

LEGÁLITAS

Ejercicio 2025

Estado de Información No Financiera

Modelo de negocio

Legálitas es un grupo empresarial especializado en la prestación de servicios y seguros de asistencia jurídica a particulares, pymes, autónomos y grandes colectivos. El detalle de las participaciones en las sociedades del grupo y asociadas se recoge en la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas de Legálitas Global Group, S.L.¹ y sus sociedades dependientes.

La compañía inició su actividad en 1999 con el objetivo de acercar la figura del abogado al ciudadano y facilitar el acceso a una asistencia jurídica inmediata, de calidad y a precios asequibles.

Tras más de veinticinco años de trayectoria, Legálitas se ha consolidado como líder en el mercado español de asistencia jurídica inmediata, apoyándose en un sólido conocimiento del sector y en una amplia cartera de clientes.

Actualmente, Legálitas cuenta con una marca ampliamente reconocida a nivel nacional y ofrece una gama diversificada de servicios legales que cubren distintas especialidades del derecho, dirigidos a particulares, pequeñas empresas y autónomos en todo el territorio nacional.

La actividad del grupo se organiza en tres líneas de negocio, entre las que destaca:

Defensa jurídica a particulares y colectivos

Legálitas Asistencia Legal, S.L.U. presta servicios de asistencia jurídica a particulares, autónomos y pymes. Por su parte, Legálitas Seguros y Reaseguros, S.A.U. ofrece coberturas de defensa jurídica y acepta reaseguros en este ámbito, asumiendo tanto el riesgo económico como la gestión de los siniestros.

Seguros de Asistencia y Anulación de viajes

Legálitas Seguros comercializa a través de algunas de las mayores redes de distribución de agencias de viajes del país, seguros de anulación de viajes.

¹ Legálitas Asistencia Legal S.L.U., entidad perteneciente a Legálitas Global Group S.L., participa de las siguientes entidades individuales: Legálitas Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.U. (en adelante Legálitas Seguros), Legálitas Salud S.A.U., Servigestión 2012 S.L.U., Legálitas Expansión S.L.U., LAL Abogados Asistencia Jurídica Especializada S.L.P, Legálitas Colombia S.A.S., Legálitas Impulsa, S.L.U., Legálitas Innovation, S.L.U. y Fundación Legálitas. A efectos del presente informe excluirémos a la entidad Legálitas Colombia, S.A.S., y nos referiremos indistintamente a este grupo de entidades como “Legálitas” o el “Grupo”.

Cultura empresarial

La cultura empresarial de Legálitas refleja su manera de trabajar, de relacionarse y de tomar decisiones, guiada por unos valores compartidos y un firme compromiso con las personas.

Misión

Ayudar a las personas en su día a día, de una manera sencilla, accesible y eficaz, creando una relación de confianza duradera.

Visión

Ser la compañía líder en asesoramiento jurídico, creando una cultura de abogacía preventiva en la sociedad.

Valores

El Grupo cuenta con unos valores corporativos que le ayudan a seguir creciendo, manteniendo su estrategia de accesibilidad a los servicios. Estos valores son los siguientes:

- **Inconformistas**, en Legálitas perseveramos y cuestionamos lo que hacemos para mejorar.
- **Comprometidos** con los clientes, nuestra organización y la sociedad.
- **Superamos las expectativas** dando lo mejor de nosotros mismos y sin excusas.

Cobertura geográfica

La sede social de Legálitas Global Group S.L. se encuentra desde el 14 de diciembre de 2022 en la localidad de Madrid en la calle Vía de los Poblados N.º 3, Parque empresarial Cristalia, Edificio 5, planta 5 de Madrid, siendo inscrita en el Registro Mercantil de Madrid el 24 de diciembre de 2022. A efectos de la elaboración del presente Estado de Información No Financiera, se ha excluido del perímetro Legálitas Colombia S.A.S., la cual no representa un impacto material en términos de volumen de negocio.

En el ejercicio 2025 Legálitas ha realizado la mayor parte de su actividad en Vía de los Poblados N.º 3 de Madrid. Actualmente el Grupo cuenta con 855 profesionales incluyendo el personal de la Fundación (809 en 2024, Legálitas Colombia S.A.S. no se incluye en el alcance de este informe, no obstante a cierre del ejercicio 2025 no tiene incidencia en el n.º de empleados puesto que la entidad se encuentra en proceso de liquidación y ya no cuenta con personal en nómina), de los cuales 502 prestan servicio desde su sede social en la localidad de Madrid (477 en 2024), 251 (232 en 2024) prestan servicio desde la sede de Pozuelo, 42 desde el centro de trabajo ubicado en Vigo (42 en 2024) y 60 desde la sede de Zaragoza (58 en 2024).

Del total de plantilla, 28 empleados de Zaragoza (28 en 2024), 3 empleados en Vigo (3 en 2024), 21 del centro de trabajo de Pozuelo (23 en 2024) y 25 empleados del centro de trabajo de Cristalia (28 en 2024), lo hacen en formato de trabajo a distancia².

Además, el Grupo mantiene acuerdos comerciales con una importante red de despachos con los que opera y que engloba 323 centros de trabajo³ (375 en 2024) con presencia en las capitales de provincia y en municipios de más de 50.000 habitantes en todo el territorio nacional.

Principales riesgos y su gestión

Los servicios de Legálitas se desarrollan casi en su totalidad a nivel nacional, existiendo ciertos riesgos inherentes a la actividad del negocio que requieren una gestión adecuada. Para ello, el Grupo cuenta con un Sistema de Gestión de Riesgos alineado con la metodología COSO III⁴ () de 2013, que es una iniciativa conjunta para combatir el fraude empresarial, de Control Interno y alimentado por la normativa específica de Seguros (Solvencia II) que incorpora, dentro de su sistema de Gobierno, las Funciones Fundamentales de Gestión de Riesgos, Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna y Función Actuarial (centrada esta última en el riesgo de suscripción de seguros).

El alcance del Sistema de Gestión de Riesgos es total en cuanto a la naturaleza de riesgos que lo componen; así pues, la Matriz de Riesgos contempla tanto los riesgos financieros como aquellos asociados a cuestiones no financieras. Legálitas Seguros, en su condición de entidad aseguradora cumple además con los requerimientos de información al regulador (Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones) que obligan a la entidad a realizar una gestión cuantitativa específica sobre los riesgos de Suscripción, Mercado, Contraparte y Operacional.

Dentro de los riesgos definidos en la Matriz de Riesgos se establece una categorización en función del impacto o severidad de los riesgos y su frecuencia. A continuación se detallan los más relevantes dentro del ámbito de los riesgos no financieros:

² En total, el número de empleados con acuerdo de teletrabajo al 100% o con contrato de trabajo a distancia en el Grupo asciende a 77 en 2025, frente a los 82 registrados en 2024.

³ Este criterio considera a los colaboradores que lo han sido en alguna ocasión durante el ejercicio, aunque sea puntualmente. En lo sucesivo se informarán aquellos con actividad recurrente a lo largo del año y que se encuentren activos al cierre del ejercicio, lo que limita esta cifra a 252 en 2025 (245 en 2024).

⁴ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission

Riesgos legales

En relación con el cumplimiento normativo (RGPD entre otros, dado el carácter sensible de la información que ha de manejar para llevar a cabo su actividad) y con la imagen corporativa, Legálitas dispone de un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) certificado mediante la **ISO/IEC 27001:2022** (estándar reconocido a nivel internacional que se basa en la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información) y mediante la **ISO/IEC 27701:2019** (basado en la gestión de información de la Privacidad).

Asimismo, el Grupo realiza un seguimiento de las actuaciones normativas que le aplican de manera directa y/o indirecta y en especial sobre la normativa aplicable al sector seguros, introduciendo los cambios legales necesarios en cada caso.

Riesgos relacionados con la continuidad del negocio

En este punto, dada la vocación de Legálitas de ofrecer un servicio de disponibilidad continua a sus clientes, los riesgos relacionados con la interrupción de la actividad son especialmente relevantes dentro del Sistema de Gestión de Riesgos del Grupo.

Con el objetivo de reforzar su capacidad de respuesta ante escenarios disruptivos, el Grupo cuenta con un sistema de gestión certificado en la norma **ISO22301:2019**, orientado a incrementar la resiliencia organizativa y a gestionar de forma eficaz cualquier incidente que pudiera afectar a la prestación de los servicios, minimizando su impacto operativo, económico y reputacional.

En este marco, se han identificado los procesos críticos del negocio que deben ser atendidos con carácter prioritario, así como las dependencias críticas necesarias para su continuidad tanto en lo relativo a ubicaciones, recursos humanos, proveedores externos y recursos tecnológicos, en función del impacto que la interrupción de cada uno de dichos procesos tendría sobre la actividad y los clientes.

Para cubrir los principales escenarios de riesgo, Legálitas ha definido y mantiene planes y procedimientos de contingencia específicos, en los que se establecen responsabilidades, mecanismos de comunicación y actuaciones a llevar a cabo en caso de producirse un incidente disruptivo que afecte a la continuidad de los procesos críticos. Los planes son los siguientes:

- Plan de contingencia para indisponibilidad del Edificio o de llegar al mismo.
- Plan de contingencia para escenario de ransomware y ciberataque.
- Plan de contingencia para escenario de corte comunicaciones VDI.
- Plan de contingencia para escenario de corte de telefonía.
- Plan de contingencia para escenario de indisponibilidad del personal.
- Plan de contingencia para escenario de fallo CRM y otras aplicaciones críticas.

La eficacia de estos planes, así como del proceso global de gestión de crisis, se evalúa periódicamente mediante la realización de pruebas y simulacros, que permiten comprobar la capacidad de respuesta de la organización, identificar oportunidades de mejora y asegurar la adecuación de las medidas adoptadas frente a los riesgos de interrupción del negocio.

Asimismo, y dado que una parte significativa de los riesgos de continuidad del negocio tiene su origen en incidentes de naturaleza tecnológica, en el marco del cumplimiento del Reglamento (UE) 2022/2554 sobre la resiliencia operativa digital (DORA), Legálitas Seguros, como entidad obligada, y, por extensión, el Grupo Legálitas, ha llevado a cabo la adaptación de su marco normativo, organizativo y de control interno en materia de resiliencia operativa digital.

Como parte de este proceso, Legálitas Seguros ha atendido los requerimientos de información formulados por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP) en relación con su adecuación al Reglamento DORA, remitiendo la información solicitada al supervisor.

En conjunto, este marco permite al Grupo contar con un sistema consolidado de gestión de la continuidad del negocio y de la resiliencia operativa, orientado a garantizar la disponibilidad de los servicios esenciales y la adecuada protección de los intereses de sus clientes ante situaciones imprevistas.

Riesgo reputacional

Vinculado a la actuación de la organización o de sus empleados en cuanto a la información transmitida a terceros, la gestión inadecuada del servicio, la seguridad de la información y la gestión de las redes sociales.

Riesgo estratégico

Pueden devenir de una planificación inadecuada de la coyuntura interna y externa que afecte negativamente a la evolución del negocio.

Riesgo Climático

El Grupo ha abordado la evaluación y gestión de riesgos climáticos, basándose en un enfoque proactivo y sistemático. El análisis realizado cubre tanto riesgos físicos como de transición, evaluando su impacto en horizontes temporales a corto, medio y largo plazo (1-2, 2-5, 5-30 años respectivamente). Se ha seguido una metodología detallada, apoyada en el marco TCFD y considerado además los "Principios metodológicos de las pruebas de estrés en seguros - componente de cambio climático" (EIOPA 2022), que propone un conjunto de indicadores para evaluar el impacto de los riesgos en las áreas clave del negocio. Estos indicadores permiten una visión completa de los factores de riesgo y sus efectos potenciales en la empresa.

Respecto a la gestión de los riesgos relacionados con el cambio climático, el Grupo ha implementado un sistema de gestión de riesgos integral, centrado especialmente en los riesgos relacionados con la sostenibilidad medioambiental, monitorizados por el Comité de Sostenibilidad (ASG), el Comité de Dirección y el Consejo de Administración.

Este sistema implica un análisis detallado, tanto cuantitativo como cualitativo, de cada riesgo físico y de transición y de las oportunidades. Además, se han integrado criterios de la Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación (EIOPA) en las actividades de seguros para reforzar la gestión sostenible y consciente del clima.

La estrategia de Grupo Legálitas para abordar estos riesgos y oportunidades se basa en una planificación estratégica orientada a la sostenibilidad a largo plazo, identificando riesgos emergentes y evaluando su impacto financiero con herramientas analíticas avanzadas. Además, se integran criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en las decisiones de inversión y gestión, con el objetivo de reducir progresivamente el impacto de sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en los próximos años, estableciendo un primer hito temporal en el ejercicio 2027.

Finalmente, se realiza un desglose detallado de los riesgos de transición y físicos, examinando las implicaciones legales, políticas, tecnológicas, de mercado y reputacionales, así como los desafíos operativos que puedan surgir. Este análisis exhaustivo subraya la capacidad de adaptación y resiliencia de Grupo Legálitas ante el cambio climático, asegurando la sostenibilidad y competitividad de la empresa en el futuro.

Actualmente Legálitas no ha identificado impactos relevantes en su negocio derivados del cambio climático y sus consecuencias, por lo que no ha adoptado medidas específicas de mitigación en este sentido.

