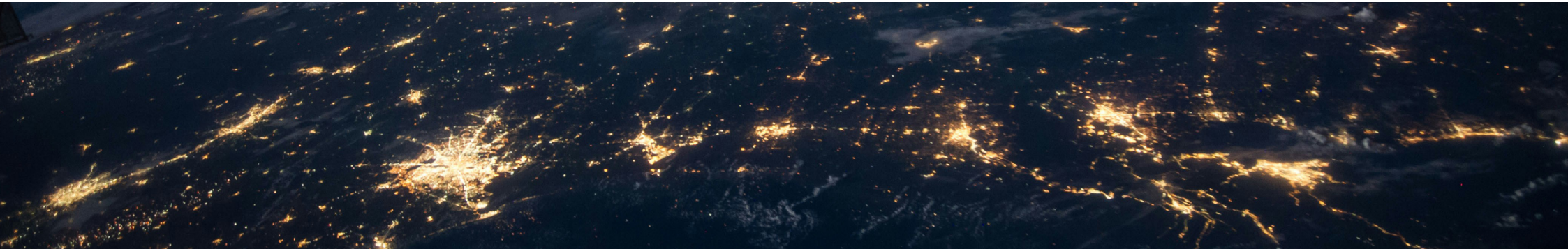
La Firma ha ampliado su programa de formación continua con itinerarios por puestos que cubren fundamentos de inteligencia artificial generativa, prácticas responsables, uso de agentes y buenas prácticas de revisión y documentación. La formación incorpora ejemplos reales anonimizados y plantillas de trabajo para acelerar su adopción en el día a día.

En paralelo, se han creado comunidades de práctica y una red de *champions* (IA Lawyers) por área que actúan como primeros puntos de apoyo, promue-

ven la adopción, recogen retroalimentación y codiseñan mejoras con los equipos de innovación. La atención al cambio cultural pone el foco en integrar la inteligencia artificial en el ciclo de trabajo sin desdibujar la autoría, la responsabilidad y la ética profesional del abogado, de forma que cada entrega conserve la calidad y el sello de la Firma. La comunicación con los clientes incorpora, cuando es pertinente, explicaciones claras sobre el uso de inteligencia artificial en la prestación, los beneficios y las salvaguardas, reforzando con ello la confianza y la transparencia.

Comparativa métricas y resultados de uso 2024/2025

+ 96 %	+ 162 %	1200,5 horas
usuarios al mes	consultas gestionadas por IA	de formación recibida en digital



2.8. Ciberseguridad

La Firma cuenta con un sistema de gestión de la seguridad de la información sólido y estructurado que integra un conjunto de políticas y procedimientos destinados a regular de forma coherente la ciberseguridad y la protección de la privacidad en el conjunto de la organización.

Este sistema se articula en torno a una serie de principios fundamentales que guían la actuación de la Firma en esta materia: la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información; el cumplimiento normativo; la gestión del riesgo; la responsabilidad, y la formación y concienciación continuas de las personas que forman parte de la organización.

Sobre esta base, la Firma impulsa de manera constante el trabajo y la mejora continua en ciberseguridad y protección de datos reafirmando su compromiso con una gestión responsable de la información. Este enfoque permite al Despacho operar de forma segura, fiable y alineada con las expectativas de sus clientes, colaboradores y demás grupos de interés en un entorno cada vez más digital y exigente.

El nivel de madurez del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información se evalúa conforme al marco normativo UNE-EN ISO/IEC 27001:2022, 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.

La Firma dispone de un plan de continuidad de negocio diseñado para garantizar la prestación ininterrumpida de sus servicios, incluso ante situaciones de crisis o incidentes de ciberseguridad. Este plan contribuye a preservar la confianza de clientes y colaboradores, asegurando la estabilidad operativa y la rápida recuperación de la actividad, en línea con un enfoque estructurado de gestión del riesgo y seguridad de la información.

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 2026.

Para asegurar la adecuada aplicación de esta estrategia y garantizar la ciberresiliencia, el Despacho 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 2025

Seguridad de la información

- 1 | Adecuación y certificación Sistema de Gestión de Seguridad de la Información a la nueva versión de la norma ISO/IEC 27001:2022;
- 2 | Nuevas fuentes de información y la consolidación centralizada en una plataforma de ciberseguridad en la nube;
- 3 | Tratamiento de la postura de seguridad de las plataformas corporativas en la nube para su control y gestión;
- 4 | Revisión y adecuación de procedimientos relativos al uso específico de soluciones de inteligencia artificial;
- 5 | Revisión y potenciación de la suite integral de gobernanza, riesgo y cumplimiento de datos para el entorno de Microsoft 365 mediante la incorporación de nuevo licenciamiento.

En el 2025 se han impulsado las siguientes iniciativas de mejora en seguridad de la información:

- adecuación y certificación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información a la nueva versión de la norma ISO/IEC 27001:2022;
- se han agregado nuevas fuentes de información para la colección de eventos y la consolidación centralizada en una plataforma de ciberseguridad en la nube;
- tratamiento de la postura de seguridad de las plataformas corporativas en la nube para su control y gestión;

2.9. Gestión del conocimiento

El Departamento de Biblioteca y Documentación desempeña un papel clave en el fortalecimiento de la excelencia jurídica de la Firma al garantizar que los letrados dispongan de información actualizada, rigurosa y relevante sobre las principales novedades normativas, jurisprudenciales y bibliográficas del sector jurídico.

Para ello, su equipo de documentalistas identifica, selecciona y difunde de manera sistemática contenidos de alto valor añadido para los profesionales y los clientes de la Firma apoyándose tanto en herramientas desarrolladas internamente como en soluciones especializadas proporcionadas por proveedores externos de información jurídica. Este enfoque híbrido permite asegurar la calidad, fiabilidad y trazabilidad de las fuentes utilizadas.

Con el objetivo de reforzar la capilaridad de la información y asegurar que las novedades jurídicas lleguen a todas las áreas de práctica, durante el ejercicio se ha ampliado el número de boletines internos de información jurídica. Estos boletines, de periodicidad semanal, recopilan las principales novedades normativas, jurisprudenciales, bibliográficas y periodísticas, facilitando que los abogados se mantengan permanentemente actualizados, anticipen tendencias y ofrezcan un asesoramiento cada vez más proactivo a los clientes. En la actualidad, la Firma cuenta con 17 boletines de difusión interna, todos ellos accesibles a través de la intranet corporativa.

- revisión y adecuación de procedimientos relativos al uso específico de soluciones de inteligencia artificial;
- revisión y potenciación de la suite integral de gobernanza, riesgo y cumplimiento de datos para el entorno de Microsoft 365 mediante la incorporación de nuevo licenciamiento.

Durante el 2025 no se ha recibido ninguna reclamación relativa a la 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.

De forma complementaria, se ha implantado un sistema interno de alertas normativas, jurisprudenciales y concursales diseñado para garantizar que la información utilizada por los profesionales sea veraz, contrastada y actualizada. Este sistema refuerza la toma de decisiones informadas y contribuye a consolidar una cultura de rigor, calidad y anticipación en el ejercicio de la abogacía.

Actualmente, el Departamento está inmerso en dos proyectos de gran impacto a largo plazo:

- Cambio de biblioteca física a electrónica. Desde hace años llevamos a cabo este proyecto que nos permite dar acceso a toda la información bibliográfica a un mayor número de abogados dentro de la Firma, teniendo en cuenta que las oficinas no tienen biblioteca.
- El segundo proceso, todavía en fase de desarrollo, está en relación con el uso de la inteligencia artificial en nuestros repositorios internos de información, así como en los de nuestros proveedores externos, con el objetivo de establecer unas líneas básicas de uso de este tipo de herramientas a la hora de buscar y analizar información jurídica, en la práctica diaria de nuestros abogados.

El Departamento de Gestión del Conocimiento cuenta con el apoyo del Consejo Académico para analizar y difundir opiniones sobre temas de actualidad y novedades legislativas. El Consejo Académico lo integran 11 catedráticos y 4 profesores universitarios.

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.

Los miembros del Consejo Académico también colaboran, cuando es necesario, con los abogados de la Firma en sus distintas áreas de especialización asesorándolos en asuntos concretos para que los letrados puedan prestar el mejor servicio posible a los clientes.

Por otra parte, se ha consolidado el servicio Soporte de Estilos GA_P y de reparación de documentos Word (puesto en marcha en el año 2021) con el objetivo de homogeneizar la calidad y la presentación de los documentos elaborados en la Firma.

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 por el equipo de Gestión del Conocimiento con base en la experiencia y conocimientos de la Firma. Todos los Modelos GA_P se redactan en español y en inglés.

Esta base documental de Modelos GA_P se incrementa semanalmente con nuevos documentos y se actualiza de modo constante por Gestión del Conocimiento en colaboración con los abogados, quienes facilitan los precedentes que se utilizan para elaborar los modelos.

En el 2025 se han elaborado 98 modelos nuevos y se han actualizado 173.

Del mismo modo, el equipo de Gestión del Conocimiento elabora guías para

Documentos de uso externo publicados en la web

- 287 documentos de análisis jurídico (38 de ellos corresponden a litigación tributaria);
- 56 números de boletines especializados (9 boletines);
- 401 documentos (cortos) de asuntos de actualidad jurídica;
- 367443 visitas a los documentos en la página web.

uso interno de los profesionales de la Firma sobre determinadas cuestiones que responden a preguntas recurrentes en la práctica y cuyas respuestas se basan en la doctrina, la jurisprudencia y la praxis más reciente. En el 2025 se han sacado a la luz tres nuevas guías de gran utilidad práctica: «Nombramiento y cese de administradores» (creada en junio, y actualizada en octubre), «Doctrina del Tribunal Supremo sobre preaviso e indemnización en contratos de distribución» (creada en julio) y «Guía práctica de aumento de capital» (creada en abril, y actualizada en mayo, julio y noviembre).

Asimismo, se elaboran boletines de resoluciones de la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública en materia mercantil (de carácter trimestral) y boletines de jurisprudencia concursal y preconcursal (de carácter cuatrimestral).

Además, el Despacho cuenta con una asesora lingüística en español y dos en inglés que revisan las publicaciones y los Modelos GA_P.

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 2025 se organizaron **36 actos**:

25	4	7
presenciales	en formato híbrido	en línea

Esta cantidad es inferior a la habitual debido a las obras realizadas en el auditorio de la oficina de Madrid en el 2025, que impidió su uso normal durante seis meses del año.

Durante el 2025 hemos puesto en marcha una nueva iniciativa cien por cien nativa digital y exclusiva de las redes sociales, «Un día Con/En», con la que se ha buscado dar visibilidad a las oficinas de la mano de cada socio director responsable de la oficina.

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—.

Durante el periodo 2023-2024, Almudena Arpón de Mendivil, socia del Área de Mercantil, ejerció la presidencia de la International Bar Association (IBA), la principal asociación internacional de la abogacía, que integra a cerca de ciento noventa colegios profesionales de más de ciento setenta países y representa a más de ochenta mil profesionales del Derecho.

abogados de la Firma que actúan como delegados o responsables de distintos comités de la IBA, ha reforzado de manera significativa el posicionamiento internacional de Gómez-Acebo & Pombo, permitiendo establecer una relación directa y continuada con los principales referentes de la abogacía a nivel global.

Esta presencia activa tanto en este foro internacional como en otros de similar naturaleza ha contribuido a fortalecer la colaboración transnacional, el intercambio de conocimiento y la proyección de la Firma como actor relevante en el impulso de una abogacía comprometida con los valores del Estado de derecho, la sostenibilidad y la responsabilidad profesional.

Además, la Firma forma parte del patronato de la Fundación ICAM Cortina, reforzando así su compromiso institucional con la ética profesional y la defensa del Estado de derecho.



GA_P

Gómez-Acebo & Pombo

PERSONAS

En Gómez-Acebo & Pombo, las personas constituyen el eje central de la actividad y el principal motor de desarrollo de la Firma. Desde esta convicción, se impulsa una gestión responsable del talento orientada a acompañar el crecimiento profesional de cada persona, atendiendo a su mérito, a sus competencias y capacidades, y al potencial que demuestra a lo largo de su trayectoria.

Esta visión se complementa con un compromiso firme y sostenido con la diversidad, la igualdad y la plena integración de todos los equipos. La Firma articula este compromiso mediante una estrategia transversal que aborda de manera integral las distintas dimensiones de la diversidad —entre ellas, la de género, la funcional, la cultural, la étnica y la generacional—. Nuestro objetivo es el de construir un entorno de trabajo inclusivo en el que todas las personas cuenten con espacios reales de respeto, reconocimiento y oportunidades de desarrollo en condiciones de equidad.

3.1. Talento

El Plan de Talento & Personas, presentado originalmente en el 2022 y vigente desde entonces, ha seguido marcando la hoja de ruta del área de Recursos Humanos durante el 2025. Dentro de este marco se han consolidado iniciativas clave en ámbitos como la política retributiva, la formación a través de GA_P Academy, el desarrollo profesional y las medidas de conciliación.

Uno de los pilares de este plan fue la revisión completa de las categorías profesionales llevada a cabo en el 2022, de la que dio lugar la matriz de contribución. Esta herramienta ha permitido evaluar con mayor precisión la aportación de cada puesto en la organización y ha servido como base para una política retributiva alineada con el desempeño, la equidad y la competitividad del mercado. Durante el 2025 se ha avanzado en el perfeccionamiento de este sistema desarrollando un borrador de retribución variable para los equipos de gestión. Paralelamente, se han ampliado y reforzado los beneficios sociales dirigidos a los profesionales.

En este mismo ejercicio se ha presentado y aprobado el Plan de las Medidas para la Mejora de la Captación y Retención de Talento en la organización, que ha supuesto un impulso estratégico para fortalecer la marca empleadora de la Firma y aumentar su presencia en universidades y foros de talento. Este plan incorpora medidas para optimizar los procesos de selección, haciéndolos más ágiles y centrados en las competencias clave que demanda cada puesto o ca-

tegoría; al mismo tiempo refuerza la «propuesta de valor» a los profesionales para mejorar la retención del talento y asegurar que la experiencia laboral en la Firma resulte aún más atractiva dentro del sector.