Sostenibilidad (ASG)

La Sostenibilidad o, en sentido amplio, ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza) se ha incorporado plenamente a la Gestión de Riesgos del Grupo por tratarse de una materia cada vez más relevante en la sociedad. En este sentido, se ha creado una Política de ASG, un Comité ASG, se ha nombrado un responsable de Sostenibilidad y se ha desarrollado una estrategia y planes de acción concretos que cubren más allá de los aspectos estrictamente relacionados con el medioambiente y se ha establecido un seguimiento semestral por parte del Consejo de Administración, lo cual refleja el firme compromiso del Grupo con la sostenibilidad.

Como resultado de las políticas llevadas a cabo por el Grupo en materia Ambiental, Social y de Gobernanza, se ha logrado una mayor sensibilidad y concienciación de los empleados con la sostenibilidad. Muestra de ello es la monitorización de las emisiones de GEI a través del cálculo de la huella de carbono que viene realizando el Grupo desde el año 2023 (tal y como se puede observar en el apartado *Cambio climático: emisiones, medidas tomadas y metas de reducción*).

El Grupo realiza un seguimiento de los riesgos que componen la Matriz, analizando la evolución de los planes de acción que facilitarán el establecimiento de nuevos controles para mitigar el impacto y frecuencia de los riesgos detectados. Este seguimiento es impulsado por el área de Gestión de Riesgos, si bien la identificación y valoración de estos, así como la implementación de controles y planes de acción parte de los propietarios de los riesgos, que son los usuarios responsables de los procesos que tienen lugar en la operativa diaria del Grupo. Semestralmente, el área de Gestión de Riesgos se reúne con el Comité de Dirección del Grupo para compartir la evolución de la Matriz de Riesgos y analizar detalladamente la evolución de los riesgos de mayor relevancia.

En el entorno de Legálitas Seguros este seguimiento se extiende a la Comisión de Auditoría del Consejo de Administración. Adicionalmente se elabora un informe sobre la Evaluación Interna de los Riesgos y de la Solvencia (EIRS, ORSA por sus siglas en inglés) y un Informe Anual de Gestión de Riesgos, ambos presentados a la Comisión de Auditoría y aprobados por el Consejo de Administración de la aseguradora.

En el ámbito No Financiero, el ejercicio 2025 continúa marcado por la persistencia de la inestabilidad geopolítica en Ucrania y Oriente Próximo, lo que consolida estos escenarios dentro de los planes de contingencia estructurales de Legálitas. Asimismo, la operativa del Grupo se adapta a la madurez del modelo de trabajo híbrido, tras la reciente consolidación de los acuerdos con el Comité de Empresa que buscan equilibrar la flexibilidad con la eficiencia operativa.

Por otro lado, el mapa de riesgos del Grupo prioriza la adaptación regulatoria a la Ley de Inteligencia Artificial, junto con una vigilancia reforzada en ciberresiliencia y protección de datos. Estos factores se integran en una estrategia de gestión que refuerza el compromiso con la sostenibilidad y los criterios ASG, situando los riesgos derivados del cambio climático como un eje transversal presente en la toma de decisiones corporativas. El Sistema de Gobierno del Grupo cuenta con una serie de políticas que la regulan, entre las cuales cabe destacar las siguientes:

- Política de Gobierno Corporativo y Control Interno.
- Política General de Cumplimiento Normativo.
- Política de Sostenibilidad (ASG).
- Política de Seguridad de la Información, Privacidad y Continuidad de Negocio.
- Política de Contratación de servicios TIC y externalización.

- Política de Igualdad y Diversidad.
- Política de Selección y Contratación de personal.
- Política de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Política de Compras responsables.
- Política Anticorrupción.
- Política de Conflictos de Interés.
- Política de Protección a denunciantes.
- Política de Comunicación y Marketing.
- Política de Uso y gobernanza de la IA.
- Política de Desconexión digital.
- Política de Derechos Humanos.

Legálitas Seguros, en su condición de compañía aseguradora, cuenta además por su parte con políticas propias, siendo las más relevantes las que se relacionan a continuación:

- Auditoría Interna.
- Idoneidad (del personal clave).
- Retribuciones.
- Control y gobernanza de productos.
- Gestión de Quejas y Reclamaciones.
- Declaración de Apetito al Riesgo.
- Gestión de Riesgos.
- Control Interno.

Todos estos documentos han sido actualizados y aprobados por el Consejo de Administración correspondiente durante el ejercicio 2025 siendo los relacionados con la Gestión de Riesgos y el Control Interno donde se desarrolla y concreta el modelo implantado en la entidad para la Gestión de Riesgos y donde se definen los aspectos fundamentales que lo conforman: metodología de identificación de riesgos, metodología de valoración, comunicación, periodicidad del seguimiento de riesgos, mitigación, etc.

Gestión de las operaciones

En el 2021 y tras las restricciones de la pandemia la compañía decidió, ante los posibles brotes, mantener parcialmente el modelo de teletrabajo durante el año 2022, situación que se ha respetado desde entonces y que sigue funcionando con normalidad actualmente. Este hecho ha supuesto para el Grupo la adaptación de todos los procesos de gestión operativa a esta nueva modalidad de trabajo, realizando una inversión en tecnología para hacer posible el acceso de los trabajadores a las herramientas corporativas (centralita, CRM, etc.) desde sus domicilios.

Además, Legálitas ha adaptado los procesos operativos y de comunicación entre los equipos de trabajo mediante herramientas online (Teams) para mantener reuniones de equipo, formaciones, feed back, etc.

A lo largo de los 5 últimos años este modelo de teletrabajo parcial ha supuesto una mejora sustancial en la calidad de vida de los empleados, sin verse afectada la operativa, motivo por el cual el Grupo ha decidido mantener dichas condiciones.

Compromiso con el Medioambiente

El compromiso de Legálitas con el medio ambiente forma parte del modelo de negocio. Dada la naturaleza de las operaciones del Grupo, el enfoque de gestión adoptado se focaliza en minimizar los impactos derivados de la actividad mediante la optimización de los recursos utilizados y la prevención de la contaminación con un apropiado tratamiento de residuos, a los efectos de lograr un desarrollo sostenible. Las emisiones totales de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), de óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) u otras emisiones significativas al aire no son materiales para Legálitas. Debido al casi inexistente riesgo medioambiental, el Grupo no ha estimado necesario aplicar otros recursos dedicados a prevención de estos riesgos, ni a realizar provisiones o garantías.

Legálitas no ha identificado incumplimientos de las leyes o normativas en materia de medio ambiente ni ha recibido multas o sanciones en esta materia,

Legálitas ha actualizado en septiembre de 2025 el Plan Estratégico de Sostenibilidad elaborado durante el primer trimestre del año 2024. En dicho Plan se incluye dentro de sus objetivos principales la reducción progresiva del impacto del Grupo en el medioambiente a través de la monitorización de su huella de carbono hasta 2027, incorporando además objetivos anuales de emisiones de GEI.

Gestión ambiental y gestión de residuos

Para el ejercicio 2025, el Grupo aplica en la sede central de Vía de los Poblados N.º 3, Madrid y en su oficina ubicada en Pozuelo de Alarcón (Madrid), donde se concentra la mayor parte de su actividad, todo tipo de medidas para asegurar un adecuado tratamiento de los residuos generados en las oficinas:

- Reciclaje de papel confidencial mediante 6 contenedores de 130 litros (5 en la sede de Crystalia y uno en Pozuelo), que se retiran quincenal o mensualmente según las necesidades. En 2025 se han retirado 1.903,70 kg de papel (1.588,60 kg en 2024), aumento que se produce por el creciente volumen de operaciones del Grupo durante el último año.

- Desde el mes de julio de 2025, Legálitas certifica la recepción para reciclaje de residuos de *envases domésticos* y de *papel/cartón* para sus oficinas de Madrid (Cristalia y Pozuelo). Desde esa fecha, el volumen de residuos gestionados en la oficina de Cristalia asciende a 5.540 kg (3.160 kg de *envases domésticos* y 2.380 kg de *papel/cartón*) y a 420 kg en las oficinas de Pozuelo (340 kg de *envases domésticos* y 80 kg de *papel/cartón*).
- Sumando los datos correspondientes al reciclaje de la oficina principal, el volumen de residuos gestionados en la oficina de Cristalia en 2025 asciende a 5.735,81 kg (2.472,78 Kg de *papel/cartón*, 3.263,02 Kg de *envases domésticos* y 3.668,53 Kg de *resto de residuos*) (3.753,56 kg, de los cuales 227,30 Kg fueron de *papel/cartón*, 473,15 Kg de *envases domésticos*, 40,84 Kg de *vidrio* y 3.012,28 Kg de *resto de residuos* en 2024)⁵.
- Contenedores higiénicos para el personal femenino instalados en todos los aseos, que se retiran cada dos semanas por la empresa encargada del tratamiento.
- Contenedores para el tóner que retira la empresa encargada de su reciclaje.

Desde Legálitas concienciamos a nuestros empleados cada día sobre la importancia de reducir, reutilizar y reciclar, con facilidades como contenedores de reciclaje y campañas de comunicación específicas. Nuestro objetivo es, no solo respetar el medio ambiente como empresa, sino transmitir estos valores a los hogares de nuestros empleados. Tanto con las nuevas iniciativas como con las tradicionales, la implicación es siempre satisfactoria y refuerza el compromiso de nuestros empleados con el desarrollo sostenible y la responsabilidad social corporativa.

Uso sostenible de los recursos⁶

Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

En relación con el consumo de materias primas, dada la actividad del Grupo, el único material que pudiera resultar relevante a efectos del presente informe es el papel. En este sentido, Legálitas trabaja de forma continua en la concienciación de los empleados para una adecuada planificación del consumo de papel, a fin de optimizar la utilización de este.

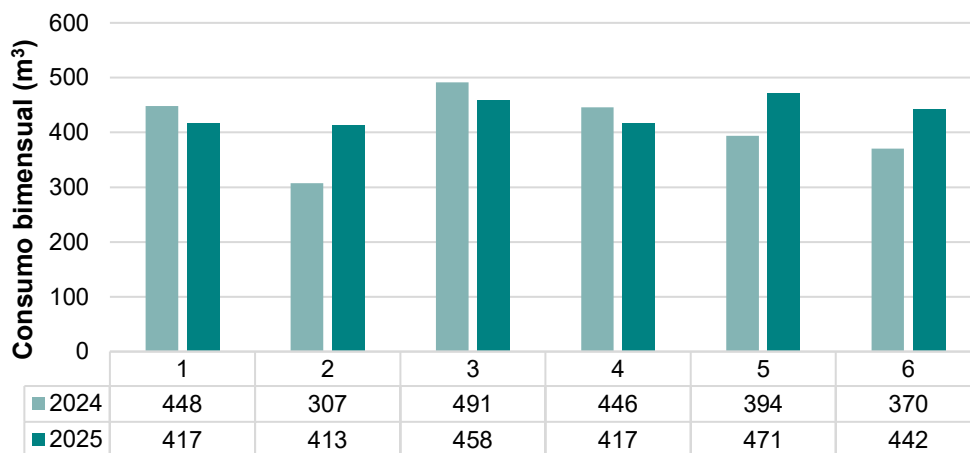
⁵ Los datos de Cristalia son estimados a partir de la información facilitada por la propiedad del complejo empresarial en base a la superficie de la oficina de Legálitas; en 2025 no facilitan el detalle del *vidrio* recuperado. En Pozuelo empezamos a disponer de información en julio de 2025 (residuos reciclados).

⁶ Los consumos indicados hacen referencia a los centros de trabajo de Vía de los Poblados N.º 3, Madrid y Pozuelo de Alarcón, (Vigo y Zaragoza solo a efectos del cómputo de electricidad consumida y huella emisiones por alcance), donde se concentra la mayor parte de la actividad del Grupo en 2024.

Producto de un concurso de ideas realizado entre los trabajadores, desde 2023 Legálitas utiliza papel reciclado en todas las impresoras. El consumo registrado en el ejercicio 202 se sitúa en 3.318 Kg, lo que supone un 75,22% más con respecto al año anterior (1.894 Kg). Este incremento se explica por la evolución del negocio, especialmente a partir del mes de julio en el área de Atención Jurídica, cuyas operaciones se encuentran tradicionalmente muy ligadas a este soporte documental.

Consumo de Agua

El consumo total de agua de Legálitas en el ejercicio 2025 asciende a 2.620 m³, observándose un aumento del nivel de consumo del 6,66% respecto al 2024 (2.456 m³), lo cual se explica en parte por el incremento en el número de empleados registrado durante el último ejercicio.

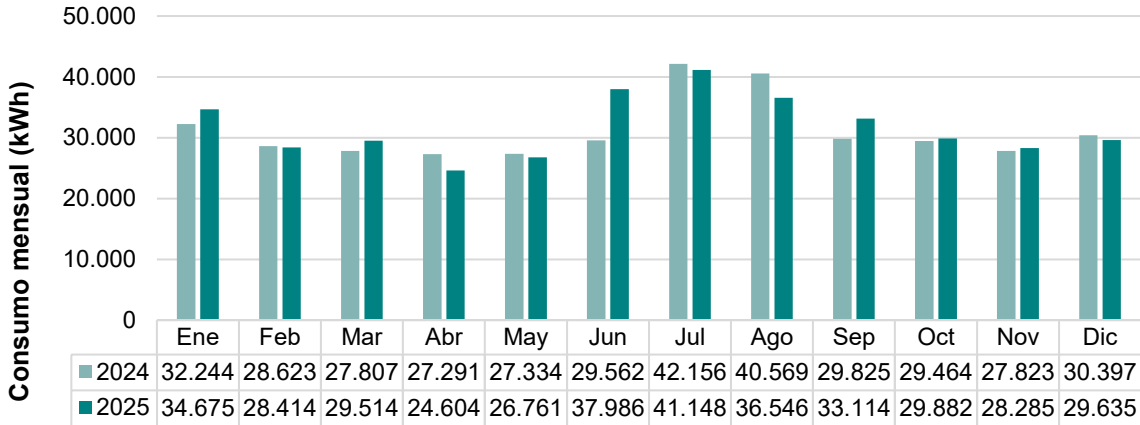


Debido al escaso y adecuado consumo de agua, no se estima necesarias llevar a cabo iniciativas para el ahorro/reutilización de agua. A continuación, se muestra el gráfico del consumo mensual de agua medido en m³ de los dos últimos ejercicios:

Consumo de energía y medidas para mejorar la eficiencia energética

En 2025, el consumo de electricidad de red de Legálitas se sitúa en 380.563 kw/h, siendo el 100% de esta energía de origen renovable. Esta cifra representa un incremento del 2,00% con respecto al consumo registrado en el año anterior (373.095 kWh). En los últimos ejercicios se han realizado los esfuerzos necesarios para mejorar la eficiencia energética, como por ejemplo la instalación de alumbrado leed de bajo consumo, revisiones periódicas de los sistemas de climatización y eléctrico.

A continuación, se muestra el gráfico del consumo mensual de electricidad medido en kw/h de los dos últimos ejercicios:



Consumo de combustible

El consumo de combustible del grupo no resulta significativo. El grupo no dispone de calderas de combustión y la utilización de vehículos es meramente residual.

Cambio climático: emisiones, medidas tomadas y metas de reducción

A partir del ejercicio 2024 con la aprobación de la *Estrategia de Sostenibilidad ASG (2024-27)*, se han venido desarrollando mecanismos más exhaustivos de medición de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), de modo que el inventario incluye todas las emisiones de Alcance 1 y 2, así como las emisiones de Alcance 3 (excluyendo aquellas categorías que no superan el 5% del total de emisiones).

Las emisiones totales de GEI producidos por las actividades del Grupo no resultan significativos, actividades que además se encuentran fuera del foco normativo en esta materia por su escaso impacto ambiental. Dada la inmaterialidad de sus emisiones de Alcance 1 y 2, los objetivos de reducción se han centrado en las emisiones de Alcance 3, en concreto, Legálitas se compromete a **mantener las emisiones de GEI de Alcance 3 en un porcentaje de crecimiento anual inferior a la mitad del crecimiento anual de ingresos del Grupo**. Adicionalmente, Legálitas ha adquirido el compromiso de **alcanzar un impacto Neto Cero al medioambiente en sus emisiones al final de 2027**. En este sentido, los procedimientos de evaluación o certificación medioambiental, incluido la elaboración del plan de reducción, establecido en el Artículo 11.3 del capítulo IV del Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, se consideran totalmente inmaterial en el caso de Legálitas.

Legálitas realiza una cuantificación de GEI anualmente por una serie de motivos, de los que destacan:

- Proveer de datos que puedan ayudar a la empresa a reducir sus emisiones de GEI.
- Permitir a la empresa comparar sus emisiones de GEI (y reducciones) entre periodos de reporte.
- Incrementar la credibilidad de la compañía en iniciativas medioambientales.
- Permitir a la empresa participar en programas voluntarios de GEI.
- Ayudar a la compañía en la toma de decisiones empresariales.

A continuación, se muestran las emisiones por alcance de los ejercicios 2025 y 2024, para todas las operaciones de Legálitas, incluyendo las oficinas de Madrid, Pozuelo de Alarcón y Vigo.

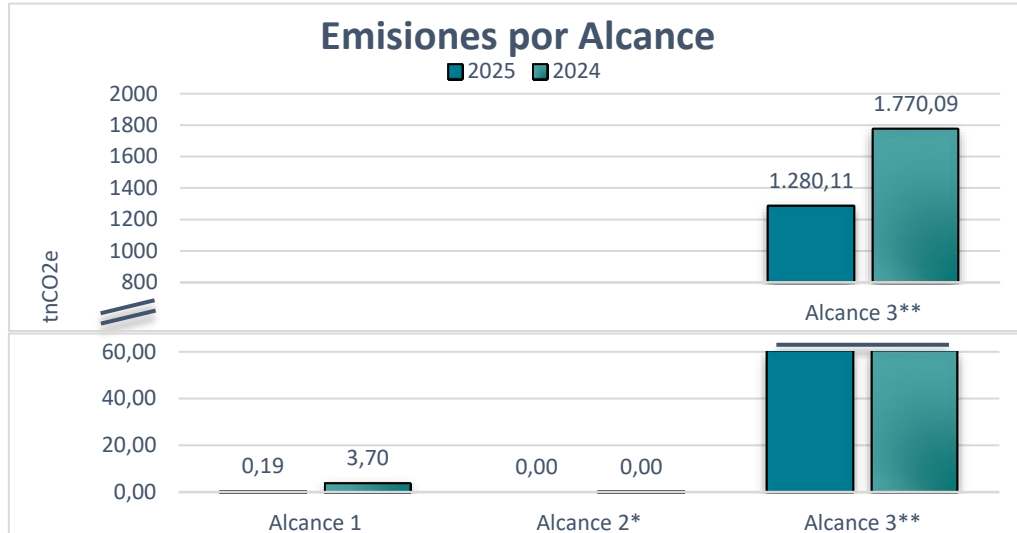
Teniendo en cuenta lo anterior, en 2025 las emisiones totales han aumentado un 11,64% hasta las 1.980,30 tnCO₂ (1.773,79 tnCO₂ en 2024). En cuanto a las emisiones de GEI por alcances, las emisiones de Alcance 1 han disminuido un 94,79% con respecto a 2024 hasta las 0,19 tnCO₂ (3,70 tnCO₂ en 2024), las de Alcance 2 se mantienen en 0 tnCO₂⁷ respecto a 2024 y las de Alcance 3 aumentan un 11,86% hasta las 1.980,11 tnCO₂ (1.770,09 tnCO₂ en 2024).

Adicionalmente, como parte de su estrategia de compensación de emisiones Legálitas ha compensado 700 tn CO₂ en este ejercicio 2025, lo que arroja un resultado de emisiones totales netas de 1.280,30 tn CO₂:

Compensación de emisiones		
Estándar	Localización	Tn CO ₂
MITECO	Forcarei, Galicia	50
VERRA	Internacional	650

⁷ En Legálitas las emisiones de Alcance 2 se estiman en su totalidad por las Emisiones de Gases de Efecto Invernadero derivadas de su consumo eléctrico. A lo largo de todo el ejercicio 2025 esta energía es de procedencia 100% renovable, por lo que no conlleva emisiones de GEI.

A continuación, se incluye un cuadro comparativo con las emisiones de GEI por alcances medidas en tnCO₂ emitido**:



* Emisiones de alcance 2 Market-Based.

** Emisiones superiores al 5% del Alcance 3, netas de compensaciones.

Protección de la biodiversidad

Las operaciones de Legálitas no se realizan en sitios de proximidad a áreas protegidas o adyacentes a zonas de alta biodiversidad o con existencia de especies protegidas. Estas condiciones hacen que la necesidad de preservación o restauración de hábitats sea inmaterial para las operaciones del Grupo. No obstante como parte de sus objetivos estratégicos, Legálitas ha comenzado en 2025 a compensar su impacto medioambiental con acciones de reforestación que permiten amortiguar sus emisiones de CO₂ y preservar la biodiversidad de fauna y flora.

Nuestro equipo

En Legálitas mantenemos la convicción de que las personas (su talento, compromiso y capacidad de colaboración) son el principal motor de nuestra organización. Por ello, la gestión de personas se consolida como un eje estratégico, orientado a fortalecer una cultura de alto desempeño, la excelencia y cercanía, que impulse el desarrollo profesional, el bienestar y la generación de entornos de trabajo positivos, inclusivos y estimulantes.

Nuestra política de Personas se basa en la innovación, la mejora continua, la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad, con el objetivo de atraer, desarrollar y fidelizar profesionales altamente cualificados. Trabajamos para que nuestros equipos se sientan parte activa del proyecto, con un marco de trabajo que fomente la corresponsabilidad, el reconocimiento y la evolución profesional, sin perder de vista el equilibrio personal.

El Grupo mantiene un firme compromiso con los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, garantizando la libertad sindical y la negociación colectiva. En el marco del diálogo social, durante 2025 se ha negociado y firmado el nuevo Plan de Igualdad del Grupo, con vigencia de cuatro años, reforzando nuestro compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la no discriminación y la construcción de un entorno laboral justo y equitativo. Asimismo, se han actualizado los protocolos de actuación frente al acoso laboral y sexual y el protocolo para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+, reforzando nuestro compromiso con un entorno seguro y respetuoso. Los procesos de selección, promoción y desarrollo se rigen por criterios objetivos, sustentados en la idoneidad, capacidades y competencias requeridas para cada puesto.

Durante 2025, Legálitas ha seguido avanzando en un modelo organizativo moderno y adaptable, reforzando el rol estratégico del área de Personas mediante una estructura de HRBPs que permite un mayor conocimiento del negocio y de las áreas bajo responsabilidad, aportando valor en la planificación de necesidades, la selección y la retención del talento.

En este contexto, se han consolidado y desarrollado las siguientes líneas de actuación:

- Flexibilidad y conciliación: se ha mantenido el modelo de teletrabajo como palanca para favorecer el equilibrio entre la vida personal y profesional, contribuyendo al bienestar de los equipos y a una gestión eficiente del tiempo, garantizando el cumplimiento de los objetivos corporativos.
- Modelo organizativo y equidad interna: se ha continuado desarrollando una estructura basada en niveles organizativos, que aporta mayor claridad en responsabilidades y expectativas de desempeño, y facilita el análisis de coherencia retributiva y la equidad interna.
- Compensación y carrera: se ha seguido avanzando en marcos de roles, niveles y rangos retributivos, reforzando la transparencia, la coherencia interna y la alineación con criterios objetivos y con el mercado, facilitando la evolución profesional dentro de la organización.
- Atracción y fidelización del talento: se ha reforzado un enfoque de selección alineado con las necesidades del negocio, poniendo el foco en la calidad de la incorporación, el encaje cultural y la sostenibilidad de las decisiones de contratación.

- Desarrollo, desempeño y movilidad interna: se han seguido impulsando itinerarios de crecimiento y planes de desarrollo en áreas clave, promoviendo la empleabilidad interna, la movilidad y la proyección profesional dentro del Grupo. Asimismo, se ha relanzado el Modelo de Evaluación del Desempeño, adaptado a las particularidades de las diferentes áreas, con el objetivo de impulsar conversaciones de desarrollo de mayor calidad, alinear expectativas y focalizar la evolución de nuestros profesionales.
- Escucha activa y clima laboral: tras la incorporación del indicador de recomendación (eNPS) en la encuesta de clima, durante 2025 se ha trabajado en el seguimiento de resultados y en la definición de planes de acción orientados a reforzar la experiencia de empleado.
- Formación y aprendizaje continuo: la formación se mantiene como un pilar esencial; se ha reforzado la planificación y el seguimiento de las acciones formativas, integrando el aprendizaje como elemento clave para el desempeño y la evolución de competencias.
- Analítica de personas y eficiencia de procesos: se ha continuado avanzando en la digitalización de la gestión de personas, promoviendo herramientas más ágiles para la selección, el desarrollo, la analítica y el trabajo colaborativo, reforzando el seguimiento de indicadores de personas como apoyo a la toma de decisiones.
- Con todo ello, Legálitas reafirma su compromiso con las personas y con una gestión responsable, avanzando hacia una organización sostenible que promueve el bienestar, el desarrollo profesional y la satisfacción de sus equipos, en coherencia con los valores y principios del Grupo.

Empleo

Personal

A 31 de diciembre de 2025 el Grupo contaba con un total de 855 personas, lo que supone un incremento del 5,69% con respecto al ejercicio anterior (809 personas). A continuación, se indica la distribución de la plantilla por sexo, edad y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2025 y a 31 de diciembre de 2024:

N.º de empleados por sexo		31.12.2025		31.12.2024	
Sexo	N.º de empleados	%	N.º de empleados	%	
Hombre	267	31,2	245	30,3	
Mujer	588	68,8	564	69,7	
Total	855	100,0	809	100,0	

LEGALITAS GLOBAL GROUP, S.L. y sociedades dependientes
Estado de Información no Financiera, (Informe de Gestión consolidado)
del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025

N.º de empleados por edad		31.12.2025		31.12.2024	
Rango de edad	N.º de empleados	%	N.º de empleados	%	
18-30 años	173	20,2	162	20,0	
30-45 años	264	30,9	266	32,9	
46-60 años	379	44,3	353	43,6	
61-67 años	39	4,6	28	3,5	
Total	855	100,0	809	100,0	

N.º de empleados por clasificación profesional		31.12.2025		31.12.2024	
Clasificación profesional	N.º de empleados	%	N.º de empleados	%	
Directivo	29	3,4	29	3,6	
Mando intermedio	63	7,4	58	7,2	
Técnico	347	40,6	315	38,9	
Auxiliar	416	48,7	407	50,3	
Total	855	100,0	809	100,0	

Modalidades de contrato

En relación con la distribución del personal por modalidades de contrato, predominan los contratos indefinidos frente a los contratos temporales, con 824 y 27 empleados respectivamente a 31 de diciembre de 2025 (785 y 24 empleados respectivamente a 31 de diciembre de 2024). En este caso, los incrementos interanuales han sido del 5,48% para los contratos indefinidos y un aumento del 12,50% para los contratos temporales.