Por su parte, el Comité Next Generation, constituido en el 2023 y formado por representantes de distintas categorías profesionales junto con el socio director y la dirección de recursos humanos, ha mantenido durante el 2025 su papel como espacio de escucha activa y de análisis de las necesidades emergentes dentro de la Firma. Este año, además de avanzar en el decálogo de las medidas orientadas a mejorar la convivencia intergeneracional y a reforzar la retención del talento, el comité ha impulsado —en colaboración con el Comité de Igualdad— la nueva política de reducción de objetivos. Esta medida establece un ajuste proporcional de horas y facturación en situaciones como maternidad, paternidad, adopción, acogimiento y determinados supuestos de incapacidad temporal, permitiendo una reincorporación progresiva y evitando penalizaciones tras periodos de ausencia. Con esta política, aprobada y comunicada en el 2025, la Firma da un paso relevante en materia de conciliación y bienestar profesional, y refuerza su compromiso con un entorno de trabajo más humano, flexible e inclusivo.

3.2. Empleo y desarrollo profesional

Profesionales al cierre del ejercicio 2025: 502*



* Incremento del 2,2 % en el número de profesionales al cierre de ejercicio respecto al 2024.

Promedio de profesionales del ejercicio 2025: 501.5





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

La Firma mantiene un plan de carrera profesional con un sistema consolidado de promoción interna y diversos programas de movilidad, tanto entre oficinas nacionales e internacionales (*flash secondments*) como con firmas colaboradoras de reconocido prestigio. En el 2025, se ha reforzado la participación de los abogados en ambos programas.

En materia de promoción interna, las decisiones continúan adoptándose de manera colegiada por el Comité de Selección, que mantiene una estructura paritaria. Durante el 2025, el comité ha seguido ampliando su operativa elaborando informes personalizados sobre la evolución y desarrollo de cada profesional basados en indicadores objetivos como la actividad financiera, las horas *pro bono* o el *feedback* interno.

Asimismo, en el 2025 se ha avanzado de manera significativa en la actualización del sistema de evaluación profesional para la armonización de las nomenclaturas utilizadas con el fin de dotarlo de mayor claridad, coherencia y alineación con los estándares organizativos vigentes. La Firma ha definido nuevas políticas dentro del programa de formación interna (GA_P Academy), como la nueva Política de Formación 2026—2028 y la política de tutores, ha incrementado la oferta formativa respecto al 2024 y ha diseñado programas de *coaching* externo. También se han mantenido los criterios de objetividad en el proceso de las promo-

ciones, garantizando que las situaciones especiales (maternidades, paternidades, enfermedades) no afectaron en dichos procesos.

Para la captación de talento, el ejercicio 2025 se han promovido nuevas colaboraciones con universidades y un incremento de acciones presenciales con ellos. También se han realizado diversas actividades académicas y de posicionamiento con centros nacionales e internacionales, reforzando la presencia del Despacho y promoviendo la atracción del mejor talento *junior*.

En el ámbito del desarrollo profesional se ha puesto en marcha un sistema de tutores para abogados en fases iniciales de carrera homogéneo en todas las áreas, reforzando el acompañamiento continuo y el seguimiento individualizado.

Por último, en el 2025 la Firma ha continuado desarrollando iniciativas que contribuyen al bienestar de los profesionales como parte del Programa de Salud y Bienestar, y se han ampliado medidas de conciliación, como la actualización de la política de teletrabajo.

3.3. Diversidad e inclusión

El impulso de la diversidad, la igualdad y la inclusión forma parte del compromiso estructural asumido por la Firma y por la Fundación Fernando Pombo, tanto con el equipo interno como con la sociedad en su conjunto. Este enfoque responde a la certeza de que un entorno plural e inclusivo es esencial para generar impacto positivo, fortalecer la cultura corporativa y contribuir al progreso social.

La gestión de las políticas de diversidad se aborda desde una perspectiva global e integradora que contempla de manera transversal las distintas di-

Igualdad

El Plan de Igualdad 2022—2026, vigente también durante el ejercicio 2025, mantiene el compromiso de la Firma con la igualdad de género abordando materias clave vinculadas a la formación, la promoción profesional, la conciliación, la retribución y las condiciones laborales. El plan forma parte de la

menciones de la diversidad, entre ellas, la de género, la funcional, la cultural y la generacional. Los comités internos especializados en estas materias, junto con el Comité de Sostenibilidad del Despacho, velan por la adecuada definición, seguimiento y evolución de estas políticas, garantizando su alineación con la estrategia corporativa y con los compromisos asumidos en materia de sostenibilidad.

estructura corporativa y se encuentra disponible en la intranet corporativa. El Comité de Igualdad ha continuado desempeñando un papel central en el impulso de este compromiso. Durante el año 2025 se han desarrollado diversas iniciativas y avances significativos, entre los que destacan los siguientes:

- *Política de ajuste de objetivos financieros en situaciones de maternidad, paternidad y enfermedad.* En el 2025 se ha aplicado una reducción de objetivos en casos de maternidad, paternidad y otros supuestos protegidos, consolidando un criterio homogéneo para garantizar una reincorporación adecuada.
- *Desarrollo de una cultura corporativa basada en el respeto y la igualdad.* Se ha continuado el trabajo iniciado en el 2024 para reforzar con distintas acciones de concienciación los principios de respeto, colaboración, solidaridad y excelencia, integrando la perspectiva de igualdad en todas las etapas de la carrera profesional.
- *Formación específica y programas de liderazgo femenino.* En el 2025 se ha consolidado la formación en liderazgo dirigida a abogadas senior; es de destacar la participación de dos de nuestras profesionales en un programa especializado, en colaboración con otros despachos, y destinado a reforzar las competencias de gestión y proyección profesional. La selección de participantes se ha efectuado siguiendo criterios objetivos basados en la categoría profesional y la evaluación del desempeño. Asimismo, se ha celebrado la tercera edición del programa interno Take the Lead, centrado en el desarrollo de la marca personal y en la proyección de la carrera profesional.
- *Sensibilización en fechas relevantes y actividades internas.* Se han llevado a cabo acciones de sensibilización coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer, entre otras, actividades promovidas por el Comité de Igualdad relacionadas con la corresponsabilidad, la igualdad y la prevención de conductas discriminatorias.
- *Plan de comunicación interna en igualdad.* En el 2025 se ha diseñado un plan de comunicación continua, que comenzó en septiembre del mismo año, con mensajes mensuales destinados a reforzar los pilares del Plan de Igualdad y promover políticas internas de conciliación y flexibilización (GA_P Flex).

En paralelo, a lo largo del 2025 se ha trabajado en el diseño y elaboración del nuevo Plan de Igualdad, cuyo registro y puesta en marcha están previstos para el ejercicio 2026. Durante este periodo se ha avanzado en el desarrollo del diagnóstico correspondiente, en la auditoría retributiva y la preparación de la documentación necesaria para su formalización. Este plan se mantendrá operativo durante los próximos cuatro años desde su entrada en vigor en el 2026.

La Firma cuenta con un código ético que prohíbe cualquier forma de discriminación y con un protocolo de acoso sexual y discriminación actualizado y

LGBTI+

La diversidad y la inclusión del colectivo LGBTI+ constituyen uno de los compromisos firmes asumidos por el Despacho y forman parte de su visión de una organización plural, respetuosa y alineada con los valores de equidad y los derechos humanos. Este compromiso se impulsa de manera estructurada bajo la iniciativa y coordinación del Comité de Diversidad e Inclusión LGBTI+ de la Firma.

El principal objetivo de este comité es consolidar la Firma como un espacio de confianza y seguridad para las personas del colectivo LGBTI+. Para ello resulta clave el desarrollo de acciones de formación y sensibilización dirigidas a los

ampliado, a los que se añade el protocolo de tolerancia cero ante conductas que, no siendo constitutivas de acoso, no están culturalmente aceptadas.

Estas políticas garantizan la protección de las personas denunciantes y refuerzan un entorno de trabajo seguro y libre de conductas inadecuadas.

La Fundación Fernando Pombo ha continuado desarrollando proyectos dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad —incluidas víctimas de violencia de género y supervivientes de trata— véase el subapartado «Derecho a derechos» en la página 51.

profesionales del Despacho orientadas a promover el conocimiento, el respeto y la inclusión efectiva de la diversidad LGBTI+ en el entorno de trabajo.

De forma complementaria, la Firma mantiene una apuesta clara por la visibilización externa de este compromiso, reforzando así su posicionamiento como organización responsable y contribuyendo activamente a la promoción de entornos profesionales más inclusivos en el ámbito jurídico y empresarial.

Durante el 2025 se han llevado a cabo distintas actuaciones, entre las que destacan las siguientes:

- Se ha aprobado el *Plan de Diversidad LGBTI+ 2025/2029*. El objetivo del plan es establecer la metodología y el plan de acción para garantizar la implementación efectiva de las medidas acordadas para cumplir la Ley 4/2023, de 28 de febrero, promoviendo la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral.
- También se ha formalizado un *protocolo para la prevención del acoso discriminatorio* por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el trabajo.
- Nuestra oficina de Portugal se ha adherido como empresa asociada a la *Rede pela Diversidade e Inclusao LGBTI* en Portugal (REDI Portugal).

- Se ha celebrado la séptima edición del *Foro #GA_Proud* en el que participan referentes de la comunidad jurídica comprometidos con la igualdad y diversidad.
- También hemos organizado actividades en torno a la *celebración del Orgullo 2025* en la oficina de Madrid.
- Se ha impartido *formación específica* sobre diversidad e inclusión LGBTI+ en los cursos de introducción para las nuevas incorporaciones.

En el año 2025 Gómez-Acebo & Pombo ha sido reconocida como una de las veinticinco empresas más inclusivas en el ranking de Top Líderes LGBTI+ de la revista *Actualidad Económica*.

Discapacidad

El Despacho mantiene un compromiso firme y sostenido con la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, un empeño entendido como una dimensión esencial de su responsabilidad corporativa y de su contribución a una sociedad más equitativa. Este compromiso se materializa tanto en la integración de las personas con discapacidad dentro de la propia Firma como en la promoción activa de entornos profesionales accesibles e inclusivos.

En los últimos años, este enfoque se ha visto reforzado mediante distintas iniciativas impulsadas desde el Comité de Discapacidad, así como con los proyectos jurídicos *pro bono* desarrollados en colaboración con la Fundación

Fernando Pombo. Estas actuaciones reflejan una visión integral de la inclusión que combina la gestión interna del talento con la vocación social de la Firma y su voluntad de generar un impacto positivo más allá del ámbito estrictamente profesional.

Durante el 2025, ocho personas con discapacidad han formado parte de la Firma.

Además, se han llevado a cabo distintas actividades que destacamos a continuación:

- Se ha organizado en colaboración con la Fundación Fernando Pombo el acto «Cuidar a quienes cuidan: un reto profesional, social y personal» (véase la página 51).
- Mantenemos nuestra participación en el grupo de trabajo «Di-capacidad» de FIDE (véase la página 52)
- Seguimos colaborando en el Título de Asistente Jurídico para personas con discapacidad intelectual de la Universidad Rey Juan Carlos (véase la página 52). Este año, un alumno de este Título se ha incorporado como estudiante en prácticas en el Despacho.
- En el 2025 se ha firmado un convenio con Ilunion para integrar en el ámbito jurídico a personas con discapacidad que estudian Derecho.

Los inmuebles en los que la Firma lleva a cabo su actividad se ajustan a la normativa vigente en materia de accesibilidad para personas con discapacidad. Tanto los edificios como los espacios de trabajo y los servicios están adecuadamente adaptados para garantizar un uso accesible por parte de quienes lo requieran.

Igualmente, la Fundación Fernando Pombo continúa trabajando en proyectos *pro bono* en favor de las personas con discapacidad (véase el subapartado «Derecho a derechos» en la página 51).



+Xti

Desde el Comité +Xti se promueven iniciativas orientadas al bienestar integral de los profesionales de la Firma mediante proyectos vinculados al deporte, la salud, la integración entre oficinas y el fortalecimiento de las relaciones sociales y culturales.

A lo largo del 2025 se han impulsado numerosos proyectos deportivos consolidados en años anteriores y se han ampliado actividades que fomentan la interacción entre equipos y oficinas:

- *GA_P Runners Club*: el club de running ha continuado participando en distintas carreras populares, como la Carrera de las Empresas o la Media Maratón Universitaria.
- *Equipo de fútbol GA_P*: durante 2025, el equipo ha competido en la Liga de Despachos y en la Copa de Despachos.
- *GA_P Open Pádel*: este año se ha celebrado una nueva edición del torneo de pádel con competiciones simultáneas en Madrid y Barcelona abiertas a profesionales de todas las oficinas. Los ganadores de cada torneo se enfrentaron en la gran final celebrada en Barcelona.
- *Golf & Law*: los aficionados al golf han vuelto a participar en el encuentro Golf & Law, organizado en la Federación Madrileña de Golf.

A estas iniciativas se suma una de las actividades más valoradas por su capacidad de integración interoficinas: el viaje anual de esquí, organizado para todos los profesionales de la Firma.

En el ámbito social y cultural, el Despacho ha continuado promoviendo iniciativas que fortalecen la cohesión interna, como eventos corporativos de *team building*, la tradicional cena de Navidad, eventos deportivos, etc.

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

Durante el ejercicio 2025, Gómez-Acebo & Pombo ha reforzado su compromiso con la conciliación ampliando y actualizando diversas políticas que facilitan la integración entre la vida profesional y personal.

En materia de flexibilidad, se ha actualizado la política de teletrabajo aprobada en el 2022 con el fin de adaptarla mejor a las necesidades reales de los profesionales. La actualización aprobada en septiembre del 2025 incorpora mejoras en la planificación, en la gestión de días recuperables y en la elección del lugar de prestación del servicio, reforzando con ello la autonomía y la organización individual del trabajo.