A continuación, se indica la distribución de la plantilla por modalidad de contrato, sexo, edad y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2025 y a 31 de diciembre de 2024:

Modalidades de contrato por sexo		31.12.2025			31.12.2024		
Sexo	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	
Hombre	258	9	106	238	7	96	
Mujer	570	18	296	547	17	295	
Total	828	27	402	785	24	391	

Modalidades de contrato por edad		31.12.2025			31.12.2024		
Edad	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	
18 – 30 años	160	13	82	146	16	82	
30 – 45 años	255	9	120	260	6	122	
46 – 60 años	375	4	176	351	2	171	
61 – 67 años	38	1	24	28	-	16	
Total	828	27	402	785	24	391	

LEGALITAS GLOBAL GROUP, S.L. y sociedades dependientes
Estado de Información no Financiera, (Informe de Gestión consolidado)
del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025

Modalidades de contrato por categoría profesional	31.12.2025			31.12.2024		
	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial
Directivo	29	-	-	29	-	-
Mando intermedio	63	-	2	58	-	2
Técnico	339	8	95	313	2	84
Auxiliar	397	19	305	385	22	305
Total	828	27	402	785	24	391

A continuación, se indica la distribución del promedio anual de tipos de contratos por, sexo, edad y categoría profesional de los ejercicios 2025 y 2024:

Modalidades de contrato por sexo	2025			2024		
	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial
Hombre	254,15	4,47	99,89	222,80	4,67	84,79
Mujer	568,64	17,21	294,45	578,85	16,19	314,63
Total	822,79	21,68	394,34	801,65	20,86	399,42

Modalidades de contrato por edad	2025			2024		
	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial
18 – 30 años	155,66	12,18	82,68	116,69	13,91	57,69
30 – 45 años	258,88	6,85	120,14	271,40	3,49	133,51
46 – 60 años	371,62	2,43	170,68	378,34	3,45	191,06
61 – 67 años	36,63	0,22	20,83	35,22	-	17,15
Total	822,79	21,68	394,33	801,65	20,86	399,42

Modalidades de contrato por categoría profesional	2025			2024		
	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial
Directivo	29,91	18,46	-	28,60	-	-
Mando intermedio	64,27	-	2,54	57,53	-	2,75
Técnico	340,45	-	90,92	291,58	2,82	83,66
Auxiliar	388,16	3,22	300,89	423,94	18,03	313,01
Total	822,79	21,68	394,35	801,65	20,86	399,42

Despidos

En referencia a los cambios acontecidos en la plantilla, durante el ejercicio 2025 se han registrado un total de 60 despidos; un 27,66% más que en 2024 (47 despidos). Las siguientes tablas muestran el número de despidos producidos en 2025 y 2024 por sexo, edad y clasificación profesional:

N.º de despidos por sexo		2025		2024	
Sexo	N.º de despidos	%	N.º de despidos	%	
Hombre	15	25,0	15	31,9	
Mujer	45	75,0	32	68,1	
Total	60	100,0	47	100,0	

N.º de despidos por edad		2025		2024	
Edad	N.º de despidos	%	N.º de despidos	%	
18 – 30 años	16	26,7	12	25,5	
30 – 45 años	23	38,3	15	31,9	
46 – 60 años	19	31,7	18	38,3	
61 – 67 años	2	3,3	2	4,3	
Total	60	100,0	47	100,0	

N.º de despidos por categoría profesional		2025		2024	
Categoría profesional	N.º de despidos	%	N.º de despidos	%	
Directivo	1	1,7	3	6,4	
Mando intermedio	1	1,7	2	4,3	
Técnico	16	26,7	11	23,4	
Auxiliar	42	70,0	31	66,0	
Total	60	100,0	47	100,0	

Remuneraciones⁸

En relación con la remuneración media del personal de Legálitas, la remuneración media total ha sido de 29,38 miles de euros en 2025 (27,83 en 2024), motivada fundamentalmente por la subida sobre el salario base marcada en el convenio, así como por las revisiones salariales asociadas al desempeño individual y por las progresiones derivadas del plan de carrera y desarrollo profesional implantados en la compañía. A continuación, se presentan las cifras correspondientes a los ejercicios 2025 y 2024, calculadas en base al salario bruto anual, por sexo, edad y clasificación profesional:

Remuneración media por sexo y por categoría profesional (m€) 2025							
Directivo		Mando intermedio		Técnico		Auxiliar	
H	M	H	M	H	M	H	M
106,04	86,34	55,89	51,45	28,16	27,04	20,42	20,10

Remuneración media por sexo y por categoría profesional (m€) 2024							
Directivo		Mando intermedio		Técnico		Auxiliar	
H	M	H	M	H	M	H	M
111,07	84,94	56,64	47,48	28,38	26,31	18,88	18,81

A continuación, se presentan las cifras de remuneración media total del personal de Legálitas en los ejercicios 2025 y 2024, calculadas en base al salario bruto anual, por sexo:

Remuneración media total (m€)			
2025		2024	
H	M	H	M
35,94	26,38	35,73	24,66

En la siguiente tabla se presentan las cifras correspondientes a la remuneración media total del personal de Legálitas a los ejercicios 2025 y 2024, calculadas en base al salario bruto anual, por categoría profesional:

Remuneración media por categoría profesional (m€)							
2025				2024			
Directivo	Mando intermedio	Técnico	Auxiliar	Directivo	Mando intermedio	Técnico	Auxiliar
99,05	53,73	27,39	20,18	101,58	51,44	26,99	18,82

⁸ Para el cálculo de las remuneraciones medias se ha tenido en cuenta la remuneración bruta fija teórica o contractual, para evitar que no incida en el cálculo de la brecha cualquier circunstancia puntual que haya podido suponer una variación de éste (como por ejemplo una incapacidad temporal). Esta remuneración bruta fija se ha calculado en base a la jornada y tiempo trabajado de cada empleado.

En lo que se refiere a la remuneración bruta variable, se ha tenido en cuenta la remuneración variable real percibida por cada trabajador.

La remuneración media ha aumentado con respecto al ejercicio 2024, tanto por categoría profesional, como por sexo y edad (la disminución en la categoría *Directivo* se explica por la incorporación tardía de varios de ellos, no devengando derecho a retribución variable en el periodo de referencia, al corresponder al ejercicio previo). A continuación, se presentan las cifras correspondientes a la remuneración media por edad de los ejercicios 2025 y 2024:

Remuneración media por edad (m€)		
	2025	2024
Edad	Salario bruto anual	Salario bruto anual
18 – 30 años	22,02	20,93
30 – 45 años	26,80	25,12
46 – 60 años	34,58	32,35
61 – 67 años	27,89	25,95

De forma complementaria, la siguiente tabla informa la brecha salarial (medida como diferencia porcentual del salario bruto⁹ anual femenino respecto salario bruto anual masculino para cada categoría) existente para puestos de trabajo de características iguales o similares, a continuación, se presentan las cifras correspondientes a los ejercicios 2025 y 2024: La brecha salarial Total del ejercicio 2024 es de 0,27 (0,31 en 2024).

Brecha salarial por clasificación profesional 2025				Brecha salarial por clasificación profesional 2024			
Directivo*	Mando intermedio	Técnico	Auxiliar	Directivo*	Mando intermedio	Técnico	Auxiliar
0,19	0,08	0,04	0,02	0,24	0,16	0,07	0,00

Dentro de la categoría *Directivo*, la remuneración total de la alta dirección en 2025 asciende a 1.286.831,62 euros (1.234.422,36 euros en 2024), con una remuneración media de 148.252,49 euros (154.689.47 euros en 2024). Debido a la composición de la alta dirección de Legálitas en 2025 y 2024 (dos mujeres forman parte de la alta dirección) y con objeto de salvaguardar la información susceptible, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se omite la distribución por sexos y la brecha salarial de la remuneración media.

⁹ El concepto "salario bruto" incluye en todos los casos los componentes fijo y variable del salario.

Los miembros del Consejo de Administración de la matriz del Grupo Legálitas (compuesto en su totalidad por género masculino⁹) han percibido en 2025 un importe de 120.000,00 euros (120.000,00 euros en 2024) en concepto de asistencia a Consejos, la remuneración media por este concepto ha sido de 40.000,00 euros en 2025 (40.000,00 euros en 2024)¹⁰.

Empleo de personas con discapacidad

Legálitas mantiene un firme compromiso con la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. El número medio de personas con discapacidad superior al 33% empleadas durante el ejercicio 2025 es de 9 (16 durante el ejercicio 2024). Además, colaboramos con Ilunion y con Élite Inserción para la inclusión de personas con discapacidad dentro de la organización.

De igual modo Legálitas vela por la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad dando cumplimiento al RD 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Buen ejemplo de ello es el compromiso que viene mostrando el Grupo a través de la organización de diversas webinars y campañas de colaboración con Fundaciones como ONCE o A LA PAR, que pretende promover y facilitar la inclusión social y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.

En este contexto y dentro de las limitaciones estructurales del edificio, Legálitas garantiza a su personal discapacitado, todas las medidas físicas y de accesibilidad necesarias.

Medidas para la desconexión laboral

En un entorno cada vez más digitalizado, Legálitas apuesta por la innovación sin perder de vista el bienestar de las personas. Por ello, resulta fundamental garantizar que empleados y colaboradores puedan disfrutar de un descanso real y de calidad, preservando espacios libres de conexión fuera de su jornada laboral.

La desconexión digital no solo responde a una exigencia normativa, sino que constituye una práctica positiva para la organización y para las personas trabajadoras. Favorece un mejor rendimiento, estimula la creatividad, contribuye a reducir el estrés y el absentismo, mejora la calidad del trabajo y facilita la conciliación, reforzando así un modelo organizativo más equilibrado y sostenible.

¹⁰ Los tres consejeros independientes (tres en 2024) perciben remuneración por asistencia al Consejo de Administración, los cinco consejeros restantes (ejecutivos y dominicales, cinco en 2024) no reciben remuneración alguna por dicho cargo.

En 2025, se ha revisado y actualizado la Política de Desconexión Digital del Grupo con el objetivo de reforzar las medidas ya implantadas y seguir promoviendo una cultura de respeto a los tiempos de descanso y al uso responsable de las herramientas tecnológicas.

Durante el ejercicio se han mantenido las iniciativas ya existentes, reforzando su aplicación práctica y la sensibilización interna sobre la importancia de la desconexión fuera del horario laboral. En este contexto, se han consolidado las siguientes actuaciones:

- Mantener las acciones formativas dentro de la jornada laboral, evitando su programación fuera del horario habitual.
- Fomentar la planificación de reuniones respetando los horarios establecidos.
- Impulsar el uso del envío diferido de correos electrónicos cuando no exista urgencia, con el fin de evitar comunicaciones innecesarias fuera de la jornada laboral.
- Recomendar la activación de mensajes automáticos de ausencia durante vacaciones o períodos de descanso, así como una gestión adecuada de las notificaciones.
- Reforzar las acciones de concienciación dirigidas a la plantilla y, especialmente, a los responsables de equipo, sobre el respeto al derecho a la desconexión digital y la prevención de la fatiga tecnológica.

Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

El personal empleado por Legálitas opera mediante distintas formas de organización del tiempo de trabajo que varían en función del departamento y la categoría profesional.

Los empleados de los Centros de Atención de Llamadas trabajan con turnos continuos de mañana y tarde con los tiempos de descanso establecidos en función de la jornada de trabajo.

En el caso del personal de estructura, se organiza mediante turnos partidos con media hora, una hora o dos horas para almorzar. Finalmente, el personal de áreas staff dispone de horario flexible y partido con un tiempo de una hora para el almuerzo.

A continuación, se indica la distribución de la plantilla al cierre de los ejercicios 2025 y 2024 por tipo de jornada de trabajo detallada por sexo, edad y clasificación profesional:

	31.12.2025		31.12.2024	
Sexo	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Hombre	161	106	149	96
Mujer	292	296	269	295
Total	453	402	418	391

Empleados por tipo de jornada y por edad				
	31.12.2025		31.12.2024	
Edad	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
18 – 30 años	91	82	80	82
30 – 45 años	144	120	144	122
46 – 60 años	203	176	182	171
61 – 67 años	15	24	12	16
Total	453	402	418	391

	31.12.2025		31.12.2024	
Categoría profesional	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Directivo	29	-	29	-
Mando intermedio	61	2	56	2
Técnico	252	95	231	84
Auxiliar	111	305	102	305
Total	453	402	418	391

Medidas para facilitar la conciliación familiar-laboral

El Grupo cuenta con una política para fomentar el equilibrio entre la vida familiar y laboral de los empleados, en la práctica existen determinadas medidas implantadas para la conciliación familiar-laboral de los empleados, tales como:

- Teletrabajo.
- Horarios flexibles.
- Permiso retribuido para mujeres embarazadas quince días previos a dar a luz.
- Permiso retribuido para asistir con los hijos, padres y familiares hasta segundo grado a consulta médica.

Absentismo

En 2025 se han registrado un total de 112.059 horas de absentismo laboral, frente a las 97.690,63 horas contabilizadas en 2024, lo que supone un incremento del 14,71% en términos absolutos. La plantilla ha aumentado de 809 personas en 2024 a 855 en 2025, lo que explicaría en parte el incremento total del volumen de horas de ausencia. No obstante, pese al incremento en el dato absoluto y en el promedio individual, la tasa de absentismo se ha mantenido estable y en niveles muy similares a los del ejercicio anterior a lo largo del año. En consecuencia, la evolución registrada responde principalmente al crecimiento de la plantilla y a la dinámica habitual del ejercicio, manteniéndose la compañía en niveles de absentismo comparables a los del año anterior.