Asimismo, también se mantiene el Plan de Flexibilidad Horaria en las franjas de entrada y salida, surgido del éxito del proyecto piloto realizado en años anteriores, si bien durante el 2025 se ha avanzado en su revisión para ofrecer un modelo más adaptado a las distintas necesidades detectadas en las encuestas internas y entrevistas realizadas por el Comité de Igualdad y el Comité Next Generation.

Además, en línea con el compromiso de la Firma con la corresponsabilidad y el apoyo a la crianza, se ha llevado a cabo una revisión integral del régimen de maternidad y paternidad que se ha centrado en dos ejes clave:

- La reducción y el ajuste de objetivos e indicadores de desempeño durante los periodos anteriores y posteriores a situaciones de maternidad y paternidad con el fin de facilitar la transición a esas situaciones y la posterior incorporación a la actividad profesional sin impacto en la carrera profesional.
- Para impulsar estas mejoras, los Comités de Igualdad y Next Generation, con seguimiento directo de Recursos Humanos, han trabajado de forma coordinada mediante encuestas, entrevistas y análisis de impacto, definiendo medidas concretas que se encuentran en fase de despliegue y comunicación interna.

— Además, se han mantenido y reforzado otras medidas de corresponsabilidad ya consolidadas:

- Plan de Flexibilidad para Progenitores, que permite adaptar el horario durante los dieciocho (18) meses posteriores a la reincorporación tras una baja por maternidad o paternidad.
- Procesos de promoción *ad hoc* para profesionales que se encuentren en situación de maternidad o paternidad durante los periodos ordinarios de evaluación.
- Permiso de lactancia acumulada con posibilidad de disfrute en jornadas continuadas.
- Acceso a tiques guardería dentro del programa de retribución flexible.
- Jornada intensiva de verano durante el mes de agosto.
- Sala de lactancia a disposición de las personas trabajadoras.

Estas actuaciones reflejan el compromiso de la Firma por avanzar hacia un entorno laboral más flexible, corresponsable y respetuoso con las necesidades personales y familiares de toda la plantilla.

Datos de maternidad y paternidad por género y clasificación profesional¹																		
	2023						2024						2025					
	Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total	
	Co-mienza³	Se reincorpora⁴	Co-mienza³	Se reincorpora⁴	Co-mienza³	Se reincorpora⁴	Co-mienza⁵	Se reincorpora⁶	Co-mienza⁵	Se reincorpora⁶	Co-mienza⁵	Se reincorpora⁶	Co-mienza⁷	Se reincorpora⁸	Co-mienza⁷	Se reincorpora⁸	Co-mienza⁷	Se reincorpora⁸
Profesionales de la abogacía	5	7	15	16	20	23	10	9	13	13	23	22	8	7	15	14	23	21
Profesionales de la abogacía	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Gestión: secretariado	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1
Otros profesionales de gestión²	3	3	0	0	3	3	1	1	0	0	1	1	2	2	0	0	2	2
Total general	8	10	15	16	23	26	12	10	13	13	25	23	11	10	15	14	26	24

¹Datos 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 2023.

⁴«Se reincorpora» se refiere a los profesionales que inician su permiso en el 2022 y se reincorporan en el 2023.

⁵«Comienza» se refiere a los profesionales que empiezan su permiso de maternidad o paternidad durante el 2024.

⁶«Se reincorpora» se refiere a los profesionales que inician su permiso en el 2023 y se reincorporan en el 2024.

⁷«Comienza» se refiere a los profesionales que empiezan su permiso de maternidad o paternidad durante el 2025.

⁸«Se reincorpora» se refiere a los profesionales que inician su permiso en el 2024 y se reincorporan en el 2025.

Por otro lado, la tasa de absentismo en el 2025 fue de un 2,5 % del total de los profesionales con relación laboral, inferior al ejercicio de 2024. Si se analiza por género, el absentismo en hombres es de un 2,1 %, mientras que en mujeres es del 2,7 %.

Datos de absentismo ¹																	
2023						2024						2025					
Mujeres		Hombres		General		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	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 %	12.435,01	2,7 %	5.493,60	2.1 %	17.928,61	2,5 %

¹ El absentismo de 2025 se ha calculado teniendo en cuenta las ausencias por contingencias comunes 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 2024 y 2025.

3.5. Formación y desarrollo

Durante el ejercicio 2025, la formación ha desempeñado un papel especialmente relevante como elemento de acompañamiento a la evolución del negocio y a las distintas etapas profesionales dentro de la Firma. La actividad formativa se ha reforzado y diversificado, integrando contenidos jurídicos y no jurídicos, y avanzando hacia un enfoque más conectado con las necesidades reales de los equipos y con los retos derivados de la transformación del entorno profesional.

En este contexto, la GA_P Academy, implantada en 2022, se ha consolidado durante 2025 como el marco de referencia del modelo formativo de Gómez-Acebo & Pombo. Lejos de limitarse a un catálogo de acciones, este modelo organiza la formación en itinerarios estructurados por áreas de conocimiento y por colectivos profesionales, permitiendo una mayor coherencia entre el desarrollo individual, el nivel de responsabilidad y las prioridades estratégicas de la Firma. El planteamiento se apoya en un modelo de apren-

dizaje 70/20/10, que combina experiencia práctica en el puesto de trabajo, aprendizaje social y acciones formativas específicas.

A lo largo del año se han reforzado programas diseñados para dar respuesta a momentos clave de la carrera profesional y a necesidades concretas del negocio. En este sentido, se ha consolidado la formación dirigida a las personas promocionadas a la categoría de asociados senior, profundizando en competencias esenciales para el desempeño del nuevo rol, como el desarrollo de negocio y la gestión de personas. Asimismo, se han lanzado programas de idiomas dirigidos a perfiles de secretariado y acciones formativas orientadas al desarrollo de habilidades técnicas y digitales para profesionales de la Firma. De forma transversal, se han impulsado programas de mejora de la eficiencia mediante el uso de la inteligencia artificial como palancas para la mejora de los procesos, la optimización del tiempo y la incorporación de nuevas capacidades digitales aplicables al trabajo diario.

En paralelo, y en línea con el compromiso de la Firma con la igualdad de oportunidades, durante 2025 se ha celebrado la tercera edición del programa de liderazgo femenino Take the Lead, dirigido a asociadas de segundo y tercer año. Esta iniciativa, impulsada por el Comité de Igualdad, tiene como objetivo facilitar herramientas que contribuyan al desarrollo de un liderazgo auténtico e inspirador en etapas tempranas de la carrera profesional.

Respecto de las actividades formativas a nivel global, se han cursado interna-

mente un total de 10.533,5 horas de formación, que suponen un incremento del 1,5% respecto al año 2024 y del 100,2 % respecto al 2021, año previo al del lanzamiento del Plan de Formación, este incremento se ha producido a pesar de las limitaciones de aforo y disponibilidad de espacios como consecuencia de las obras realizadas en la Firma durante el ejercicio. La formación abarca contenidos diversos: técnico-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 género						
Año	2023		2024		2025	
Género	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Profesionales de la abogacía	2.711,0	1.849,0	3.886,3	2.324,0	3.493,0	2.614,5
Prácticas de máster	1.276,0	1.121,5	1.208,0	1.337,0	1.561,5	907,0
Secretariado	723,5	-	813,8	-	835,0	-
Otros profesionales de gestión	474,5	183,5	587,3	221,0	861,0	247,0
Total general	5.185,0	3.154,0	6.495,3	3.882,0	6.750,5	3.768,5

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 programas sobre derechos humanos.

La actividad formativa se ha reforzado y diversificado, integrando contenidos jurídicos y no jurídicos, y avanzando hacia un enfoque más conectado con las necesidades reales de los equipos y con los retos derivados de la transformación del entorno profesional.

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
29	5	15	2	51

Lugar de la actividad y número de foros de empleo						
Barcelona	Bilbao	Lisboa	Madrid	Navarra	Valencia	Total general
2	3	7	12	1	4	29

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 2025, 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, aparte de ofrecerse una visión global de la práctica
- jurídica y conocimiento sobre la Firma, se incluyen sesiones específicas sobre deontología y abogacía responsable; también 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 de fin de grado.

Prácticas de estudiantes del Máster de Acceso a la Abogacía								
Número de PMA 2023			Número de PMA 2024			Número de PMA 2025		
Mujeres	Hombres	Total general	Mujeres	Hombres	Total general	Mujeres	Hombres	Total general
13	10	23	10	9	19	15	9	24

Total estudiantes en prácticas								
Número 2023			Número 2024			Número 2025		
Mujeres	Hombres	Total general	Mujeres	Hombres	Total general	Mujeres	Hombres	Total general
55	36	91	73	44	117	64	35	99



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.

La Firma tiene estructurado un Plan de Compensación Flexible que permite a los que se acojan al mismo aprovechar determinadas ventajas fiscales.

Durante el 2025 se han revisado también las bandas salariales de los profesionales de la abogacía en carrera para mejorar tanto la equidad salarial como la competitividad externa. Además, se han analizado las categorías para homogeneizarlas con las del mercado allí donde se han encontrado 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 socios— en concepto de prestaciones accesorias ligadas a su trabajo como profesionales de la abogacía. Solo el socio director recibe parte de su retribución por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Remuneración media por género y clasificación profesional¹						
Profesionales de la abogacía	2024			2025		
	Mujeres	Hombres	Equidad salarial²	Mujeres	Hombres	Equidad salarial²
Socio profesional³	-	330.971,95 €	-	-	348.104,28 €	-
<i>Of counsel</i>	153.384,69 €	167.433,30 €	8,4 %	140.127,70 €	167.748,20 €	16,5 %
Asociado senior / abogado senior / consultor / Asociado	78.563,61 €	83.890,86 €	6,4 %	81.566,36 €	85.866,34 €	5,0 %
Otros profesionales de la abogacía⁴	42.639,89 €	42.621,49 €	0,0 %	44.668,74 €	43.475,07 €	-2,7 %

Remuneración media por género y clasificación profesional ¹						
Profesionales de gestión	2024			2025		
	Mujeres	Hombres	Equidad salarial ²	Mujeres	Hombres	Equidad salarial ²
Dirección ⁵	103.995,25 €	133.549,75 €	22,1 %	115.957,91 €	140.408,02 €	17,4 %
Responsable	82.374,48 €	90.508,44 €	9,0 %	84.284,66 €	96.519,69 €	12,7 %
Técnico ⁵	35.826,58 €	43.659,78 €	17,9 %	36.796,42 €	47.219,68 €	22,1 %
Administrativo / Oficial	27.272,69 €	22.738,59 €	- 19,9 %	28.543,80 €	21.634,42 €	-31,9 %
Secretariado	35.760,52 €	-	-	37.024,78 €	-	-
Otros profesionales de gestión ⁴	26.573, 53 €	24.007,51 €	-10,7%	25.173,86 €	24.690,22 €	-2,0 %

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. Se exceptúan las retribuciones con contrato local y se tiene 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.

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 ninguno de los epígrafes anteriores; tienen diferentes niveles de responsabilidad y contribución y, por ello, dicha diferencia no se debe 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, tales diferencias se deban a una cuestión de género.

Promedio salarial por edad¹					
2024			2025		
Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50
44.182,1 €	67.705,8 €	77.349,2 €	45.915,24 €	70.295,81 €	77.955,10 €

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. Se exceptúan las retribuciones con contrato local y se tiene en cuenta la normalización de la jornada.

La remuneración media de los directivos en el 2025 fue de 128.182,96 €, un 9,9 % superior con respecto a la remuneración media de los directivos en el 2024.

Promedio salarial de directivos¹						
Directivos²	2024			2025		
	Mujer	Hombre	Equidad salarial³	Mujer	Hombre	Equidad salarial³
	103.995,25 €	133.549,75 €	22,1 %	115.957,91 €	140.408,02 €	17,4 %

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, tales diferencias se deban a una cuestión de género. Asimismo, para este colectivo, el promedio de antigüedad es superior en los hombres (24 años), mientras que en las mujeres es de 6,7 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

El Despacho está firmemente comprometido en favorecer la salud, la seguridad y el bienestar de todas las personas que forman parte de la organización, ya que aquéllos se entienden como elementos esenciales para el desarrollo de una actividad profesional responsable y de calidad.

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento riguroso de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, Gómez-Acebo & Pombo cuenta con un servicio de prevención ajeno (SPA) que coordina de manera integral las actividades preventivas en las oficinas ibéricas. Los servicios contratados abarcan las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, así como medicina del trabajo, lo que permite una gestión preventiva completa, sistemática y orientada a la mejora continua.

- La organización de sesiones informativas y la difusión de recomendaciones sobre nutrición, meditación y otros hábitos saludables (enmarcadas dentro del Plan de Bienestar).
- La celebración de actividades deportivas, como esquí, fútbol y pádel (impulsadas desde el Comité +Xti), que en el 2025 han seguido consolidándose como parte de las iniciativas de bienestar y cohesión interna.

En el ámbito de la vigilancia de la salud, a todas las personas de nuevo ingreso se les ofrece la realización de un reconocimiento médico voluntario acompañado de una formación específica en prevención de riesgos laborales adaptada a las funciones del puesto. En el 2023 esta posibilidad se amplió a cualquier profesional que deseara realizarlo de forma voluntaria y el programa ha continuado desarrollándose durante el 2024 y el 2025 conforme a los

En el ámbito internacional, los planes de acción preventiva se desarrollan en coordinación directa con los edificios en los que el personal desempeña su actividad, garantizando la adecuación de las medidas adoptadas a cada entorno de trabajo y asegurando estándares homogéneos de protección, seguridad y bienestar en todas las oficinas de la Firma.

El Plan de Bienestar, iniciado en el 2022, se mantiene plenamente vigente en el 2025 y ha ido evolucionando a lo largo de los años. Se han incorporado nuevos contenidos, recursos e iniciativas orientadas a reforzar el bienestar emocional y físico de toda la plantilla. Igualmente, se han ampliado las iniciativas destinadas a promover hábitos saludables, favorecer la desconexión y potenciar un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional. A continuación, destacamos algunas de las actuaciones desarrolladas:

- El mantenimiento y la mejora de la aplicación interna de bienestar, disponible para todas las personas de la Firma y concebida como un recurso accesible para apoyar la salud integral.
- La incorporación de servicios de fisioterapia dirigidos a todos los profesionales para reforzar el bienestar físico. Este servicio, disponible en la oficina de Madrid, complementa las iniciativas existentes en materia de salud.

mismos criterios, de forma que se va consolidando como una medida estable para promover la salud y el bienestar dentro de la Firma.