Salud y seguridad

Para Legálitas, la salud y seguridad de la plantilla es un aspecto de vital importancia. Por ello, la organización trabaja a diario por mejorar la calidad de vida de todos los profesionales, procurándoles las condiciones apropiadas para su confort en un entorno laboral estable y de calidad.

Durante el ejercicio 2025 se han registrado un total de 15 accidentes de trabajo, de los cuales 8 han sido sin baja médica y 7 con baja médica. Respecto a los accidentes con baja médica, 6 de ellos se han producido in itinere (siete en 2024). No se han registrado accidentes con pérdidas de vida.

A continuación, se incluye tabla comparativa de los accidentes ocurridos, con baja y sin baja, en 2025 y 2024 desglosados por sexos:

Accidentes de trabajo (AT)	2025			2024		
	H	M	Total	H	M	Total
AT sin baja	-	8	8	-	2	2
AT con baja	-	7	7	3	9	12
Total AT	-	15	15	3	11	14

Asimismo, cabe señalar que en los ejercicios 2024 y 2025 no se han registrado ningún caso de enfermedad profesional.

Los indicadores de frecuencia, incidencia y gravedad han sido:

Cálculos	2025	2024
Índice de frecuencia	5,36	9,48
Índice de incidencia	0,91	1,62
Índice de gravedad	0,21	0,48

Cálculos	2025		2024	
	H	M	H	M
Índice de frecuencia	-	7,81	9,96	8,26
Índice de incidencia	-	1,31	1,71	1,41
Índice de gravedad	-	0,31	0,54	0,32

Formulas empleadas para la obtención de los índices:

Índice de Frecuencia =	$\frac{N.º \text{ de Accidentes}^*}{N.º \text{ de horas Trabajadas}} \times 10^6$
Índice de Incidencia =	$\frac{N.º \text{ de Accidentes}^*}{N.º \text{ de Trabajadores}} \times 10^2$
Índice de Gravedad =	$\frac{N.º \text{ de días de Baja}}{N.º \text{ de horas Trabajadas}} \times 10^3$
Duración Media de las Bajas =	$\frac{N.º \text{ de días de Baja}}{N.º \text{ de Accidentes}^*}$

* Se tienen en cuenta para este cálculo los accidentes con baja médica, que en 2025 han sido 7 (12 en 2025). Incluye accidentes "in itinere" y ocurridos en el puesto de trabajo.

Con el fin de reducir los riesgos ocupacionales y prevenir las lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo y promover unas condiciones de trabajo seguras y saludables, las empresas del Grupo cuentan con su propia Política de Salud y Seguridad Laboral, Plan de Prevención de Riesgos, Informe anual de Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad preventiva dentro de actuaciones del Servicio de Prevención Mancomunado de las empresas de Legálitas.

En marzo de 2025 se actualizó la Política de Seguridad y salud en el trabajo que afecta a todas las empresas del Grupo.

Relaciones con los trabajadores

El diálogo con los empleados en Legálitas se organiza mediante un Comité de Empresa cuyo funcionamiento se rige por la norma legal vigente. En este sentido, el 100% de la plantilla se rige por las condiciones establecidas por convenio.

El Comité de Seguridad y Salud de Legálitas se rige en los términos previstos en los artículos 38 y 39 de la ley de prevención de riesgos laborales 31/1995. Este comité se reunió durante el año 2025 (convocatorias de abril/mayo/octubre) como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. El comité está formado por los Delegados de Prevención de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Legálitas cuenta con un Comité de Empresa que participa activamente en los acuerdos que tienen que ver con las relaciones laborales, al igual que el Comité de Seguridad, configurado por representantes de los trabajadores y de la empresa, y que lidera las acciones encaminadas a mejorar las condiciones de seguridad de los empleados.

Adicionalmente, Legálitas realiza periódicamente acciones transversales informativas y colaborativas entre los empleados, como por ejemplo las encuestas que lleva a cabo el departamento de Comunicación con el objetivo de que las acciones y actividades que promueve respondan cada vez más a las inquietudes y motivaciones de los empleados, tanto en voluntariados y acciones sociales, como en actividades lúdicas organizadas por la empresa. Otros ejemplos son las reuniones de managers, las comunicaciones internas periódicas y la proyección de información de datos relevantes en las pantallas situadas en la oficina.

Formación

Legálitas considera la formación como un elemento relevante para el desarrollo de su actividad y como un medio para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, contribuyendo al fortalecimiento de sus competencias y conocimientos.

A lo largo del ejercicio 2025 se han desarrollado distintas acciones formativas orientadas a la mejora del desempeño en el puesto de trabajo, la actualización de conocimientos técnicos y el refuerzo de competencias transversales, en línea con las necesidades identificadas en la organización.

La gestión de la formación corresponde al área de Personas, que actúa en coordinación con las distintas áreas y departamentos, identificando las necesidades formativas y organizando las acciones necesarias para dar respuesta a los requerimientos operativos y funcionales de la Compañía. Asimismo, dicho área asume la coordinación, el seguimiento y la evaluación de las acciones formativas realizadas durante el ejercicio.:

En función de su contenido, la formación impartida en 2025 se ha estructurado en las siguientes categorías: formación técnica, dirigida a la adquisición, actualización y refuerzo de los conocimientos necesarios para el adecuado desempeño del puesto de trabajo; formación corporativa, vinculada a procesos internos, procedimientos y contenidos comunes a la organización; formación en habilidades, centrada en el refuerzo de competencias transversales; y formación en idiomas, orientada a mejorar las capacidades de comunicación en lengua inglesa.

Las acciones formativas se han desarrollado tanto mediante formación interna, impartida por profesionales de la propia organización, como a través de formación externa, a cargo de entidades especializadas, en función de la naturaleza y objetivos de cada iniciativa. Asimismo, la formación se ha impartido en modalidades presenciales y online, atendiendo a criterios de adecuación al contenido y eficiencia organizativa.

Durante el ejercicio 2025 se han impartido un total de 32.660 horas de formación, lo que pone de manifiesto el compromiso de Legálitas con la actualización continua de conocimientos y el desarrollo profesional de su plantilla a través de la formación. Parte de las acciones formativas realizadas han contado con financiación mediante los sistemas de bonificación a la formación gestionados por la FUNDAE.

Las variaciones observadas en el volumen y la tipología de la formación responden a la adaptación anual de las acciones formativas a las necesidades específicas de los distintos colectivos profesionales y a los objetivos operativos de la organización.

Durante el ejercicio 2025 se han impartido un total de 32.660 horas de formación, un 10,58% más que en el ejercicio anterior (29.536 horas). A continuación, se indica el desglose por categoría profesional:

Horas de formación por categoría profesional	31.12.2025	31.12.2024
Directivo	1.719	685
Mando intermedio	1.980	1.873
Técnico	12.150	9.338
Auxiliar	16.811	17.640
Total	32.660	29.536

La variación observada en las horas de formación de la categoría de directivos se debe principalmente al aumento en el n.º de horas asociadas a la formación complementaria de idiomas (inglés) y a un mayor volumen de jornadas temáticas en este ejercicio con respecto al año 2025.

Igualdad de oportunidades

En Legálitas promovemos activamente la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como la igualdad de oportunidades entre ellos. Asimismo, impulsamos la igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo relativo al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

A lo largo del 2025, y en colaboración con la representación legal de las personas trabajadoras, se ha trabajado en la elaboración del nuevo Plan de Igualdad. Para ello, se constituyó formalmente la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión, integrada por representantes de la empresa y de la plantilla, que se reunió de manera periódica durante todo el ejercicio con el objetivo de analizar la situación de la organización, definir prioridades y acordar las nuevas medidas.

Fruto de este proceso participativo y de mejora continua, el nuevo Plan de Igualdad fue finalizado y registrado en octubre de 2025, consolidando el compromiso del Grupo con un entorno laboral inclusivo, respetuoso y alineado con la normativa vigente.

El nuevo Plan de Igualdad mantiene una estructura similar al anterior, incorporando un diagnóstico actualizado de la situación de la empresa y estableciendo objetivos y medidas concretas en distintas áreas clave, entre las que destacan:

- Procesos de selección y contratación.
- Clasificación profesional y promoción interna.
- Formación y desarrollo profesional.
- Condiciones de trabajo y de auditoría retributiva.
- Ejercicio correspondiente de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación inclusiva y no sexista.

El Plan contempla un calendario de actuaciones, los recursos destinados a su implementación, así como mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión periódica a través de la Comisión constituida para ello.

El Grupo rechaza cualquier manifestación de violencia o acoso, ya sea físico, sexual, psicológico o moral, así como cualquier conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo, en coherencia con su Código Ético vigente desde el 2016, promoviendo medidas preventivas y protocolos específicos cuando resulte necesario.

Del mismo modo, Legálitas continúa velando por la integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, dando cumplimiento al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Este compromiso se materializa, entre otras iniciativas, en acciones de sensibilización, webinars y colaboraciones con entidades como Fundación ONCE o Fundación A LA PAR, reforzando su implicación social.

Del mismo modo, Legálitas continúa velando por la integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, dando cumplimiento al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Este compromiso se materializa, entre otras iniciativas, en acciones de sensibilización, webinars y colaboraciones con entidades como Fundación ONCE o Fundación A LA PAR, reforzando su implicación social.

En definitiva, el ejercicio 2025 ha supuesto un paso relevante en la consolidación del modelo de igualdad del Grupo, culminando con la aprobación y registro del nuevo Plan de Igualdad, que refuerza el compromiso corporativo con la equidad, la diversidad y la mejora continua.

Respeto de los derechos humanos

Legálitas considera a las personas como el factor esencial de su negocio. Por ello, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y Declaración de los Principios Fundamentales de Derecho en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por otro lado, los derechos humanos son esenciales para el desarrollo sostenible. Los principios y estándares de los derechos humanos que están en la Agenda 2030 son contemplados por Legálitas en sus estándares de sostenibilidad.

En relación con lo anterior, el Código Ético indica que el comportamiento de la organización se adecúa a los principios fundamentales de la Carta Internacional de Derechos Humanos y a los diez principios básicos del Pacto Mundial de Naciones Unidas en relación con los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Tal y como establece el Código Ético, en Legálitas se fomenta la buena praxis en relación con el trato dado a los seres humanos respetando siempre su dignidad, así como los derechos inherentes a su persona. En particular, el Grupo manifiesta un pleno rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio y se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva.

Además, el Código Ético estipula que debe primar el compromiso con la promoción de prácticas comerciales que sean transparentes y respeten los derechos de las minorías étnicas, así como el rechazo al trabajo infantil y a cualquier otra forma de explotación laboral.

Todos los empleados, profesionales colaboradores o entidades terceras tienen acceso al Código Ético para conocer los valores de las Compañías del Grupo que puedan verse vulnerados. Para ello se pone a disposición de todos ellos, tanto a través de la intranet como de la extranet, el Código Ético y, para trasladar cualquier asunto relacionado con los principios éticos, la dirección e-mail del canal de comunicaciones o Canal Ético (canal.etico@legalitas.es) que es accesible desde cualquier lugar, las 24 horas del día, los 365 días del año.

En relación con lo anterior, en 2025 y 2024 no se han registrado denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.

Lucha contra la corrupción y el soborno

Corrupción y soborno

Para Legálitas la integridad, la legalidad y la transparencia son elementos clave en virtud de su importancia en relación con los grupos de interés, lo que se refleja en su cultura empresarial, basada en una conducta ética e íntegra.

A fin de prevenir los riesgos que pudieran comprometer la integridad y la transparencia de la organización y atenuar el grave perjuicio que podrían ocasionar a nivel económico y reputacional, el Grupo, en su Código Ético incluye medidas concretas para la prevención del soborno y la corrupción. Prohíbe a sus profesionales el ofrecimiento o realización de forma directa o indirecta, de pago en efectivo, especie o cualquier otra clase de beneficio, a cualquier persona física o jurídica, al servicio de cualquier entidad, tanto pública como privada, con la intención de:

- Obtener o mantener de forma ilícita cualquier negocio o ventaja para Legálitas.
- Que dicha persona física o jurídica abuse de su influencia, real o aparente, para obtener ilícitamente de cualquier entidad, pública o privada, cualquier negocio o ventaja para Legálitas.

Así pues, salvo que medie autorización expresa, no se permite la realización de regalos, invitaciones o atenciones a empleados o directivos de otras empresas que superen los estándares de cortesía imperantes en el mercado y que se contienen en la norma de Tratamiento de regalos y hospitalidades a efectos de Compliance del Grupo.

En 2016 el Consejo de Administración aprobó un Plan de Prevención de la Responsabilidad Penal, que contempla en su mapa de riesgos los delitos de corrupción y soborno. En el mes de mayo de 2022 los riesgos penales, integrados ya en la matriz de riesgos globales, fueron revisados, diseñándose un nuevo mapa específico de riesgos penales, así como la metodología de control de estos. El seguimiento de dicho plan está encomendado al responsable de Cumplimiento Normativo (Compliance Officer), en cuya labor cuenta con la asistencia del Comité de Cumplimiento Normativo. Hasta la fecha no se ha detectado ninguna incidencia en relación con el mapa de riesgos penales.

Prevención del Blanqueo de capitales

En relación con la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, el Código Ético establece lo siguiente: Legálitas, en la medida en que se considere sujeto obligado en virtud de lo establecido en la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, se compromete a evitar cualquier colaboración con personas y/o entidades que pueda tener como fin el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo, y a respetar la normativa interna y protocolos de actuación establecidos en dicha materia.

Asimismo, es objetivo del Grupo controlar que el personal de la entidad no proponga, promueva o facilite operaciones mercantiles, comerciales o de cualquier otra naturaleza cuando conozcan o tengan fundadas sospechas de que su finalidad sea introducir en el sistema económico fondos procedentes de actividades delictivas ocultando su origen.