Durante el 2025 se han producido tres accidentes laborales *in itinere*, dos con proceso de baja y uno sin proceso de baja médica. Respecto a las enfermedades profesionales, no existe registro de ningún caso.

Accidentes laborales por género								
Número de accidentes 2023 ¹			Número de accidentes 2024 ¹			Número de accidentes 2025 ¹		
Mujeres	Hombres	Total general	Mujeres	Hombres	Total general	Mujeres	Hombres	Total general
2	0	2	2	0	2	3	0	3

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

Índice de accidentes laborales por género						
	2023		2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia ¹	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Índice de gravedad ²	0,00	0,00	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 2025.

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		2025	
	Número de profesionales	% de profesionales	Número de profesionales	% de profesionales	Número de profesionales	% de profesionales
Real Decreto 1331/2006	269	65 %	285	65 %	290	67 %
Convenio colectivo	146	35 %	151	35 %	140	33 %
Total general	415	100 %	436	100 %	430	100 %
Portugal, Bélgica, Reino Unido y Estados Unidos	2023		2024		2025	
	Número de profesionales	% de profesionales	Número de profesionales	% de profesionales	Número de profesionales	% de profesionales
Profesionales con relación laboral	26	100 %	16	100 %	20	100 %
Total general	26	100 %	16	100 %	20	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.

The background of the entire page is a photograph of sand dunes. The dunes are light-colored, possibly white or light beige, and are covered in soft, undulating ripples. The lighting is warm and directional, coming from the upper left, which creates long, gentle shadows and highlights the texture of the sand. The sky is not visible, as the dunes fill the upper portion of the frame.

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo

COMUNIDAD

Una abogacía con impacto social

En Gómez-Acebo & Pombo entendemos la abogacía como un factor de transformación social. Desde nuestros orígenes hemos asumido el compromiso de poner el conocimiento jurídico y el ejercicio profesional al servicio de iniciativas que contribuyan de manera tangible a una sociedad más justa, equitativa y cohesionada, así como a la defensa del Estado de derecho. Esta convicción forma parte de nuestra identidad y orienta nuestra manera de ejercer la profesión.

En este recorrido, la colaboración con la Fundación Fernando Pombo resulta esencial. La Fundación es uno de los principales pilares de nuestra acción con impacto social y jurídico, y canaliza nuestro compromiso con una práctica profesional que trasciende el asesoramiento legal para generar valor social sostenible.

Desde hace más de quince años impulsamos un modelo de abogacía ética, responsable y sostenible firmemente alineado con la defensa de los derechos humanos, la mejora del acceso a la justicia y el fortalecimiento del Estado de derecho. Un enfoque que integra la excelencia técnica con la responsabilidad social, y que refuerza el papel de la profesión jurídica como garante de los valores democráticos.

Fundación Fernando Pombo: Abogacía ética, responsable y sostenible

La Fundación Fernando Pombo nació con un propósito claro: promover una abogacía ética, responsable y sostenible comprometida con los grandes retos sociales de nuestro tiempo.

Desde la Fundación promovemos una abogacía con estos compromisos:

- fortalecimiento y la defensa del Estado de derecho;
- impulso de los más altos estándares éticos y deontológicos;

- apoyo jurídico a entidades sociales que trabajan con personas en situación de vulnerabilidad, favoreciendo un acceso real y equitativo a la justicia;
- protección de los derechos humanos, concediendo especial atención al derecho de defensa y a la tutela judicial efectiva;
- fomento de una práctica profesional ejercida de manera sostenible;
- análisis riguroso del impacto de la innovación tecnológica, especialmente de la inteligencia artificial, en los derechos de las personas.

Impacto 2025

+50

profesionales
colaboradores
pro bono

47

estudiantes universitarios
implicados en proyectos
sociales

42

colaboraciones con
entidades sociales,
universidades e
instituciones públicas

12

participaciones en foros
especializados y
publicaciones jurídicas

7

proyectos de clínica
jurídica

Reconocimientos

- Premio Aptissimi — Manuel Martín, presidente de la Fundación, galardonado por su trayectoria profesional en los premios Aptissimi de ESADE
- Finalistas en los Premios Expansión Jurídico por un pronunciamiento judicial pionero en materia de igualdad y no discriminación por razón del estado serológico en España
- Finalistas en The Lawyer European Awards 2025 en la categoría de mejor iniciativa *pro bono* por el mismo pronunciamiento judicial.
- Finalistas en los Global Pro Bono Awards de PIL-net en la categoría Local Impact por nuestro proyecto contra la aporofobia

Observatorio de Derecho de Defensa

Con motivo de la aprobación de la Ley Orgánica 5/2024, del Derecho de Defensa, en el 2024 se lanzó el Observatorio del Derecho de Defensa de la Fundación Fernando Pombo, que cuenta con la colaboración de la Fundación Aranzadi LA LEY. El observatorio tiene como objetivo convertirse en un punto de referencia en análisis jurídico del derecho de defensa generando conocimiento útil para la comunidad jurídica y contribuyendo a una aplicación práctica de la norma alineada con su finalidad garantista.

Publicaciones

En el 2025, desde el observatorio hemos publicado 11 artículos en el *Diario La Ley* que analizan cuestiones de relevancia en este contexto; están disponibles también en la página web de la Fundación. Los autores de dichas publicaciones

Bajo la coordinación de Juan Alfonso Santamaría Pastor, catedrático de Derecho Administrativo y patrono de la Fundación, varios especialistas de reconocido prestigio están analizando distintos aspectos y artículos de la ley mencionada para construir el observatorio desde una perspectiva jurídica rigurosa y aplicada.

son juristas referentes en la materia que tratan, y han analizado cuestiones de relevancia sobre la Ley Orgánica 5/2024, del Derecho de Defensa. Este año han superado las veintidós mil lecturas.

En el 2025, desde el observatorio hemos publicado 11 artículos en el Diario La Ley que analizan cuestiones de relevancia en este contexto; están disponibles también en la página web de la Fundación.

Inteligencia artificial y derechos humanos

Grupo de expertos

La Fundación Fernando Pombo promueve desde hace años el uso ético y responsable de la inteligencia artificial, dedicando especial atención a su impacto en la justicia y los derechos humanos. En este contexto, durante el último ejercicio ha constituido un grupo de expertos —con juristas, filósofos

y profesionales de distintos ámbitos— que refuerza el rigor de su labor investigadora y contribuye al debate público sobre el impacto social y jurídico de la inteligencia artificial.

Grupo de expertos

— En el I Hackathon Internacional OdiselAForGood, organizado por el Observatorio del Impacto Social y Ético de la Inteligencia Artificial —OdiselA— e impulsado por Google y la Fundación Pablo VI, hemos tenido un doble papel: como mentores encargados de acompañar e inspirar a los equipos y, por otro lado, como parte del jurado encargado de evaluar los proyectos.

— En el VIII Congreso Internacional sobre Derechos Humanos: Inteligencia Artificial y los Derechos Humanos, organizado por la Fundación Mainel en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Valencia, nuestra intervención fue en la mesa «Sesgos, discriminación y otros algoritmos».

— Se ha impartido un webinar en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) en colaboración con la Red Navarra de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social.

— Se ha desarrollado un proyecto de investigación en colaboración con seis estudiantes de la Clínica Jurídica de ICADE centrado en el análisis de la jurisprudencia y de los litigios internacionales en curso relacionados con el impacto que los sistemas de inteligencia artificial ejercen sobre los derechos estrechamente vinculados con la justicia.

Mejores prácticas en abogacía responsable

Promoción de mejores prácticas

Gracias a la contribución de cerca de doscientos profesionales del sector, la Fundación ha recopilado y analizado la opinión de algunos programas de abogacía responsable que se están desarrollando en distintas jurisdicciones.

Como siguiente paso, trabaja en la elaboración de un mapa global de buenas prácticas.

Formación

La Fundación ha participado en el seminario Trobades amb... de Barcelona —organizado por el Colegio de Abogados de Barcelona y la European

Bars Federation— centrado en la directiva «anti-SLAPP», el derecho a la información, la transparencia y los derechos humanos.

Derechos humanos y empresas

La Fundación ha participado en el I Congreso Internacional sobre Sostenibilidad, organizado por la Cátedra Gómez-Acebo & Pombo ICADE sobre Sostenibilidad: Derecho y Práctica, un foro académico orientado a analizar el cambio de modelo económico y social impulsado por las nuevas exigencias en sostenibilidad.

El congreso abordó, desde una perspectiva transversal, los principales retos medioambientales, sociales, de derechos humanos y de gobernanza que configuran el nuevo marco de actuación empresarial.

Derecho a derechos

El cuidador no profesional

Durante el último ejercicio, la Fundación Fernando Pombo se ha incorporado a la iniciativa Cuidamos Contigo del *diario ABC*, orientada a apoyar y visibilizar la figura del cuidador no profesional. La colaboración se ha centrado en la divulgación jurídica mediante la publicación de artículos sobre cuestiones legales relevantes vinculadas al ámbito del cuidado.

En este marco, abogados de la Fundación y del Despacho han contribuido al análisis jurídico del papel del cuidador no profesional en nuestra sociedad con la publicación de seis artículos, dedicados, entre otros temas, al Programa

Individual de Atención en el caso de Dependencia, la prestación CUME (Cuidado Urgente de Menores con Enfermedad Grave) y el convenio especial de la Seguridad Social que puede suscribir el cuidador no profesional.

Asimismo, junto con Gómez-Acebo & Pombo, se ha organizado el encuentro «Cuidar a quienes cuidan: un reto social, personal y profesional», un espacio de reflexión sobre el impacto del cuidado en la sociedad; los principales retos legales, médicos y sociales asociados, y las vías para mejorar el reconocimiento y el apoyo de las personas cuidadoras.

Personas mayores en situación de vulnerabilidad

Envejecer con derechos

Este año este proyecto se ha centrado en la alfabetización legal por medio de talleres jurídicos. Estos talleres, que están basados en nuestros folletos informativos —disponibles en formato digital, impreso y en audio—, son impartidos por miembros de la Fundación, en colaboración con entidades especializadas, abogados de Gómez-Acebo & Pombo que colaboran *pro bono* con la Fundación y, en ocasiones, con alumnos de clínicas jurídicas y estudiantes en prácticas de la Fundación.

Durante el año, en cuatro ciudades se han organizado seis talleres dirigidos a más de cien personas:

En Barcelona, junto con el departamento jurídico de Ferrer, se llevó a cabo un taller para Cáritas que constituyó la primera alianza del proyecto con la asesoría jurídica de una gran empresa, lo que evidenció su escalabilidad.

En Madrid se celebraron tres talleres con la Cruz Roja y la Fundación Grandes Amigos, uno de ellos con la participación de estudiantes de la Clínica Jurídica ICADE.

En Valencia se organizó un taller con la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios y en Vigo, otro con la Fundación Grandes Amigos con motivo del Día Internacional de las Personas de Edad.

Mediación y arbitraje en las residencias de personas mayores

Asimismo, se publicó la guía «Apostando por un bienestar integral del mayor: la mediación en residencias de personas mayores», fruto del trabajo conjunto de la Clínica Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid con la Fundación, para promover la mediación como herramienta de prevención y resolución de conflictos en residencias. En su elaboración participaron estudiantes y profesores universitarios, abogados de Gómez-Acebo & Pombo y

la Fundación, y en ella se han combinado la formación, la investigación jurídica y los encuentros con profesionales, entre ellos, el Servicio Madrileño de Salud (SERMAS). La jornada de presentación, auspiciada por el Instituto Universitario Demospaz de la Universidad Autónoma de Madrid, contó con la participación de representantes institucionales, abogados y miembros del ámbito académico.

Foros y formación

Los derechos de las personas mayores en situación de vulnerabilidad fueron el eje de la VII Jornada Anual sobre Pro Bono, organizada junto con la Fundación Pro Bono España en el marco de la European Pro Bono Week, celebrada simultáneamente en doce países europeos. El acto, auspiciado por Gómez-Acebo & Pombo, reunió a más de ciento veinte asistentes.

La Fundación participó también en la tercera edición del Curso sobre los Derechos de las Personas Mayores, organizado por la Fundación Mutualidad y dirigido a abogados en ejercicio, con el objetivo de analizar los derechos y

Personas con discapacidad

Con el objetivo de mejorar la inclusión de las personas con discapacidad intelectual colaboramos en distintas iniciativas donde creemos que nuestro

Título de «Asistente jurídico para personas con discapacidad intelectual»

La Fundación Fernando Pombo y el Comité de Discapacidad de Gómez-Acebo & Pombo continúan colaborando en el Título de Asistente Jurídico para Personas con Discapacidad Intelectual impulsado por la Fundación Esfera y la Universidad Rey Juan Carlos, con el objetivo de crear un modelo innovador de formación jurídica para personas con discapacidad intelectual.

En el 2025 se ha planificado y desarrollado el programa de Derecho Administrativo para todos los alumnos. Como novedad, también, se ha diseñado una nueva metodología de evaluación de los alumnos. En las oficinas del Despacho se celebró la exposición final de los casos preparados por los alumnos con este nuevo sistema que se ha replicado en todas las áreas de conocimiento -civil, laboral, tributario, entre otras-, que se imparten en el Título, en colaboración con otras firmas y asesorías jurídicas de empresas.

Finalmente, también se ha ampliado nuestra colaboración incorporando al Título una nueva temática: la formación en Secretarías de Consejo, pues se ha visto la utilidad de esta formación para el trabajo en firmas y en asesorías jurídicas de empresas.

libertades de las personas mayores y contribuir a la erradicación del edadismo.

Se ha mantenido la colaboración con la Clínica Jurídica de ICADE en el marco del programa «*Street Law*: envejecer con derechos», desarrollando dos proyectos a lo largo del año en los que han participado estudiantes, abogados *pro bono* de Gómez-Acebo & Pombo y el equipo de la Fundación. Se ha formado a veinticinco profesionales pertenecientes a la Cruz Roja y a la Fundación Grandes Amigos.

papel como profesionales de la abogacía puede generar un mayor impacto social.

Como es ya habitual desde el inicio del Título, profesionales de los departamentos de Transformación Digital y Recursos Humanos han seguido colaborando en la formación sobre Inteligencia Artificial y técnicas para preparar adecuadamente el *curriculum vitae* a los alumnos para su incorporación al sector de la abogacía.

En junio de 2025 se presentaron los resultados globales de este Título en la Fundación FIDE, con la participación de nuestra Fundación como co-directores del Grupo Di-capacidad por el que se impulsa esta colaboración en la abogacía. Se destacaron especialmente los casos de éxito de varios alumnos que ya trabajan hace años en varias firmas de abogados. Como se ha señalado este año, un nuevo alumno de este Título se ha incorporado como estudiante en prácticas en el Firma.

Alfabetización legal a entidades sociales en materia de discapacidad

Dos abogadas de Gómez-Acebo & Pombo han impartido en Asturias una formación en la Fundación Vinjoy, con más de doscientos participantes, en el marco de su programa de alfabetización jurídica en discapacidad. Estas mismas abogadas que conocen bien Ley 8/2021 por la que se reforma la

legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad- han sido nuevamente tutoras de los alumnos de la Clínica Jurídica de ICADE a los que han acompañado en las sesiones que han impartido en el programa Demos de la Universidad Pontificia Comillas en Madrid.

Acceso a servicios bancarios para personas con discapacidad

La Fundación y la Firma han participado en la elaboración de una guía práctica sobre los derechos de las personas con discapacidad como usuarias de servicios bancarios, en colaboración con la Clínica Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid y la Fundación Prodis. El proyecto identifica barreras y propone soluciones jurídicas para una atención financiera más accesible

e inclusiva incorporando la experiencia directa de estudiantes de Prodis. De forma complementaria se ha elaborado un glosario de terminología bancaria en lectura fácil. Las primeras conclusiones se presentaron en junio en la oficina de Madrid de la Firma.

Reconocimiento de la discapacidad y la dependencia enfocada en pacientes con síndrome de fatiga crónica y sensibilidad química múltiple (SFC-SQM)

Se ha coordinado un proyecto junto a la Clínica Jurídica de ICADE para analizar el acceso a prestaciones por dependencia y discapacidad en casos de síndrome de fatiga crónica y sensibilidad química múltiple. Ocho estudiantes,

coordinados por abogados pro bono de la Firma elaboraron dos informes jurídicos para la Asociación SFC-SQM de Madrid abordando requisitos, grados y principales dificultades probatorias.

Personas en situación de *sinhogarismo*

Formación

La Fundación ha desarrollado acciones formativas orientadas a la sensibilización y capacitación jurídica frente a la aporofobia. En colaboración con el Poverty and Social Development Committee de la International Bar Association, organizó un webinar internacional en el que se analizó la regulación de este delito de odio en distintas jurisdicciones y el papel de la abogacía en su prevención y

persecución. Asimismo, participó como entidad docente en el curso Sumar y Escalar, impulsado por Iberdrola y la Fundación Mutualidad, con una sesión impartida por abogados del Área de Penal de Gómez-Acebo & Pombo.

Colaboración *pro bono*

En paralelo, la Fundación ha continuado su colaboración *pro bono* con entidades como Hogarsí identificando situaciones recurrentes de discriminación

hacia personas sin hogar, difundiendo la guía «Enfrentando la aporofobia» y acercando esta realidad a estudiantes de Derecho.

Violencia de género

La Fundación continúa impulsando iniciativas jurídicas orientadas a reforzar la prevención, la protección y la defensa integral de las víctimas de violencia de género. Su enfoque aborda no sólo el momento de la denuncia y el procedimiento judicial, sino también los desafíos probatorios específicos que plantea la violencia ejercida a través de medios digitales. En este marco, la Fundación pone a disposición de la ciudadanía un kit legal accesible y gratuito

en su web y trabaja actualmente en una nueva edición actualizada.

Asimismo, ha participado en la jornada «Ciberacoso: su impacto en la juventud española», organizada por la Fundación José Antonio Llorente, para contribuir, desde una perspectiva jurídica y social, al análisis del ciberacoso y de sus efectos en la salud mental de los jóvenes.

Trata de seres humanos con fines de explotación sexual

La Fundación continúa desarrollando una aplicación jurídica (cuyo lanzamiento está previsto en el 2026) orientada a facilitar información accesible sobre derechos y recursos a víctimas de trata con fines de explotación sexual, un colectivo en situación de especial vulnerabilidad. El proyecto, apoyado por Porticus, se basa en un enfoque participativo que integra la experiencia de treinta víctimas de trata, así como la de profesionales de los ámbitos jurídico, psicológico y social de la Asociación Trabe y la de veinticinco abogados de distintas áreas de Gómez-Acebo & Pombo.

Además, nuestra Fundación Fernando Pombo se ha incorporado al grupo de trabajo del Comisionado para la Lucha contra la Violencia sobre la Mujer de la Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda de la Generalitat Valenciana para contribuir al diseño de su estrategia contra la trata de seres humanos.

Menores: salud y exclusión social

Un proyecto contra la leucemia infantil

La Fundación Fernando Pombo mantiene desde hace años una colaboración continua con la Fundación Unoentrecienmil orientada a garantizar el derecho a la salud de los niños con leucemia linfoblástica aguda. En este marco se han analizado vías de financiación del protocolo ALL Together implantado en varios países de Europa. Hemos acompañado a esta fundación, junto con la Sociedad Española de Hematología y Oncología Pediátrica, en las labores de interlocución con las Administraciones Públicas. Todo ello con el objetivo de impulsar su incorporación homogénea en el sistema público de salud.

En este proyecto innovador han colaborado *pro bono* abogados del Despacho y del equipo de la Fundación que han trabajado junto a la Fundación Unoentrecienmil y una agencia de asuntos públicos -que ha apoyado la

estrategia institucional del proyecto- para abordar los obstáculos legales y administrativos que impiden la financiación pública y la implantación nacional de ALL Together en el Sistema Nacional de Salud español. La Fundación Unoentrecienmil ya había invertido cerca de 1 millón de euros para lanzar el piloto y adaptar la infraestructura de diagnóstico para implementar el protocolo en España.

El proyecto ha requerido una estrategia holística capaz de abordar cuestiones clínicas, legales, institucionales y de comunicación pública dentro de un sistema conformado por 17 comunidades autónomas, cada una con sus propias realidades administrativas, marcos legales y canales de decisión.

Integración de los menores extranjeros en situación de acogida en España

En colaboración con diez estudiantes de la Clínica Jurídica ICADE, abogados de la Firma han trabajado en un proyecto de identificación de los principales obstáculos administrativos que afrontan los menores extranjeros tanto en cuanto a su acceso a la nacionalidad española como a la solicitud de

protección internacional. Todo ello con el fin de facilitar a la Asociación Estatal de Acogimiento Familiar (ASEAF) la tramitación de los procedimientos y la mejora de la situación legal de los menores.

Actividades solidarias

Gómez-Acebo & Pombo impulsa iniciativas solidarias no jurídicas que complementan las acciones *pro bono* de la Fundación y refuerzan su compromiso con la sociedad. Por medio del voluntariado corporativo y en colaboración con entidades sociales de referencia, la Firma fomenta la implicación directa de sus profesionales en proyectos de impacto social.

Durante la campaña de Navidad del 2025 este compromiso se concretó en diversas iniciativas desarrolladas desde distintas oficinas. Todas tenían un enfoque común en el acompañamiento a personas y colectivos en situación de vulnerabilidad:

— «Cartas solidarias», en colaboración con la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios en Valencia. Todas las oficinas de la Firma, coordinadas desde la oficina de Valencia, se sumaron a esta iniciativa para contribuir a satisfacer los deseos navideños de las personas atendidas por la entidad.

— En Barcelona, el equipo participó junto con la Fundació Arrels en un taller de elaboración de productos artesanales, una experiencia de voluntariado compartido con personas que viven o han vivido en situación de sinhogarismo orientada a fomentar la inclusión social y el reconocimiento de capacidades.

— En Bilbao se dio continuidad a la colaboración con la parroquia de San Antonio de Irala ofreciendo cenas a personas participantes en el programa municipal «Sin hogar», una acción sostenida en el tiempo que consolida una relación de confianza con la comunidad local.

— En Lisboa, la Firma volvió a participar como voluntaria en la fiesta de Navidad organizada por Comunidade Vida e Paz, dirigida a personas en situación de sinhogarismo o vulnerabilidad social. Con ello se reafirmó el compromiso de la oficina con esta entidad un año más.

— En Madrid, se organizó por cuarto año consecutivo, junto con Cáritas, una salida en autobús para acompañar a personas mayores de la residencia de la Fundación Santa Lucía a disfrutar de las luces navideñas del centro de la ciudad. Además, se prestó apoyo al Banco de Alimentos de Madrid para reforzar la respuesta ante situaciones de necesidad alimentaria.

— En Vigo, la oficina se integró en el programa «Empresa con corazón» de Cáritas; consolida así su implicación en iniciativas sociales de largo recorrido en el entorno local.

MEDIO AMBIENTE

Gómez-Acebo & Pombo entiende la gestión ambiental como un componente importante de su estrategia corporativa y de su forma de ejercer la profesión.

Históricamente, los esfuerzos se han concentrado en el uso eficiente de la energía y del papel; sin embargo, en los últimos años el Despacho ha intensificado de forma decidida su ambición ambiental, ampliando el foco hacia la reducción de la huella de carbono y la promoción activa de la economía circular por medio de la prevención en la generación de residuos y de la mejora en la recogida de los residuos.

En este contexto, la Firma se sitúa entre el reducido grupo de despachos de abogados en Europa que han implantado un sistema de gestión medioambiental conforme al estándar EMAS (Eco-Management and Audit Scheme), uno de los marcos de referencia más exigentes a nivel europeo. Este sistema constituye la base del modelo de gestión ambiental de la Firma y es objeto de verificación anual por parte de Aenor en la oficina principal, lo que garantiza un enfoque riguroso, transparente y orientado a la mejora continua.

El Comité de Medio Ambiente, integrado por profesionales con experiencia y un elevado grado de concienciación en esta materia, desempeña un papel clave en la definición e impulso de los objetivos ambientales de la Firma. En coordinación con la Fundación, este órgano identifica los recursos necesarios para avanzar de forma coherente en el compromiso con el desarrollo sostenible, la lucha contra el cambio climático y el uso responsable de los recursos naturales.

Bajo la supervisión del Comité de Sostenibilidad, el Comité de Medio Ambiente diseña la estrategia ambiental y coordina, junto con los responsables medioambientales de cada oficina, la recopilación homogénea de datos relativos al consumo de recursos, la generación y gestión de residuos y otros impactos ambientales asociados a la actividad de la Firma.

Durante el 2025 se ha reforzado especialmente la aplicación de criterios y estándares comunes en todas las oficinas basándose en la «Guía de buenas prácticas medioambientales» interna, lo que ha permitido mejorar de forma

significativa la calidad, comparabilidad y fiabilidad de la información ambiental.

Con el objetivo de evaluar de manera objetiva su desempeño ambiental y de orientar la toma de decisiones hacia la reducción de impactos y la generación de ventajas competitivas, el Comité de Medio Ambiente está permanentemente actualizado sobre la normativa vinculante y sigue de cerca las tendencias y medidas más novedosas en materia de protección medioambiental en la abogacía de los negocios.

5.1. Transición Net-Zero

La Firma ha asumido el compromiso de avanzar hacia un modelo de actividad progresivamente descarbonizado mediante un proceso ambicioso, pero realista, alineado con los marcos normativos y las mejores prácticas del sector.

En esta línea se está trabajando en la transición hacia el consumo de electricidad cien por cien procedente de fuentes de energía renovables; en el diseño de un plan de movilidad sostenible para los próximos años conforme al marco establecido por la nueva Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, y en el desarrollo de nuevas campañas de formación y concienciación dirigidas a los profesionales, entre otras iniciativas.

El cálculo de la huella de carbono se realiza conforme a las Directrices del IPCC para los inventarios nacionales de gases de efecto invernadero (IPCC *Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories*) y a los estándares del Protocolo de Gases Efecto Invernadero (*Greenhouse Gas Protocol*). En el 2025, las emisiones generadas en las oficinas de la Firma ascendieron a 552,47

toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO₂e), lo que representa una reducción del 45,06 % respecto del ejercicio anterior. Esta reducción se explica, fundamentalmente, por el menor volumen de desplazamientos profesionales, una notable reducción del consumo de papel de oficina y un mayor uso de las nuevas tecnologías para prestar nuestros servicios.

Del total de las emisiones del 2025, el consumo eléctrico, con un 48,81%, y los desplazamientos del personal por trabajo, con un 45,33 %, han sido las fuentes que han generado más gases de efecto invernadero de nuestra actividad.

Emisiones de gases de efecto invernadero en el 2025¹						
Emisiones (tCO₂e)						
	Total			Por profesional		
Alcance 1	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Emisiones gases refrigerantes	0,00	0,00	3,85	0,00	0,00	0,01
Alcance 2						
Consumo eléctrico	281,21	265,42	275,08	0,60	0,59	0,86
Alcance 3						
Viajes de trabajo	618,70	707,69	250,38	1,31	1,57	0,77
Gestión de residuos	22,52	9,03	0,52	0,05	0,02	0,02
Consumo de agua	0,95	0,92	2,89	0,002	0,002	0,009
Consumo de bienes y servicios de papel	20,56	22,71	19,75	0,04	0,05	0,06
Total	943,94	1.005,77	552,47	2	2,23	1,74

Edificios sostenibles

Varias oficinas de la Firma se ubican en edificios que cuentan con certificaciones de sostenibilidad reconocidas a nivel internacional, como BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology) o LEED (Leadership in Energy and Environmental Design). En particular, el edificio

de la oficina de Madrid dispone de aparcamiento para bicicletas y puntos de recarga para vehículos eléctricos, lo cual facilita una movilidad más sostenible y alineada con los objetivos de reducción de emisiones.