Además, no se permite la posesión, utilización o transmisión de bienes que tengan su origen en actividades delictivas. Tampoco se permitirá la realización de actividades que animen a recoger, distribuir o suministrar fondos para financiar actos y/u organizaciones terroristas.

Todo el personal de Legálitas que observe indicios de pagos irregulares, blanqueo de capitales o financiación del terrorismo deberá dirigirse al Compliance Officer o al Comité de Cumplimiento Normativo a través de los canales internos establecidos. En el mes de diciembre de 2022, el Consejo de Administración, aprobó la actualización del Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales, vigente desde el año 2017.

Todas estas medidas están contempladas en el Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales vigente en las entidades del Grupo desde 2023.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

El importe total de las aportaciones efectuadas por Legálitas en el ejercicio 2025 asciende a 85.000 euros, en el ejercicio anterior la aportación fue de 75.000 euros.

Concretamente, dichas aportaciones se han destinado:

- Por importe de 75.000.-€ a la Fundación Legálitas, creada para ayudar a los colectivos de personas indefensas o carentes de atención social, en situación de víctimas o perjudicados por hechos objeto de tratamiento jurídico. El objetivo principal de la Fundación Legálitas es proporcionar apoyo legal a colectivos desfavorecidos, centrando su atención en los menores, mediante la colaboración con Instituciones que vienen haciendo una gran labor en este sentido.
- Por importe de 10.000.-€ a la Fundación Seres. Dentro de los fines de esta Fundación está el favorecer que la empresa tenga un papel más relevante en la mejora de la sociedad, promoviendo que las organizaciones ayuden a crear valor y asuman su rol como agente clave para resolver problemas sociales.

Implicación con la sociedad

Compromiso con el desarrollo sostenible

Legálitas basa su relación con las comunidades locales y sus grupos de interés en una actuación responsable, orientada a generar un impacto social positivo a través de su actividad empresarial.

Este compromiso se canaliza principalmente a través de la Fundación Legálitas, creada en 2011 como iniciativa de responsabilidad social corporativa, con el objetivo de apoyar a los colectivos más vulnerables, especialmente a los menores. La Fundación desarrolla actividades de patrocinio, mecenazgo, acción social y sensibilización en colaboración con otras instituciones.

Desde su creación, la Fundación ha trabajado tanto en la modernización del marco legal de protección del menor —con especial atención al entorno digital— como en la prestación de apoyo legal a menores y a sus familias. El impacto de estas actuaciones, desarrolladas también desde el Departamento de Comunicación del Grupo, es en muchos casos intangible y difícil de cuantificar, al trasladarse a la sociedad de forma indirecta.

La actividad de la Fundación se articula en los siguientes ámbitos:

- Formación a colectivos vinculados a la educación de menores y al uso de nuevas tecnologías.
- Elaboración de informes jurídicos sobre protección del menor.
- Colaboración con entidades dedicadas a la defensa integral del menor y a la promoción de buenas prácticas digitales.

- Denuncia social ante situaciones de especial vulnerabilidad, como ciberbullying o usurpación de identidad.

Desde 2023 y, fruto de una lógica evolución, los fines de la fundación giran en torno a:

1. Promover la cultura del asesoramiento jurídico preventivo.
2. Mejorar el acceso de los ciudadanos a la Administración de Justicia mediante el uso de tecnología legal avanzada.
3. Impulsar la participación de los empleados en las actividades de la Fundación y en la estrategia ASG del Grupo.
4. Contribuir al bienestar de los ciudadanos, apoyando a los colectivos más vulnerables en colaboración con entidades públicas y privadas.

Principales acciones sociales y de sensibilización desarrolladas en 2025:

Sensibilización y prevención en el entorno digital

Durante el ejercicio, la Fundación Legálitas reforzó la prevención de riesgos digitales con campañas y formación orientadas a ciudadanía y colectivos vulnerables. Con la **Policía Nacional** lanzó *“Mantente alerta. Ayúdanos a protegerte”*, centrada en las **ciberestafas más habituales**, con tres vídeos y pautas claras de actuación (qué hacer y a dónde acudir ante un ciberdelito).

La presentación se realizó en el Complejo Policial de Canillas (Madrid), con presencia institucional (Dirección General de la Policía, Presidencia de la Fundación y CEO de Legálitas). Esta iniciativa da continuidad a campañas anteriores conjuntas (2020, 2022 y 2024), consolidando un marco estable de colaboración público-privada para la concienciación digital.

En paralelo, en el programa *“Reconectados”* de **Fundación Telefónica**, se impartieron sesiones específicas para mayores y su entorno cuidador, abordando **tipologías de fraude online, protocolos de respuesta y medidas básicas de ciberseguridad** (navegación segura, contraseñas robustas con doble factor, cautela ante enlaces/ofertas y lectura de condiciones). El objetivo: incrementar la autonomía digital y reducir la exposición al riesgo de un colectivo especialmente sensible.

Apoyo a colectivos vulnerables

Se firmó un convenio de colaboración con **Fundación Salud y Persona** para desarrollar actividades de cooperación, formación y divulgación orientadas a **personas mayores** y otros **colectivos en vulnerabilidad**. El acuerdo prevé la participación de la Fundación Legálitas en jornadas y seminarios de sensibilización jurídica, y la implicación de Fundación Salud y Persona en proyectos de apoyo con su experiencia en salud mental, reforzando el enfoque integral (legal + psicosocial) en la intervención.

Inclusión social, discapacidad y diversidad

Se renovó el convenio marco con **Fundación ONCE**, reforzando el trabajo conjunto en inclusión y mejora de la calidad de vida de personas con discapacidad y sus familias. Se desarrollaron campañas y encuentros sobre accesibilidad y movilidad (comunidades de propietarios, vía pública, ocio y cultura) y sensibilización frente al **acoso escolar**, **ciberbullying**, **violencia de género** y **valores deportivos**. El impacto agregado de las campañas conjuntas alcanzó 3,2 millones de visualizaciones y ~800.000 interacciones en redes, reflejando alto alcance y engagement.

En **diversidad e inclusión**, Legálitas participó en la mesa redonda “*Impulso de la empleabilidad LGBTIQ+ y cumplimiento normativo*” (REDI y myGwork, Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid), abordando el rol estratégico de RR. HH. en la atracción y retención de talento diverso (bolsas de empleo de impacto, políticas efectivas) y la necesidad de avanzar de intenciones a resultados tangibles.

Educación, divulgación jurídica y prevención

Se celebró la 3ª edición de los Premios Fundación Legálitas, presidida por el ministro de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, reconociendo legaltech y abogacía preventiva. Los galardones recayeron en la RAE (divulgación jurídica, lenguaje claro; Diccionario del español jurídico como referencia) y TaxDown (iniciativa empresarial legaltech que simplifica trámites fiscales), destacando el impacto ciudadano de ambas.

Además, en colaboración con Legal Hackers, se impartió una sesión sobre ciberacoso dirigida a padres, educadores y menores, con foco en prevención, uso responsable de redes e impacto de la IA. La jornada promovió el diálogo multisectorial (juristas, tecnología, asociaciones y salud) para entornos digitales más seguros.

Personas mayores y competencias digitales

Junto a **Fundación Telefónica**, se realizaron talleres presenciales para personas mayores en el Espacio Fundación Telefónica (Madrid), con foco en **compra segura online, protección de datos y prevención de fraudes**. Se enfatizó el uso de sitios oficiales, revisión de políticas de privacidad, limitación de cesión de datos, métodos de pago seguros y protección de dispositivos. Estas actuaciones refuerzan seguridad y autonomía en un entorno crecientemente digitalizado.

Estrategia sectorial y sostenibilidad social

Con **Fundación SERES**, Legálitas y su Fundación colaboraron en la **definición de criterios de sostenibilidad social sectorial** junto a grandes firmas legales (Cuatrecasas, Garrigues, Gómez-Acebo & Pombo, Pérez-Llorca), identificando retos comunes y enfoques compartidos. Asimismo, se trabajó **por primera vez en el sector legal** en España en el **mapa de huella social** de un despacho de abogados, en este caso el de Legálitas, en coordinación con el Comité de Sostenibilidad, integrando estrategia y plan de actuación en materia social.

En **acción climática**, se participa activamente en **Fundaciones por el Clima** (pacto sectorial promovido por la Asociación Española de Fundaciones y Fundación Daniel y Nina Carasso), impulsando compromisos colaborativos para movilizar al sector fundacional en la emergencia climática y la justicia social.

Programas internos de sensibilización y cultura corporativa

A lo largo del ejercicio se desarrolló el programa **“Juntos por la igualdad y lo que consideramos justo”**, agrupando acciones de sensibilización vinculadas a fechas clave, con participación de empleados y enfoque en conciencia, educación y apoyo:

- **Día Mundial de las Enfermedades Raras (28 feb.):** recogida de testimonios de empleados sobre familiares/conocidos afectados, con grabación y difusión de las dos historias más inspiradoras para visibilizar estas realidades. Objetivo: sensibilizar y dar voz a quienes conviven con patologías poco frecuentes, reforzando apoyo y comprensión social.
- **Día Internacional de la Mujer (8 mar.):** muro virtual interno con mensajes, fotos y testimonios sobre mujeres inspiradoras en el día a día. Objetivo: reconocer contribuciones, reforzar el compromiso con la igualdad real y visibilizar referentes.
- **Día Internacional de las Familias (15 may.):** concurso interno (dibujo, microrrelato o foto) sobre qué es la familia para cada persona; sorteo de entradas de ocio para fomentar planes en familia. Objetivo: poner en valor la diversidad de modelos familiares y promover cohesión y bienestar.

- **Día Mundial del Medio Ambiente (5 jun.):** concurso de propuestas sostenibles y Semana Verde (consejos ambientales, recogida de ropa y libros para donación/reciclaje). Acción simbólica de reforestación por parte del Comité ASG, con plantación de al menos 50 árboles para avanzar hacia impacto neto cero.
- **Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+ (28 jun.):** campaña de sensibilización con recomendaciones de series, cursos, películas y libros; adaptación de imagen corporativa (logo en redes). Objetivo: reforzar diversidad e inclusión, crear entornos seguros y promover respeto y libertad.
- **Día Mundial de la Salud Mental (10 oct.):** vídeo de la Dirección de Personas sobre bienestar emocional y su importancia en el trabajo; recordatorio del servicio gratuito de apoyo psicológico del Plan de Bienestar. Objetivo: normalizar la conversación sobre salud mental y facilitar acceso a recursos preventivos.
- **Día Internacional de la Lucha contra el Cáncer de Mama (19 oct.):** distribución de 500 lazos rosas en sedes (Pozuelo, Madrid, Vigo, Zaragoza) y donación a la AECC Madrid. Objetivo: promover prevención y detección temprana y apoyar la investigación mediante financiación.
- **Día Internacional de los Estudiantes (17 nov.):** visita de alumnos de Derecho a instalaciones para conocer operativa legaltech y usos de IA en el asesoramiento. Objetivo: acercar la práctica profesional, fomentar talento joven y difundir cultura corporativa.

Acciones solidarias

En Navidad se desarrolló “**Ningún niño sin juguete**”, con recogida y entrega de juguetes en colaboración con ONG Repara un Juguete (reutilización responsable) y Pajes Mágicos (cumplimiento de cartas de deseos). La participación activa de empleados maximizó el alcance y el impacto en familias en riesgo de exclusión, combinando economía circular y solidaridad.

Bienestar, salud y desarrollo de las personas

Se promovieron actividades cardiosaludables (ruta de senderismo en el Parque Nacional de la Sierra de Guadarrama, V Torneo de Pádel “todos contra todos”) para concienciar sobre hábitos saludables y fortalecer relaciones. Legálitas participó por segundo año en La Liga de Despachos (fútbol sala), reforzando actividad física, compañerismo y sentido de pertenencia.

En cultura interna, el grupo musical de empleados “Metálitas” ofreció su primer concierto, potenciando creatividad y cohesión. Además, se consolidó el Plan de Bienestar (cinco áreas: salud física; salud mental y emocional; bienestar financiero; conciliación; desarrollo personal), con acciones comunicadas por canales internos y orientadas a mejorar satisfacción y calidad de vida.