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	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
3.749,42 GJ	3.675,05 GJ	3.601,04 GJ	11,50 t	12,34 t	10,97 t	7,20 MI	4,57 MI	5,52 MI

Oficina principal (Madrid)								
Electricidad (en gigajulios)			Papel (en toneladas)			Agua (en megalitros)		
2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
2.099,74 GJ	2.372,97 GJ	2.290,91 GJ	5,36 t	7,39 t	7,43 t	3,42 MI	3,43 MI	3,77 MI



Eficiencia energética

En la actualidad, el 50 % de la electricidad consumida procede de fuentes de energía renovables, de acuerdo con la información aportada por Endesa Energía. En el 2026 la Firma tiene como objetivo contratar energía verde en el mayor número de oficinas posible. En la oficina de Londres ya se consume exclusivamente energía procedente de fuentes renovables desde el 2025.

La reducción del consumo eléctrico registrada responde principalmente a una mayor precisión en la obtención de los datos de consumo en todas las oficinas, a cambios estructurales en la oficina de Madrid y a la creciente concienciación de los profesionales.

Uso de papel

Con carácter general, el papel utilizado por la Firma es cien por cien reciclado postconsumo y cuenta con certificaciones Ecolabel y Blauer Engel, las cuales garantizan que su producción es conforme a criterios de sostenibilidad y que se minimizan los impactos negativos sobre el medio ambiente, la salud, el clima y los recursos naturales.

Este enfoque contribuye, además, a reducir la presión sobre los recursos forestales destinados a la producción de pasta de papel.

Durante el 2025 se han supervisado las medidas de reducción del consumo de papel, como, por ejemplo, la configuración de las impresoras para imprimir, por defecto, a doble cara y en blanco y negro. Esta medida, junto con

Consumo de agua

Los edificios en los que se ubican las oficinas disponen de distintos sistemas de ahorro de agua y se promueve activamente la reducción del uso de agua embotellada, especialmente de envases de un solo uso.

Con vistas al 2026, el Despacho se ha fijado como objetivo reducir un 5 % las emisiones indirectas asociadas al Alcance 2 en el cálculo de la huella de carbono respecto del ejercicio 2025, que corresponde principalmente al consumo energético. Además, en ese año se llevará a cabo una nueva auditoría energética que permitirá a la Firma contar con un diagnóstico más completo y actual sobre el impacto de las medidas implantadas para mejorar en este sentido en los últimos años.

otras como la implantación de dobles pantallas en todos los puestos de trabajo y la generalización de la tramitación telemática de gestiones administrativas, nos están permitiendo avanzar en un uso más consciente del papel.

Gracias al sistema de registro del consumo de papel impreso por oficinas, implementado desde el 2024, se ha logrado mantener la campaña de concienciación interna enviando comunicaciones internas sobre la «Carrera ContraPapel». Esta campaña tiene como finalidad dar seguimiento de forma periódica tanto al consumo del papel como al grado de consecución del objetivo marcado en ese año.

La Firma continuará implementando campañas de concienciación con la finalidad de promover un consumo más responsable del agua para contener y reducir el ligero aumento en el consumo de agua de red respecto al ejercicio anterior.

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	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
8,32 †	2,25 †	4,44 †	0,01 †	0,00 †	0,00 †	0,01 †	0,32 †	0,42 †
Envases de bricks			Paletillas de madera			Equipo eléctricos y electrónicos		
0,03 †	0,01 †	0,03 †	0,01 †	0,03 †	0,03 †	1,56 †	0,59 †	0,87 †
Tóneres			Aceite vegetal usado					
0,10 †	0,13 †	0,18 †	0,46 †	0,49 †	0,39 †			
Total de residuos no peligrosos generados			Total de residuos peligrosos generados					
8,85 †	3,01 †	5,31 †	1,66 †	0,71 †	1,05 †			

En el 2025 se registró un aumento del volumen de los residuos de papel reciclado como resultado del cambio de plantas de la oficina principal y la destrucción de documentos del archivo histórico, lo que supuso un aumento considerable del residuo de papel. Este papel se destina a su correcta segregación y puesta a disposición en las instalaciones de Realia para su reciclaje y posterior revalorización.

La reducción de los residuos procedentes de equipos eléctricos y electrónicos responde a la política de donación de los dispositivos susceptibles de reutilización, priorizando este destino frente al reciclaje.

En relación con los envases, se observa un incremento leve de los de cartón y briks así como de las paletillas de madera debido principalmente al aumento del número de empleados en la oficina de Madrid. En el 2026 se hará más

hincapié en medidas ya en marcha como la entrega de botellas reutilizables y el fomento del uso de jarras y recipientes reutilizables por parte del personal.

La disminución del aceite vegetal usado está directamente vinculado a las obras de mejora acometidas en el comedor y la cocina, que han permanecido cerrados desde junio del 2025 hasta enero del 2026, fecha en la que se ha reanudado la actividad de la cantina en la oficina de Madrid. En el ejercicio 2026 se prevé una normalización del indicador asociada a la reactivación de la cantina. No obstante, la Firma tiene previsto implantar y reforzar medidas de prevención del desperdicio alimentario para optimizar la planificación de compras y consumos, reducir la generación de residuos vegetales y mejorar el desempeño ambiental de esta fracción.

La gestión de los residuos se efectúa mediante contenedores específicos que

facilitan la separación en origen y la recogida diferenciada tanto de los restos orgánicos y los residuos de papel y documentos como de los envases y plásticos, que posteriormente son gestionados por los servicios de los edificios. De forma separada se recogen los aceites vegetales, los tóneres y los aparatos eléctricos y electrónicos, cuya valorización es llevada a cabo por gestores autorizados.

Biodiversidad y otros tipos de contaminación

Algunos de los edificios que albergan oficinas de Gómez-Acebo & Pombo cuentan con planes específicos de gestión de la biodiversidad en su entorno, así como con medidas destinadas a favorecerla.

5.4. Concienciación

El análisis de los datos acumulados en los últimos años ha permitido identificar los ámbitos y colectivos en los que resulta más eficaz reforzar las acciones de concienciación ambiental, con el objetivo de mejorar hábitos y reducir el impacto ambiental de la actividad de la Firma.

Con objeto de seguir avanzando en la adopción de comportamientos sostenibles, la Firma tiene previsto finalizar el análisis de viabilidad para sustituir las pilas de un solo uso por pilas recargables en determinados equipos.

De igual modo, la Firma evalúa el impacto potencial de otros tipos de contaminación, como la acústica o la lumínica, con el propósito de identificar oportunidades de mejora.

Se enumeran a continuación algunas acciones destacadas del 2025 en materia de formación y sensibilización de los empleados en materia medioambiental:

- Continuación de la campaña interna «Carrera Contra-Papel»: se envían periódicamente comunicaciones que informan del grado de cumplimiento del objetivo de reducción del consumo de papel por empleado.
- Con motivo del Día Internacional del Medio Ambiente, el Despacho ha organizado una conferencia interna sobre el cine y el medio ambiente con el propósito de acercarnos de un modo distinto a los retos ambientales que tenemos en el presente.
- Se ha continuado difundiendo e informando internamente sobre la «Guía de buenas prácticas medioambientales» elaborada conforme al sistema EMAS implantado en la oficina de Madrid. Esta guía tiene una doble finalidad: servir como marco de referencia para la implantación progresiva de buenas prácticas en el resto de las oficinas y concienciar a los empleados sobre la importancia de su participación activa en la reducción del impacto ambiental de la actividad de la Firma.
- Se ha informado a los nuevos letrados en formación del sistema de gestión medioambiental EMAS durante el curso de iniciación.
- Todos los profesionales de nueva incorporación reciben un manual de bienvenida conformado por varios documentos, entre los que se encuentran las acciones en materia de medio ambiente efectuadas por el Despacho.
- Se ha consultado a los profesionales de la Firma, por medio de un cuestionario, para recabar su opinión sobre cuáles deberían ser las prioridades estratégicas en materia de sostenibilidad de la Firma, entre ellas, la cuestión medioambiental.
- Se ha lanzado desde el Comité de Medio Ambiente una encuesta de evaluación anual del desempeño medioambiental.

Asimismo, se mantienen otras acciones como la colocación de copias del certificado EMAS en todas las salas de reuniones; la inclusión del logo EMAS en determinadas plantillas de documentos de la Firma; la revisión y actualización de los carteles sobre la correcta separación de los residuos en las oficinas de Madrid; el acceso desde la intranet de la Firma a todos los documentos relevantes sobre el sistema EMAS, el cálculo de la huella de carbono y la última auditoría de eficiencia energética; por último, la publicación de la política y de la declaración medioambientales en la intranet de la Firma.

De manera complementaria, la Firma apoya a sus clientes y colaboradores en la comprensión y aplicación de las novedades legislativas en materia de

sostenibilidad en sus dimensiones ambiental, social y de gobernanza, participando activamente en foros, jornadas y publicaciones especializadas y contribuyendo a la difusión de un enfoque integral, riguroso y transformador de la sostenibilidad.

En este sentido cabe señalar que los profesionales del Despacho 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, entre los que cabe destacar los siguientes:

- «WEX Global 2025: Sólo hay un futuro para el agua, y es digital»; ponencia en un panel sobre la Directiva sobre el tratamiento de las aguas residuales urbanas. Encuentro organizado por WEX Global.
- «Reglamento Europeo de Deforestación»; jornada organizada por Calidalia.
- «El régimen jurídico de los envases y residuos de envases ante los nuevos cambios normativos»; acto organizado por el Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid.
- I Congreso Internacional sobre Sostenibilidad: «Los parámetros ESG en la Unión Europea para un contexto empresarial sostenible».
- Una aproximación regulatoria a los conceptos ‘*water positive*’ y ‘litigación climática’; jornada organizada por la Universidad Pontificia de Comillas.
- «IDRA High-Level Seville Colloquium on Resilient Water Solutions»; ponencia sobre reutilización de las aguas en un acto organizado por Idra.
- «Economía circular, agua y responsabilidad ampliada del productor»; XIV Congreso Internacional organizado por Asociación Española de Desalación y Reutilización (AEDyR).
- «Encuentro empresarial de los SCRAP: Real Decreto 1055/2022, de envases y residuos de envases»; jornada organizada por IndustriAmbiente e Infoedita.
- III Congreso para la Optimización del Agua en la Industria: «Retos regulatorios de la transposición de la directiva TARU y oportunidades para la industria»; jornada organizada por Iberagua.
- «VII Congreso Nacional de Gestión de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos»; jornada organizada por OfIRAEE.
- Taller de cocreación estratégico sobre la reutilización y el rellenado de envases y embalajes; celebrado en Madrid y organizado por Packnet y Ecoembes.
- Ecoencuentro 2025: «La RAP, imprescindible para una Transición Energética Sostenible»; jornada organizada por Recyclia.
- «La Taxonomía en Chile y en Europa»; *webinar* organizado conjuntamente por Cariola Díez Pérez-Cotapos, Forvis Mazars y Gómez Acebo & Pombo Abogados.
- «Nuevo Reglamento Europeo de Envases»; *webinar* organizado conjuntamente por Ecolec y Gómez Acebo & Pombo Abogados.



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 en los campos expuestos en el párrafo anterior— sobre el reglamento de neumáticos fuera de uso y sus residuos, el reglamento euro-

peo de envases, la restauración de la naturaleza, los requisitos de diseño ecológico de los productos, 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:

- «No hay tregua regulatoria para los envases», *El Confidencial*.
- «El *greenwashing* bajo lupa: cómo prepararse ante la futura Ley de Consumo Sostenible», *Expansión*.
- «Artículo 25.4 del Reglamento de Reutilización: iniciativa público-privada en el sector del agua», *agua*.
- «Nuevo marco europeo de envases: impuesto al plástico», *Expansión*.
- «Real Decreto 214/2025: establecer la obligación de calcular la huella de carbono, elaborar planes de reducción de emisiones y darles publicidad», *Análisis GA_P*.
- «Novedades del mecanismo de ajuste en frontera por carbono (MAFC): recientes medidas de simplificación y obligaciones a partir del 2026», *Análisis GA_P*.
- «Aspectos clave del Real Decreto 712/2025, de Neumáticos al Final de su Vida Útil», *Análisis GA_P*.

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo

ANEXOS

6.1. Características del informe

La información recogida en el presente informe de sostenibilidad corresponde a las entidades Gómez-Acebo & Pombo Abogados, S.L.P., y Gómez-Acebo & Pombo Abogados, L.L.P., y abarca el ejercicio 2025. El documento ha sido sometido a un proceso de verificación externa independiente, en coherencia con el firme compromiso de la Firma con la transparencia, la fiabilidad de la información y la rendición de cuentas ante sus grupos de interés.

De carácter anual, este informe ofrece una visión integral y actualizada de la evolución, los resultados y la situación de la Firma, poniendo el foco en los impactos derivados de su actividad en los ámbitos ambiental, laboral y social. Asimismo, recoge las políticas, prácticas y sistemas orientados al respeto de los derechos humanos y a la prevención de conductas contrarias a la ética y al buen gobierno (como la corrupción o el soborno), elementos esenciales para una práctica jurídica responsable y sostenible.

Para su elaboración se han tenido en cuenta los principales marcos y estándares internacionales de referencia en materia de sostenibilidad y buen gobierno. Entre ellos destacan los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Global Reporting Initiative (GRI), el Sistema de Gestión y Auditoría Medioambiental (EMAS), la norma ISO 27001 de Seguridad de la Información, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los criterios de evaluación en sostenibilidad de EcoVadis. Esta alineación refuerza la coherencia del informe con las mejores prácticas internacionales y facilita tanto la comparabilidad como la compren-

sión de la información presentada.