Enlaces de referencia

- Campaña *Mantente alerta*: www.mantentealerta.com
- Convenio con Fundación Salud y Persona: fundacionlegalitas.com/noticias-fundacion/convenio-de-colaboracion-con-fundacion-salud-y-persona
- Prevención de estafas online (Fundación Telefónica): fundacionlegalitas.com/noticias-fundacion/prevencion-de-estafas-online-fundacion-telefonica
- Renovación convenio Fundación ONCE: fundacionlegalitas.com/noticias-fundacion/renovamos-convenio-con-fundacion-once
- Premios Fundación Legálitas (RAE y TaxDown): fundacionlegalitas.com/noticias-fundacion/ministro-de-justicia-entrega-premios-rae-taxdown
- Sesión Legal Hackers ciberacoso: fundacionlegalitas.com/noticias-fundacion/sesion-legalhackers-ciberacoso
- Empleabilidad LGBTQ+: fundacionlegalitas.com/noticias-fundacion/impulso-empleabilidad-lgbtq
- Compra segura en internet (mayores): fundacionlegalitas.com/noticias-fundacion/comprar-seguro-en-internet

Proveedores

Respecto a la relación con los proveedores, el Código Ético estipula que los procesos de selección de proveedores deben adecuarse a criterios de objetividad e imparcialidad para evitar así cualquier tipo de conflicto de interés en la selección de estos. En este sentido, el Grupo cuenta con un procedimiento de compras, que establece lo siguiente:

- En primer lugar, debe existir comunicación de una necesidad de compra por parte del Departamento solicitante, autorizada por el Responsable de Departamento, informando de la necesidad al Departamento de Compras mediante envío del formulario correspondiente. Posteriormente, el Departamento de Compras cotejará la solicitud con el presupuesto para constatar si se encuentra dentro de la asignación presupuestaria para el departamento destinatario de la compra.
- El Departamento de Compras solicitará al menos tres ofertas, salvo excepciones marcadas por la estrategia de la Compañía, negociará con los potenciales proveedores y realizará la selección en base a criterios técnicos y económicos.
- Una vez efectuada la selección del proveedor, el Departamento de Compras emitirá la orden de compra al proveedor con copia al responsable del Departamento que solicitó la compra y al Departamento Financiero, encargados respectivamente de la posterior aprobación de la factura y autorización del pago. En aquellos casos que lo requieran, el Departamento de Asesoría Jurídica recibirá la documentación contractual del aprovisionamiento para la elaboración del correspondiente contrato.
- En el modelo de contrato el proveedor declara “que cumple y se obliga a cumplir, en todo aquello relacionado con la provisión del Servicio objeto del presente Contrato, con las disposiciones del Código Ético de LEGÁLITAS vigente en cada momento, cuyo contenido es accesible a través del siguiente enlace: <https://www.legalitas.com/canal-etico>.” Entre las obligaciones se incluyen las de compromiso con los derechos humanos y prácticas responsables, la gestión y protección del medio ambiente, Igualdad de oportunidades, no discriminación y prevención frente al acoso psicológico o moral, sexual y por razón de sexo.

En relación con la salud pública se promoverá entre otras las políticas, planes y programas que tengan impacto en la salud de la población promoverán la disminución de las desigualdades sociales en salud e incorporarán acciones sobre sus condicionantes sociales, incluyendo objetivos específicos al respecto

A finales del año 2020 se implantó un sistema de aprobación de solicitudes mediante la web, integrado con Navision, para automatizar y agilizar el proceso de compras de la Compañía. Desde 2022 este sistema se ha ido actualizando y mejorando, entre otros aspectos, se han incluido nuevos campos en las solicitudes de compra con objeto de ampliar y mejorar la información de proveedores y del proceso en general.

Previo a la contratación de un proveedor, se les envía un cuestionario de evaluación donde figuran varios apartados referentes a cuestiones de seguridad, continuidad de negocio, privacidad y sostenibilidad.

Legálitas no estima necesario implementar adicionalmente a las medidas descritas, otros sistemas de supervisión o auditoría a proveedores.

Consumidores

La actividad Legálitas está orientada a la satisfacción de los intereses de sus clientes, lo que implica; una exigencia de máximo rigor técnico y jurídico, así como una dedicación constante al cliente, tratando de entender las necesidades de estos, facilitándoles en cada momento las soluciones más adecuadas.

En relación con lo anterior, el Código Ético establece que el personal de Legálitas debe establecer con los clientes unas relaciones basadas en el interés de las partes y en una actitud permanente de servicio, manteniendo un alto compromiso de honestidad, responsabilidad profesional y trabajo bien hecho, consiguiendo relaciones fundamentadas en la confianza y el mutuo respeto.

Debido a la actividad desarrollada por Legálitas no se estima necesario implementar medidas de salud y seguridad de los consumidores ni de los productos o servicios.

Protección de datos personales y seguridad de la información

Las operaciones desarrolladas por Legálitas en el marco de su actividad conllevan el tratamiento de información sensible, incluyendo datos de carácter personal de clientes, empleados, colaboradores y otras partes interesadas, lo que supone un riesgo operativo relevante para la organización. En este contexto, preservar la confianza de los clientes constituye un elemento esencial, motivo por el cual la protección de los datos personales y la seguridad de la información forman parte de los principios básicos de actuación del Grupo.

Una gestión eficaz de la seguridad de la información permite garantizar:

- La **confidencialidad** de la información, asegurando que únicamente las personas y sistemas debidamente autorizados puedan acceder a la misma.
- La **integridad**, asegurando que la información y sus métodos de tratamiento son exactos y completos.
- La **disponibilidad**, asegurando que los usuarios autorizados tienen acceso a la información y a los activos asociados cuando lo requieran.

En cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos personales, Legálitas realiza bienalmente auditorías específicas de protección de datos, por entidades externas independientes, con el fin de verificar el grado de cumplimiento y la adecuación de las medidas técnicas y organizativas implantadas.

En materia de seguridad de la información, Legálitas cuenta con un sistema de gestión certificado conforme a la norma **ISO/IEC 27001**, que establece un marco estructurado para la identificación, análisis y tratamiento de los riesgos de seguridad de la información, la definición de políticas y objetivos, la implantación de controles, la monitorización de su eficacia y la mejora continua del sistema.

Como novedad del ejercicio, el Grupo ha obtenido la certificación conforme a la norma **ISO/IEC 27701**, que amplía el sistema de gestión de la seguridad de la información hacia un sistema de gestión de la información de privacidad, reforzando el enfoque de responsabilidad proactiva en el tratamiento de los datos personales y garantizando una gestión alineada con los principios y obligaciones establecidos en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la normativa aplicable. De este modo, la privacidad se integra de forma expresa en el Sistema de Gestión Integrado (SGI) del Grupo, que engloba las certificaciones ISO/IEC 27001, ISO/IEC 27701 e ISO 22301.

La organización dispone de una **Política de Seguridad de la Información, Privacidad y Continuidad de los Servicios**, aprobada por el Consejo de Administración, revisada periódicamente y publicada en su sitio web corporativo, de forma que resulta accesible a todas las partes interesadas. Dicha política establece los principios, objetivos, responsabilidades y líneas de actuación en esta materia y se aplica a todos los sistemas de información, tratamientos de datos personales, procesos y personas que intervienen en la prestación de los servicios del Grupo, incluyendo terceros y proveedores cuando corresponda.

Adicionalmente, la política define que el sistema de gestión de la seguridad de la información, la privacidad y la continuidad de los servicios debe ser objeto de auditorías regulares, tanto internas como externas, que verifiquen el cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas de referencia y permitan su mejora continua.

Asimismo, Legálitas mantiene actualizada su **Política de Privacidad**, mediante la cual asume el compromiso de implantar y desarrollar un sistema de protección de datos integrado en el conjunto de sus actividades y decisiones, conforme a los principios de protección de datos desde el diseño y por defecto, y realiza las auditorías bienales de protección de datos a través de una empresa externa especializada.

El Grupo cuenta con un Delegado de Protección de Datos (**DPD**), que ejerce funciones de supervisión y asesoramiento en materia de privacidad y protección de datos personales. Las distintas unidades operativas son responsables de la correcta identificación y gestión de los riesgos asociados a los tratamientos que realizan, así como de los controles aplicables, bajo la coordinación del DPD y dentro del marco de gobierno definido por el Sistema de Gestión Integrado.

Este modelo permite a Legálitas contar con un enfoque estructurado, coherente y alineado con los estándares internacionales en materia de seguridad de la información, privacidad y continuidad, orientado a minimizar el impacto operativo, legal y reputacional derivado de incidentes de seguridad o brechas de datos personales, y a garantizar la adecuada protección de la información y de los derechos de las personas interesadas.

Sistemas de reclamación, quejas y resolución de las mismas

El éxito de la organización depende directamente de los clientes y su índice de satisfacción con los servicios prestados. Por este motivo, el Grupo dispone de puntos de control de satisfacción del cliente y procedimientos específicos para la gestión de reclamaciones e incidencias.

Metodología de Calidad y Satisfacción del Cliente

En Legálitas, la calidad percibida es un pilar estratégico. Nuestro modelo de medición combina herramientas tecnológicas avanzadas con procesos de análisis proactivo para garantizar una experiencia de cliente óptima en cada interacción:

- **Sistemas de Medición Interna.**

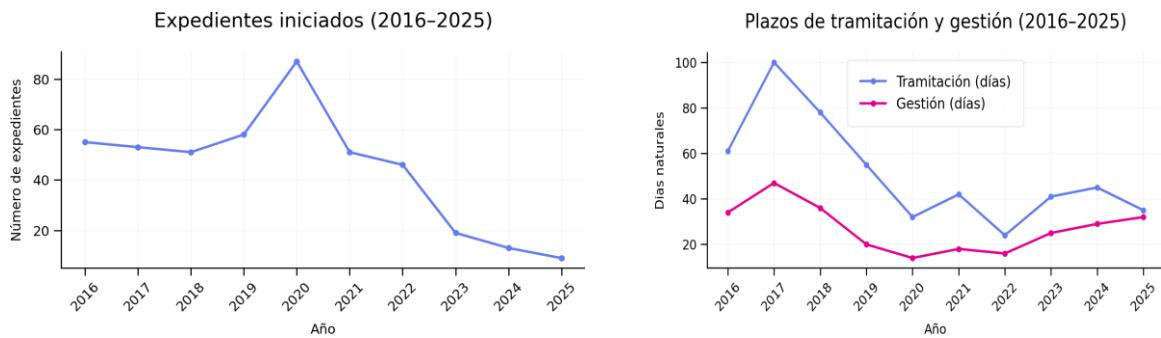
Contamos con tres mecanismos complementarios que integran la Inteligencia Artificial y la interacción directa:

- **Inteligencia Artificial (IA) Predictiva:** Inmediatamente tras finalizar la consulta jurídica, un motor de IA transcribe y analiza la conversación para detectar indicadores de insatisfacción. Ante cualquier riesgo identificado, se genera una alerta inmediata que permite a un equipo especializado contactar proactivamente con el cliente para ofrecer una resolución inmediata.
- **Encuestas IVR (Voz Interactiva):** Siete minutos después de la consulta, se activa una llamada automatizada de valoración rápida (Sí/No).
 - *Gestión de resultados:* En caso de respuesta negativa, el equipo especializado contacta al cliente para gestionar la incidencia.
 - *Protocolo de exclusión:* Esta llamada no se efectúa si el sistema de IA Predictiva ya ha identificado y gestionado previamente una posible insatisfacción.
- **Encuestas NPS (Qualtrics):** Quince minutos tras el cierre, el cliente recibe una encuesta vía email diseñada para medir el **NPS** y realizar una evaluación detallada (escala 0-10) sobre:
 - Facilidad y tiempos de contacto.
 - Implicación, profesionalidad y seguimiento del abogado.
 - Ajuste del producto a sus necesidades.
 - Gestión de detractores: Ante valoraciones de 0 a 6, se genera una alerta automática. Al igual que en el sistema IVR, este proceso es excluyente: si el cliente ya fue contactado, no se duplica la interacción.

- **Análisis y Planes de Acción.**

Los datos recopilados se consolidan diariamente a través de un Dashboard online en tiempo real y mediante informes de evolución. Este flujo de información es la base fundamental para la toma de decisiones, permitiéndonos diseñar e implementar planes de acción específicos orientados a la mejora continua del servicio.

En los siguientes gráficos, se muestran los tiempos de resolución y la comparativa con años anteriores:



A continuación se indican los siguientes plazos (en días naturales):

Tramitación: hace referencia al tiempo transcurrido desde que el interesado presentó la reclamación por primera vez hasta que el Defensor del Cliente resuelve finalmente en segunda instancia (dos respuestas). En 2025, este plazo alcanzó los 35 días, mejorando el del ejercicio anterior (45 días).

Gestión: es el tiempo invertido en la tramitación de la reclamación en segunda instancia, que alcanzó una media de 32 días, frente a los 29 días naturales de 2024. No obstante, debe aclararse que el tiempo de elaboración del informe, desde que el expediente quedó completo, fue de 14,50 días (22 el año anterior).

A continuación, se presenta el detalle de las reclamaciones atendidas durante el ejercicio 2025 y 2024 desde el Servicio de Atención al Cliente (SAC) y el Defensor del Asegurado (DA):

Número de reclamaciones atendidas en el ejercicio 2025				
	SAC	SAC A DA	DA	Total SAC+DA
Pendientes inicio año	2	0	2	4
Iniciadas en el año	34	0	9	43
<i>No admitidas</i>	0	0	7	7
<i>Admitidas</i>	34	0	2	36
Resueltas en año	34	0	4	38
<i>Estimadas</i>	8	0	0	8
<i>Desestimadas</i>	26	0	4	30
<i>Otros</i>	0	0	0	0
Pendientes fin año	2	0	0	2
Tiempo medio	16	0	32	48

Número de reclamaciones atendidas en el ejercicio 2024				
	SAC	SAC A DA	DA	Total SAC+DA
Pendientes inicio año	8	0	0	8
Iniciadas en el año	20	0	11	31
<i>No admitidas</i>	0	0	7	7
<i>Admitidas</i>	20	0	4	24
Resueltas en año	26	1	4	30
<i>Estimadas</i>	13	0	1	14
<i>Desestimadas</i>	12	1	3	15
<i>Otros</i>	1	0	0	1
Pendientes fin año	2	0	2	4
Tiempo medio	14,16	0	29	43,16

Información fiscal

Legálitas presta especial atención al cumplimiento de sus obligaciones tributarias que resulten de la normativa aplicable en cada uno de los territorios en los que opera el Grupo.

Los Estados financieros de Legálitas Global Group, S.L., y sociedades dependientes, correspondientes al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025 y del ejercicio anterior, han sido elaborados de acuerdo con lo establecido en las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

Resultado del ejercicio por país

El resultado consolidado de Legálitas Global Group, S.L. y sociedades dependientes a 31 de diciembre de 2025 ha sido de (5.739,57 miles de euros), ((1.883,11 miles de euros) a 31 de diciembre de 2024).