La coordinación del proceso de elaboración del informe ha correspondido al Comité de Sostenibilidad de la Firma, en estrecha colaboración con la Fundación Fernando Pombo, y ha contado con la participación activa de las distintas áreas de práctica, departamentos de apoyo y comités internos. Este enfoque colaborativo y transversal garantiza una visión fiel y representativa de la actividad, los compromisos y los avances de Gómez-Acebo & Pombo en materia de sostenibilidad.

Para cualquier consulta relacionada con el contenido de este informe, las personas interesadas pueden dirigirse a la Fundación Fernando Pombo (info@fundacionpombo.org) o al 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	Associação Fiscal Portuguesa	Consejo Empresarial Alianza por Iberoamérica (CEAPI)	Interlex
Acpi - Associação Portuguesa dos Consultores em Propriedade Industrial	Asociación Española de Compliance (ASCOM)	Club de Abogados Iberoamericanos	International Bar Association
Aija - Asociación Internacional de Jóvenes Abogados	Asociación Española de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de pensiones (INVERCO)	Club Español de Arbitraje	International Trademark ASS
Aippi - Asociación Internacional para la Protección de la Propiedad Intelectual	Asociación Forética	Club Español de la Energía (ENERCLUB)	Inter-Pacific Bar Association (IPBA)
Associação Internacional de Direito dos Seguros (AIDA)	Asociación Hispano-Alemana de Juristas	Club Español de la Litigación de los Negocios	Marques (Brand Owners Association)
American Bar Association	Asociación Internacional de Derecho de Seguros	Colegio de Economistas	Netmentora Madrid by Réseau Entreprendre
Associação Portuguesa de Direito da Insolvência e Recuperação (APDIR)	Asociación de Amistad Hispano-Francesa	Colegio de Arquitectos de la Comunidad Valenciana	Ordem dos Advogados
APD Asociación para el Progreso de la Dirección	Association of European Lawyers (AEL)	Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)	Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas
Apep - Asociación Profesional Española de Privacidad	Clúster financiero e inversor de Euskadi (BASQUEFIK)	ETNOR	Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión (REDI)
Asap - Associação das Sociedades de Advogados de Portugal	British Chamber of Commerce in Spain (BCC)	European Employment Lawyers Association (EELA)	Sernauto (Asociación Española de Proveedores de Automoción)
ABA Antitrust	BTC Americas	European Patent Lawyers Association (EPLAW)	Spanish Chamber of Commerce in the UK
Asociación de Directivos y Profesionales de Euskadi (ADYPE)	Cámara de Comercio Alemana para España (AHK)	Foro Español de Laboristas (FORELAB)	SPAINNCAP
Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia (EVAP)	Cámara de Comercio de EE. UU. en España	Fundación Conexus	Techlaw Group, INC
Asociación Nacional de Abogados Laboristas (ASNALA)	Câmara de Comércio e Indústria Luso-Espanhola (CCILE)	Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE)	The Center for American and International Law
Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO)	Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa	Fundación Seres	Tymetrix (Elm Solutions/Wolters Kluwer/Datacert)
Asociación Española de Derecho Financiero (AEDF)	Cámara de Comercio Hispano-Sueca	Grace	Urban Land Institute
Asociación Española de Derecho del Entretenimiento (DENAÉ)	Cámara Franco-Española de Comercio e Industria (Chambre)	Insol Europe	Unión Española de Abogados penalistas (UEAP)
Asociación Española de Asesores Fiscales (AEDAF)	Cámara Hispano-Portuguesa de Comercio e Industria (CHP)	Instituto de Consejeros-Administradores (ICA)	Unión Internacional de Abogados (UIA)
Asociación Española de Bioempresas (ASEBIO)	Casa de España	Interactive Advertising Bureau Spain - IAB Spain	World Compliance Association
Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPD)	Círculo de Empresários	Interlaw	—

6.3. Datos relativos a la distribución de los profesionales

Distribución de los colaboradores

Colaboradores¹ por género y clasificación profesional (a 31 de diciembre)																		
	2023						2024						2025					
	Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría	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 %	193	52 %	177	48 %	370	100 %
Socio de capital	13	24 %	42	76 %	55	100 %	14	27 %	38	73 %	52	100 %	15	27 %	40	73 %	55	100 %
Of counsel / Otros socios	17	36 %	30	64 %	47	100 %	21	42 %	29	58 %	50	100 %	21	43 %	28	57 %	49	100 %
Senior	39	55 %	32	45 %	71	100 %	42	55 %	34	45 %	76	100 %	42	55 %	35	45 %	77	100 %
Asociado	36	63 %	21	37 %	57	100 %	36	59 %	25	41 %	61	100 %	34	57 %	26	43 %	60	100 %
Asociado junior	57	72 %	22	28 %	79	100 %	66	67 %	32	33 %	98	100 %	66	63 %	38	37 %	104	100 %
Otros profesionales de la abogacía ²	16	67 %	8	33 %	24	100 %	14	64 %	8	36 %	22	100 %	15	60 %	10	40 %	25	100 %
Total profesionales de gestión	109	78 %	31	22 %	140	100 %	101	77 %	31	23 %	132	100 %	103	78 %	29	22 %	132	100 %
Dirección	4	57 %	3	43 %	7	100 %	3	50 %	3	50 %	6	100 %	3	50 %	3	50 %	6	100 %
Responsable	2	40 %	3	60 %	5	100 %	2	40 %	3	60 %	5	100 %	2	50 %	2	50 %	4	100 %
Técnico	22	65 %	12	35 %	34	100 %	19	54 %	16	46 %	35	100 %	23	62 %	14	38 %	37	100 %
Secretariado	50	100 %	0	0 %	50	100 %	46	100 %	0	0 %	46	100 %	44	100 %	0	0 %	44	100 %
Otros profesionales de gestión ²	31	70 %	13	30 %	44	100 %	31	78 %	9	23 %	40	100 %	31	76 %	10	24 %	41	100 %
Total general	287	61 %	186	39 %	473	100 %	294	60 %	197	40 %	491	100 %	296	59 %	206	41 %	502	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.

Colaboradores ¹ por género y clasificación profesional (promedio)																		
	2023						2024						2025					
	Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total		Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría	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 %	192,6	52 %	176,8	48 %	369,4	100 %
Socio de capital	13,0	23 %	42,7	77 %	55,7	100 %	14,04	27 %	38,5	73 %	52,53	100 %	15,00	27 %	40,0	73 %	55,00	100 %
Of counsel / Otros socios	16,3	38 %	26,8	62 %	43,2	100 %	20,01	41 %	28,7	59 %	48,73	100 %	20,86	43 %	27,4	57 %	48,26	100 %
Senior	42,5	58 %	30,8	42 %	73,3	100 %	45,61	57 %	34,6	43 %	80,20	100 %	43,07	55 %	35,0	45 %	78,10	100 %
Asociado	38,2	62 %	23,1	38 %	61,2	100 %	37,23	61 %	24,0	39 %	61,25	100 %	35,61	57 %	27,1	43 %	62,74	100 %
Asociado junior	56,1	73 %	20,7	27 %	76,8	100 %	63,13	69 %	28,2	31 %	91,30	100 %	63,20	63 %	36,7	37 %	99,87	100 %
Otros profesionales de la abogacía ³	12,6	69 %	5,7	31 %	18,3	100 %	14,35	64 %	8,2	36 %	22,56	100 %	14,89	59 %	10,5	41 %	25,40	100 %
Total profesionales de gestión	110,3	79 %	29,1	21 %	139,5	100 %	104,5	76 %	32,8	24 %	137,3	100 %	102,2	77 %	29,9	23 %	132,1	100 %
Dirección	4,0	57 %	3,00	43 %	7,0	100 %	3,66	55 %	3,0	45 %	6,7	100 %	3,00	50 %	3,0	50 %	6,0	100 %
Responsable	2,0	43 %	2,6	57 %	4,6	100 %	2,01	40 %	3,0	60 %	5,0	100 %	2,00	41 %	2,8	59 %	4,8	100 %
Técnico	21,4	65 %	11,5	35 %	32,9	100 %	19,93	56 %	15,7	44 %	35,6	100 %	21,17	59 %	14,6	41 %	35,7	100 %
Secretariado	51,5	100 %	0,0	0 %	51,5	100 %	47,87	100 %	0,0	0 %	47,9	100 %	44,95	100 %	0,0	0 %	45,0	100 %
Otros profesionales de gestión	31,5	72 %	12,0	28 %	43,5	100 %	31,06	74 %	11,1	26 %	42,1	100 %	31,08	77 %	9,5	23 %	40,6	100 %
Total general	289,1	62 %	178,9	38 %	468,0	100 %	298,9	61 %	195,0	39 %	493,9	100 %	294,8	59 %	206,7	41 %	501,5	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)												
	2023				2024				2025			
	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total	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	125	180	65	370
Profesionales de gestión	11	87	42	140	12	74	46	132	13	74	45	132
Total general	108	263	102	473	127	258	106	491	138	254	110	502

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

Rango de edad de los colaboradores ¹ (promedio)												
	2023				2024				2025			
	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total	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	9,8	73,1	49,2	132,1
Profesionales de gestión	10,1	86,8	42,6	139,5	11,1	80,7	45,5	137,3	118,8	185,6	65,0	369,4
Total general	102,6	263,2	102,1	468,0	119,2	269,8	104,8	493,9	128,6	258,8	114,2	501,5

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

Colaboradores¹ por país y categoría profesional (a 31 de diciembre)

	2023				2024				2025			
	España	Portugal	EE.UU. Reino Unido Bélgica	Total	España	Portugal	EE.UU. Reino Unido Bélgica	Total	España	Portugal	EE.UU. Reino Unido Bélgica	Total
Total profesionales abogacía	265	32	8	305	307	43	9	359	320	42	8	370
Socio de capital	44	5	3	52	46	3	3	52	50	3	2	55
<i>Of counsel</i> / Otros socios	32	4	0	36	41	9	0	50	40	8	1	49
<i>Senior</i>	58	10	2	70	62	10	4	76	67	9	1	77
Asociado	52	9	2	63	54	5	2	61	54	4	2	60
Asociado <i>junior</i>	68	4	1	73	82	16	0	98	84	18	2	104
Otros profesionales de la abogacía ²	11	0	0	11	22	0	0	22	25	0	0	25
Total profesionales de gestión	126	12	2	139	118	11	3	132	119	10	3	132
Dirección	7	0	0	7	6	0	0	6	6	0	0	6
Responsable	4	0	0	4	4	1	0	5	3	1	0	4
Técnico	30	1	0	31	34	1	0	35	37	0	0	37
Secretariado	48	6	0	53	41	5	0	46	39	5	0	44
Otros profesionales de gestión ²	37	5	2	44	33	4	3	40	34	4	3	41
Total general	391	44	10	444	425	54	12	491	439	52	11	502

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)

	2023				2024				2025			
	España	Portugal	EE.UU. Reino Unido Bélgica	Total	España	Portugal	EE.UU. Reino Unido Bélgica	Total	España	Portugal	EE.UU. Reino Unido Bélgica	Total
Total profesionales abogacía	285,5	32,4	10,6	328,5	308,0	38,9	9,7	356,6	319,0	42,4	8,0	369,4
Socio de capital	47,7	5,0	3,0	55,7	46,3	3,2	3,0	52,5	50,0	3,0	2,0	55,0
<i>Of counsel</i> / Otros socios	37,2	6,0	0,0	43,2	39,8	8,9	0,0	48,7	39,2	8,1	1,0	48,3
<i>Senior</i>	62,2	9,1	2,0	73,3	65,2	11,0	4,0	80,2	66,7	10,4	1,0	78,1
Asociado	53,1	6,16	2,0	61,24	55,5	3,78	2,0	61,25	56,1	4,68	2,0	62,74
Asociado <i>junior</i>	67,6	6,17	3,05	76,83	79,0	11,67	0,65	91,30	81,7	16,17	1,98	99,87
Otros profesionales de la abogacía ²	17,7	0,0	0,51	18,26	22,3	0,3	0,00	22,56	25,4	0,0	0,00	25,40
Total profesionales de gestión	125,8	10,8	2,9	139,5	123,7	10,6	3,0	137,3	118,5	10,7	3,0	132,1
Dirección	7,00	0,0	0,0	7,0	6,67	0,0	0,0	6,7	6,00	0,0	0,0	6,0
Responsable	4,00	0,6	0,0	4,6	4,01	1,0	0,0	5,0	3,82	1,0	0,0	4,8
Técnico	32,49	0,4	0,0	32,9	35,51	0,1	0,0	35,6	35,12	0,6	0,0	35,7
Secretariado	46,64	4,8	0,0	51,5	42,98	4,9	0,0	47,9	39,90	5,0	0,0	45,0
Otros profesionales de gestión ²	35,64	5,0	2,9	43,5	34,53	4,6	3,0	42,1	33,63	4,0	3,0	40,6
Total general	411,3	43,2	13,5	468,0	431,7	49,5	12,7	493,9	437,5	53,0	11,0	501,5

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 colaboradores por tipo de contrato

Distribución de colaboradores¹ por tipo de contrato y género (a 31 de diciembre)									
Por género	2023			2024			2025		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Laboral indefinido	250	124	374	251	133	384	252	141	393
Laboral temporal	3	1	4	0	0	0	1	0	1
Mercantil (socios de capital)	13	42	55	13	36	49	15	40	55
Mercantil (otros profesionales)²	21	19	40	30	28	58	28	25	53
Total general	287	186	473	294	197	491	296	206	502

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 colaboradores¹ por tipo de contrato y género (promedio)									
Por género	2023			2024			2025		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Laboral indefinido	252,0	118,37	370,3	259,0	133,47	392,5	251,1	141,45	392,6
Laboral temporal	2,5	0,8	3,3	0,4	0,7	1,1	0,6	0,0	0,6
Mercantil (socios de capital)	13,0	42,7	55,7	13,0	36,5	49,5	15,0	40,0	55,0
Mercantil (otros profesionales)²	21,6	17,0	38,6	26,4	24,4	50,8	28,1	25,2	53,4
Total general	289,1	178,9	468,0	298,9	195,0	493,9	294,8	206,7	501,5