En la siguiente tabla se muestra el desglose del resultado, antes de impuesto de sociedades, por país obtenido por Legálitas Global Group, S.L. y sociedades dependientes en el ejercicio 2025 y 2024:

Resultado antes de Impuesto de sociedades por país (miles de euros)	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
España	-8.460,49	-3.305,64
Colombia	12,64	12,64

Impuesto sobre Sociedades por país

Asimismo, se acompaña a continuación el gasto devengado en el ejercicio 2025 y 2024 en concepto de Impuesto sobre Sociedades por Legálitas Global Group, S.L. y sociedades dependientes por país:

Gasto por Impuesto sobre Sociedades por país (miles de euros)	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
España	2.714,60	1.409,92
Colombia	-6,33	-0,03

Subvenciones recibidas

Las sociedades del grupo han recibido subvenciones a la explotación concedidas, en su mayor parte, por parte de la Fundación Tripartita con objeto de fomentar la formación del personal. El importe percibido, por este motivo, en el ejercicio 2025 ha sido de 41.488 euros (40.835 euros en 2024).

Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera

El presente estado de información no financiera se ha elaborado tomando como criterios los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad. Para su elaboración, se ha tomado de referencia los estándares GRI para la elaboración de Informes de Sostenibilidad. El uso de los estándares GRI se ha hecho de manera selectiva, por lo que el presente informe no constituye un informe de conformidad con GRI. Los estándares utilizados se detallan debajo de la tabla de referencias.

En julio de 2021 entró en vigor el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea con fecha 10 de diciembre de 2021, y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088, y en particular, su artículo 8, apartado 4, mediante la especificación del contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas sujetas a los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE respecto a las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, y la especificación de la metodología para cumplir con la obligación de divulgación de información.

Atendiendo a la naturaleza de la actividad de seguros de Legálitas Seguros como aseguradora del Grupo, el riesgo de sostenibilidad es un riesgo adicional a tener en cuenta por las entidades aseguradoras tanto en lo que respecta a las inversiones que cubren provisiones técnicas o recursos propios, los productos de seguro y los productos donde pueda producirse posible pérdida para el inversor (PRIIPS¹¹ o productos con riesgo-tomador como UNIT-LINKED¹² o planes de pensiones).

Legálitas Seguros no comercializa este tipo de productos y, por tanto, no se ve afectada por el Reglamento UE 2019/2088, el cual establece las obligaciones de las aseguradoras en materia de sostenibilidad para productos con riesgo tomador.

Para la elaboración de este informe y la selección de los contenidos relevantes se ha realizado previamente un análisis de materialidad para determinar a partir de los contenidos requeridos por la citada Ley, qué contenidos corresponde incluir detalladamente y aquellos para los que por la falta de sistemas de información adecuados o por la baja relevancia de estos en el negocio del Grupo se incluye una explicación de los motivos de su omisión.

¹¹ Packaged Retail and Insurance-Based Investment Products (Productos de Inversión Minorista Empaquetados).

¹² Seguro de ahorro e inversión vinculado a una cesta de fondos, en el que el asegurado asume el riesgo de la inversión.

LEGALITAS GLOBAL GROUP, S.L. y sociedades dependientes
 Estado de Información no Financiera, (Informe de Gestión consolidado)
 del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025

El análisis de materialidad se ha llevado a cabo a partir de otros reportes de naturaleza similar publicados por compañías del sector, mediante la identificación de los temas identificados como más relevantes a la hora de reflejar los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización o bien de influir en las decisiones de los grupos de interés.

A continuación, se incluye de forma detallada la relación de contenidos junto con la valoración de materialidad que ha establecido la compañía por medio de los responsables y supervisores en cada ámbito de actividad:

Contenido	Materia	Valoración		
		Supervisor	Responsable	TOTAL
Modelo de negocio	Entorno de negocio	2	2	2
	Gestión de riesgos no financieros	3	3	3
Lucha contra la corrupción y el soborno	Lucha contra la corrupción y el soborno	2	2	2
	Lucha contra el blanqueo de capitales	2	3	2,5
Personal	Características del empleo ofrecido (calidad de los contratos, remuneraciones, edad de la plantilla, etc.)	5	5	5
	Organización del trabajo y medidas de conciliación	4	4	4
	Salud y seguridad de los empleados	4	4	4
	Relaciones sociales y comunicación con los empleados	5	5	5
	Formación, capacitación, atracción del talento y desarrollo profesional	4	4	4
	Accesibilidad universal	4	4	4
	Igualdad y diversidad	5	5	5
Derechos humanos	Respeto y cumplimiento de los derechos humanos	3	5	4
Medioambiente	Gestión medioambiental	1	2	1,5
	Contaminación atmosférica, acústica y lumínica	1	1	1
	Economía circular y prevención y gestión de los residuos generados	1	2	1,5
	Uso sostenible de los recursos	2	2	2
	Lucha contra el cambio climático	1	1	1
	Protección de la biodiversidad	1	1	1
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible y relaciones con las comunidades locales	3	4	3,5
	Subcontratación y relación con proveedores	2	2	2
	Satisfacción del cliente, calidad del servicio y relación con los consumidores	5	5	5
	Información fiscal y desempeño económico	3	3	3

Índice de contenidos en relación con los requisitos de la Ley - 11/2018

Ámbitos Generales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio :	GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-6 GRI 2-23	EINF-1-9	
	– Entorno empresarial.			
	– Organización y estructura.			
	– Mercados en los que opera.			
	– Objetivos y estrategias.			
	– Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.			
General	Marco de Reporting,	GRI 2-5	EINF-47	
Materialidad	Análisis de materialidad.	GRI 3-1 GRI 3-2	EINF-47, 48	
Principales riesgos e impactos identificados	Gestión de riesgos.	Se detalla el sistema de riesgos.	EINF-3	
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave.	Descripción de riesgos.	EINF-3-9	
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa.	Marco interno: Descripción cualitativa de los principales efectos.	EINF-9	Debido al casi inexistente riesgo medioambiental, el Grupo no ha estimado necesario aplicar otros recursos dedicados a prevención de estos riesgos, ni a realizar provisiones o garantías.
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	Marco interno: descripción cualitativa de los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	EINF-9	De igual modo, dada la naturaleza de su actividad, los procedimientos de evaluación o certificación medioambiental se consideran totalmente inmatrimoniales en el caso de Legálitas.

Ámbitos Generales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	Marco interno: descripción cualitativa de recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	EINF-9	Debido al casi inexistente riesgo medioambiental, el Grupo no ha estimado necesario aplicar otros recursos dedicados a prevención de estos riesgos, ni a realizar provisiones o garantías.
	Aplicación del principio de precaución.	Marco interno: descripción cualitativa de aplicación del principio de precaución.	EINF-9	Dada la naturaleza de las operaciones del Grupo, el enfoque de gestión adoptado se focaliza en minimizar los impactos derivados de la actividad mediante la optimización de los recursos utilizados y la prevención de la contaminación con un apropiado tratamiento de residuos, a los efectos de lograr un desarrollo sostenible.
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	Marco interno: descripción cualitativa de la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	EINF-9	Debido al casi inexistente riesgo medioambiental, el Grupo no ha estimado necesario aplicar otros recursos dedicados a prevención de estos riesgos, ni a realizar provisiones o garantías.

Ámbitos Generales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Contaminación.	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica).	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	EINF-6,7,9	Las emisiones totales de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), de óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) u otras emisiones significativas al aire no son materiales para Legálitas.
Economía circular y prevención y gestión de residuos.	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 306-3	EINF-9,10	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	N/A		No material, teniendo en cuenta el sector de actividad de la compañía.
Uso sostenible de los recursos.	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI_303-5	EINF-11	
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI_302-1	EINF-10,11	
	Consumo , directo e indirecto, de energía.	GRI_302-1	EINF-11,12	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.	Marco interno: descripción cualitativa medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.	EINF-11	
	Uso de energías renovables.	Marco interno: descripción cualitativa del uso de energías renovables.	EINF-11	El 100% de esta energía de origen renovable.

Ámbitos Generales			
Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Cambio climático.	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas.	Marco interno: descripción cuantitativa anual de GEI en emisiones equivalentes de CO2.	EINF-13, 14 Las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) producidos por las actividades del Grupo no resultan significativos y se encuentran fuera del alcance de las regulaciones en esta materia.
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas adoptadas para adaptarse al cambio climático.	EINF-12, 13 Actualmente Legálitas no ha identificado impactos relevantes en su negocio derivados del cambio climático y sus consecuencias, por lo que no ha adoptado medidas específicas de mitigación en este sentido.
	Metas de reducción establecidas voluntariamente.	Marco interno: descripción cualitativa de las metas de reducción.	EINF-12, 13 Los niveles de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) producidos por las actividades del Grupo no resultan significativos y se encuentran fuera del alcance de las regulaciones en esta materia, motivo por el cual el Grupo no había fijado metas de reducción de GEI hasta la fecha.

Ámbitos Generales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Protección de la biodiversidad.	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas tomadas para preservar o restauran la biodiversidad.	EINF-14	Las operaciones de Legálitas no se realizan en sitios de proximidad a áreas protegidas o adyacentes a zonas de alta biodiversidad o con existencia de especies protegidas.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	Marco interno: descripción cualitativa de los impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	EINF-14	

Ámbitos Generales				
Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión	
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional.	GRI 2-7/405-1	EINF-16, 17	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 2-7	EINF-17, 18	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional.	Marco interno: Calcularlo sobre la base de fecha de entrada y salida en el grupo. (x días como empleado/365).	EINF-18	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional.	Marco interno: Número total de despidos durante el ejercicio desglosado por sexo, edad y categoría profesional.	EINF-19	
	Brecha salarial.	Marco interno: Medida como diferencia porcentual del salario bruto anual femenino respecto salario bruto anual masculino para cada categoría.	EINF- 21	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional.	Marco interno: remuneración media (incluye retribución fija y retribución variable).	EINF-20, 21	

Ámbitos Generales				
Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión	
Empleo	Remuneración media de los consejeros por sexo.	Marco interno: remuneración media (incluye retribución fija y retribución variable).	EINF-22	
	Remuneración media de los directivos por sexo.	Marco interno: remuneración media (incluye retribución fija y retribución variable).	EINF-21	Debido a la composición de la alta dirección de Legálitas en 2024 y 2023 y con objeto de salvaguardar la información susceptible, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se omite la distribución por sexos y la brecha salarial de la remuneración media.
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	Marco interno: descripción cualitativa de las políticas vigentes.	EINF-22, 23	
	Empleados con discapacidad	Marco interno: descripción cuantitativa del promedio de discapacitados.	EINF-22	
	Organización del tiempo de trabajo.	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo.	EINF-23	
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo.	Marco interno: n.º horas de absentismo.	EINF-25	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	Marco interno: descripción cualitativa de medidas.	EINF-24	

Ámbitos Generales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Salud y seguridad.	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI_403-7	EINF-25, 26	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo.	GRI_403_9 y GRI 403-10. Se Incluyen fórmulas de cálculo.	EINF-25, 26	
Relaciones sociales.	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	Marco interno: descripción cualitativa de las organización del diálogo social	EINF-26, 27	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI_2-30	EINF-26	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	Marco interno: descripción cualitativa del balance de los convenios colectivos, en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	EINF-26, 27	
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.	Marco interno: descripción cualitativa de las organización del diálogo social.	EINF-27	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Marco interno: descripción cualitativa de las políticas.	EINF-27, 28	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno: horas de formación totalizadas y por categoría profesional.	EINF-28	

Ámbitos Generales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas.	EINF-29, 30	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas.	EINF-28, 29	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas.	EINF-30	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	Marco interno: descripción cualitativa de la gestión de la diversidad.	EINF-29, 30	
Aplicación de diligencia debida en materia de derechos humanos y en su caso, medidas para mitigación, gestión y reparación.		GRI_2-23 y 2-26. Código ético.	EINF-30	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.		GRI_406-1	EINF-31	No se han registrado denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.		GRI_2-23	EINF-15, 30	

Ámbitos Generales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.		GRI_2-26, 2-27	EINF-31, 32	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.		Marco interno: información cualitativa de las medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	EIN-32	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.		Marco interno: cuantía de las aportaciones en euros.	EIN-32, 33	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	Marco interno: descripción cualitativa del impacto.	EINF-33, 34	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	Marco interno: descripción cualitativa del impacto.	EINF-33, 34	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	Marco interno: descripción cualitativa de las relaciones mantenidas.	EINF-33, 34	
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 2-28	EINF-34-38	

Ámbitos Generales				
Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Subcontratación y proveedores.	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 2-6	EINF-39, 40	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 2-6	EINF-39, 44	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	Marco interno: descripción cualitativa del sistema de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	EINF-40	Legálitas no estima necesario implementar adicionalmente a las medidas descritas, otros sistemas de supervisión o auditoría a proveedores.
Consumidores.	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	Marco interno: descripción cualitativa de la medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	EINF-40-44	Debido a la actividad desarrollada por Legálitas no se estima necesario implementar medidas de salud y seguridad de los consumidores ni de los productos o servicios.
	Sistemas de reclamación Quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI_2-5	EINF-42-45	
Información fiscal.	Beneficios obtenidos país por país.	Marco interno: beneficios/(pérdidas antes de impuesto sobre sociedades por país	EINF-45	
	Impuestos sobre beneficios pagados.	Marco interno: impuesto sobre sociedades por país.	EINF-46	
	Subvenciones públicas recibidas.	Marco interno: subvenciones públicas recibidas.	EINF-46	