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			2025		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Laboral indefinido	238	136	374	252	132	384	262	131	393
Laboral temporal	0	4	4	0	0	0	0	1	1
Mercantil (socios de capital)	55	0	55	49	0	49	55	0	55
Mercantil (otros profesionales) ²	40	0	40	58	0	58	53	0	53
Total general	333	140	473	359	132	491	370	132	502

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 (promedio)									
Por familia profesional	2023			2024			2025		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Laboral indefinido	234,20	136,16	370,3	256,24	136,2	392,5	261,0	131,6	392,6
Laboral temporal	0,0	3,3	3,31	0,0	1,1	1,1	0,0	0,6	0,6
Mercantil (socios de capital)	55,70	0,0	55,70	49,52	0,0	49,5	55,0	0,0	55,0
Mercantil (otros profesionales) ²	38,6	0,0	38,62	50,8	0,0	50,8	53,4	0,0	53,4
Total general	328,5	139,5	468,0	356,6	137,3	493,9	369,4	132,1	501,5

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 por rango de edad (a 31 de diciembre)												
Por rango de edad	2023				2024				2025			
	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general	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	122	203	68	393
Laboral temporal	1	3	0	4	0	0	0	0	0	1	0	1
Mercantil (socios de capital)	0	30	25	55	0	27	22	49	0	33	22	55
Mercantil (otros profesionales) ²	7	20	13	40	17	24	17	58	16	17	20	53
Total general	108	263	102	473	127	258	106	491	138	254	110	502

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 por rango de edad (promedio)												
Por rango de edad	2023				2024				2025			
	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general	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	113,8	206,6	72,2	392,58
Laboral temporal	1,1	2,2	0,0	3,31	0,6	1,1	0,0	1,66	0,0	0,6	0,0	0,58
Mercantil (socios de capital)	0,0	30,0	25,7	55,70	0,0	27,3	22,2	49,52	0,0	33,0	22,0	55,00
Mercantil (otros profesionales) ²	6,0	19,8	12,8	38,62	12,1	23,2	15,5	50,81	14,8	18,5	20,0	53,35
Total general	102,6	263,2	102,1	468,0	119,2	269,8	104,8	493,9	128,6	258,8	114,2	501,5

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 por país (a 31 de diciembre)												
Por país	2023				2024				2025			
	España	Portugal	EE.UU. Reino Unido Bélgica	Total general	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	375	10	8	393
Laboral temporal	3	1	0	4	0	0	0	0	1	0	0	1
Mercantil (socios de capital)	47	5	3	55	43	3	3	49	50	3	2	55
Mercantil (otros profesionales) ²	12	27	1	40	17	40	1	58	13	39	1	53
Total general	416	43	14	473	425	54	12	491	439	52	11	502

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 por país (promedio)												
Por país	2023				2024				2025			
	España	Portugal	EE.UU. Reino Unido Bélgica	Total general	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	373,9	10,7	8,0	392,58
Laboral temporal	2,3	1,0	0,0	3,31	1,1	0,0	0,0	1,1	0,6	0,0	0,0	0,58
Mercantil (socios de capital)	47,7	5,0	3,0	55,70	43,3	3,2	3,0	49,52	50,0	3,0	2,0	55,00
Mercantil (otros profesionales) ²	10,2	27,4	1,0	38,62	14,1	35,7	1,0	50,81	13,0	39,4	1,0	53,35
Total general	411,3	43,2	13,5	468,0	431,7	49,5	12,7	493,9	437,5	53,0	11,0	501,5

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 con relación laboral por tipo de jornada

Distribución de colaboradores ^{1 3} por tipo de jornada y género (a 31 de diciembre)									
Por género	2023			2024			2025		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Jornada completa ²	238	120	358	238	130	368	241	136	377
Jornada parcial	15	5	20	13	3	16	12	5	17
Total general	253	125	378	251	133	384	253	141	394

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

² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las 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 3} por tipo de jornada y género (promedio)									
Por género	2023			2024			2025		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Jornada completa ²	238,8	116,14	354,9	244,2	130,55	374,8	238,7	136,45	375,1
Jornada parcial	15,7	3,03	18,7	15,2	3,60	18,8	13,0	5,00	18,0
Total general	254,5	119,2	373,6	259,4	134,1	393,6	251,7	141,4	393,2

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

² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las 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 3} por tipo de jornada y familia profesional (a 31 de diciembre)									
Por familia profesional	2023			2024			2025		
	Profesio- nales de la abogacía	Profesio- nales de gestión	Total general	Profesio- nales de la abogacía	Profesio- nales de gestión	Total general	Profesio- nales de la abo- gacía	Profesio- nales de gestión	Total general
Jornada completa ²	237	121	358	251	117	368	260	117	378
Jornada parcial	1	19	20	1	15	16	2	15	17
Total general	238	140	378	252	132	384	262	132	394

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

² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las 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 3} por tipo de jornada y familia profesional (promedio)									
Por familia profesional	2023			2024			2025		
	Profesio- nales de la abogacía	Profesio- nales de gestión	Total general	Profesio- nales de la abogacía	Profesio- nales de gestión	Total general	Profesio- nales de la abo- gacía	Profesio- nales de gestión	Total general
Jornada completa ²	233,2	121,74	354,9	254,7	120,08	374,8	259,0	116,09	375,1
Jornada parcial	1,0	17,74	18,7	1,6	17,24	18,8	2,0	16,05	18,0
Total general	234,2	139,5	373,6	256,2	137,3	393,6	261,0	132,1	393,2

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

² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las 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 3} por tipo de jornada y por rango de edad (a 31 de diciembre)

Por rango de edad	2023				2024				2025			
	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general	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	122	196	59	377
Jornada parcial	0	13	7	20	0	10	6	16	0	8	9	17
Total general	101	213	64	378	110	207	67	384	122	204	68	394

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

² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las 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 3} por tipo de jornada y por rango de edad (promedio)

Por rango de edad	2023				2024				2025			
	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general	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	113,8	199,2	62,2	375,1
Jornada parcial	0,0	12,6	6,2	18,7	0,0	12,2	6,6	18,8	0,0	8,0	10,0	18,0
Total general	96,7	213,4	63,6	373,6	107,1	219,3	67,1	393,6	113,8	207,2	72,2	393,2

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

² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las 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

Despidos por género y clasificación profesional ¹									
Despidos	2023			2024			2025		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Profesionales de la abogacía	1	0	1	6	2	8	4	1	5
Profesionales de gestión	3	0	3	5	0	5	3	0	3
Total general	4	0	4	11	2	13	7	1	8

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

Despidos por género y rangos de edad ¹									
Despidos	2023			2024			2025		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Menos de 30	1	0	1	2	1	3	2	0	2
De 30 a 50	3	0	3	7	1	8	4	1	5
Más de 50	0	0	0	2	0	2	1	0	1
Total general	4	0	4	11	2	13	7	1	8

Nuevas incorporaciones por género y clasificación profesional

Nuevas incorporaciones por género y clasificación profesional ¹									
	2023			2024			2025		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Profesionales de la abogacía	52	22	74	46	32	78	29	26	55
Gestión: secretariado	3	0	3	8	0	8	6	0	6
Otros profesionales de gestión ¹	17	6	23	11	8	19	10	5	15
Prácticas del Máster de Acceso	10	10	20	9	10	19	15	9	24
Total general	82	38	120	74	50	124	60	40	100

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

Nuevas incorporaciones por género y clasificación profesional ¹									
	2023			2024			2025		
	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general	Mujer	Hombre	Total general
Socio capital	1	1	2	1	2	3	2	3	5
Of counsel	2	2	4	1	0	1	3	2	5
Asociado senior	19	23	42	22	26	48	27	31	58
Asociado	34	22	56	37	20	57	43	26	69
Asociado junior	38	16	54	49	20	69	40	24	64
Total general	94	64	158	110	68	178	115	86	201

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

Tasa de rotación

Durante el 2025, el índice de rotación, considerando las bajas voluntarias, se ha situado en un 7,6 %, reduciéndose en comparación con el año anterior.

6.4. Fiscalidad

Resultados antes de impuestos (cifras en euros)			
	2023	2024	2025
España	1.689.195	1.609.386	1.938.183
Portugal	113.696	341.335	184.534
Bélgica	32.753	55.744	94.319
Reino Unido	27.336	-209.081	34.200
Total	1.862.980	1.797.384	2.251.236

Impuesto de sociedades pagado			
Gómez-Acebo & Pombo S.L.P.	2023	2024	2025
	681.463	812.796	702.335

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 los ejercicios 2023, 2024 y 2025 la Firma no ha recibido subvenciones públicas.

La Firma ha recibido en 2025 bonificaciones en las cuotas de la seguridad social por un importe de 35.278 euros, relativas a los cursos bonificados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Bonificaciones por formación realizada			
Gómez-Acebo & Pombo S.L.P.	2023	2024	2025
	15.800	42.893	35.278

Donaciones y patrocinios

En el 2025, Gómez-Acebo & Pombo ha apoyado económicamente (con 660.008 euros) a distintas organizaciones y proyectos sociales que concuerdan con sus principios y valores. El 78,88 % 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 198.475 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 2025, Gómez-Acebo & Pombo ha apoyado económicamente (con 660.008 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 GRI

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.	2-1, 2-6, 2-22, 2-9, 2-12, 2-29, 3-2, 2-2, 3-1, 2-3	4-12
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, 2-15, 2-19, 205-1, 403-1, 404-2, 405-1, 414-1	13-15, 20-26, 32-35

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, 2-6, 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	7-9
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, 2 15, 2-19, 205 1, 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	57-65
	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	58-59
	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	60-63
	Uso sostenible de los recursos		
	El consumo y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-5	61
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	301-1	60-63
	Consumo, directo e indirecto, de energía; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-1, 302-4	60-61

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	58-63
	Las medidas tomadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	201-2	58-63
	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	58-63
	Protección de la biodiversidad		
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	-	63
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	401-1, 405-1	69-80
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	2-7	69-80
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7	69-80
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. Número de nuevas contrataciones de empleados.	401-1	75
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor (mismo nivel de puestos).	405-2	42-44

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	42-44
	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	44
	Empleados con discapacidad.	405-1	34
	Número de horas de absentismo.	403-2	38
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	2-25	45
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y a fomentar el ejercicio corresponsable de ella por parte de ambos progenitores.	2-25	36-37
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403-2, 403-3, 403-5	45-47
	Accidentes de trabajo, en particular, su frecuencia y gravedad.	403-9	46
	Enfermedades profesionales (desagregadas por sexo).	403-10	46
	Relaciones sociales		
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	2-30	47

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	38-41
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	8, 39
	Igualdad		
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	2-25	34
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	3-3, 2-25	32-33
	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	32-35
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3, 2-25	32-35
Derechos humanos	Derechos humanos		
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	2-23, 3-3, 2-25	20
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	3-3, 2-25, 406-1	20
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	3-3, 2-25, 2-23, 2-26, 205-2	13-15, 22
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	3-3, 2-25, 2-23, 2-26, 205-2	13-15
	Aportaciones a fundaciones y a entidades sin ánimo de lucro.	-	84

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	48-56
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	203-2	48-56
	Las acciones de asociación o patrocinio.	2-28	27, 68,84
	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	22
	Sistemas de supervisión y auditorías; sus resultados.	2-6	22
	Consumidores		
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de éstas.	417-2	21
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país.	201-1	83
	Impuestos sobre beneficios pagados.	201-1	83
	Subvenciones públicas recibidas.	201-4	84

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 2025

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 2025, de Gómez-Acebo & Pombo Abogados, S.L.P. y sociedades dependientes (en adelante GA_P o la Firma) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de 2025 de la Firma.

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 trazabilidad con la Ley 11/2018 y estándares GRI" incluida en el EINF.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de la Firma, 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 de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de trazabilidad con la Ley 11/2018 y estándares 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 de la Firma 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 de la Firma que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Firma para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por la Firma, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- 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 2025 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 trazabilidad con la Ley 11/2018 y estándares GRI" incluida en el EINF.

Uso y distribución

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

PKF ATTEST Servicios Empresariales, S.L.

[Handwritten signature]

Sergio Díaz

12 de junio de 2026

PKF ATTEST Servicios Empresariales, S.L. – PASEO DE LA CASTELLANA, 280 – 2.ª Pta. – 28046 MADRID

PKF ATTEST SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L. – Alameda de Recalde, 16 BP 48009 Bilbao - Reg. Merc. Bu. T. 4205, S. & H. 34713, F. 332, 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 (ICCE)
PKF ATTEST es miembro de PKF Global, la red de firmas miembro de PKF International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente y no acepta ninguna responsabilidad u obligación por las acciones o inacciones de cualquier miembro individual o firmado(s) correspondiente(s).

1

PKF ATTEST Servicios Empresariales, S.L. – PASEO DE LA CASTELLANA, 280 – 2.ª Pta. – 28046 MADRID

PKF ATTEST SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L. – Alameda de Recalde, 16 BP 48009 Bilbao - Reg. Merc. Bu. T. 4205, S. & H. 34713, F. 332, 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 (ICCE)
PKF ATTEST es miembro de PKF Global, la red de firmas miembro de PKF International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente y no acepta ninguna responsabilidad u obligación por las acciones o inacciones de cualquier miembro individual o firmado(s) correspondiente(s).

2

PKF ATTEST Servicios Empresariales, S.L. – PASEO DE LA CASTELLANA, 280 – 2.ª Pta. – 28046 MADRID

PKF ATTEST SERVICIOS EMPRESARIALES, S.L. – Alameda de Recalde, 16 BP 48009 Bilbao - Reg. Merc. Bu. T. 4205, S. & H. 34713, F. 332, 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 (ICCE)
PKF ATTEST es miembro de PKF Global, la red de firmas miembro de PKF International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente y no acepta ninguna responsabilidad u obligación por las acciones o inacciones de cualquier miembro individual o firmado(s) correspondiente(s).

3

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo