

LEGÁLITAS

Ejercicio 2024

Estado de Información No Financiera

Modelo de negocio

En fecha 14/12/2023 Legálitas Asistencial Legal, S.L.¹ adquiere la sociedad Legálitas Impulsa, S.L., cuya actividad es la de servicios de gestoría ligados al negocio principal de Legálitas Global Group, S.L. (sociedad dominante del grupo, en adelante, “Legálitas” o “el Grupo”). Legálitas es un grupo empresarial dedicado a la prestación de servicios y seguros de asistencia jurídica a particulares y grandes colectivos. Los datos referidos a las participaciones en sociedades del grupo y asociadas se detallan en la Memoria de las Cuentas Anuales consolidadas de Legálitas Global Group, S.L. y sociedades dependientes. Los orígenes de la compañía se remontan al año 1999, cuando inició su actividad empresarial con el objetivo de acercar la figura del abogado al ciudadano, democratizando el acceso a una asistencia jurídica inmediata y de calidad a precios asequibles.

Después de más de dos décadas, Legálitas se ha consolidado como líder en el sector de asistencia jurídica inmediata en España. Cuenta con un importante know-how de mercado, fruto de la experiencia y el conocimiento del sector, construyendo una amplia cartera de clientes.

En la actualidad, Legálitas tiene una marca de alta penetración y reconocimiento nacional, operando mediante una oferta diversificada de servicios legales que abarcan diferentes especialidades del derecho, dirigida tanto a particulares como a pequeñas empresas y autónomos del ámbito nacional. Concretamente, la actividad de Legálitas se estructura en tres líneas de negocio:

Defensa jurídica a particulares y colectivos

Legálitas Asistencia Legal, S.L.U., ofrece asistencia jurídica a particulares, autónomos y pymes, mientras que Legálitas Seguros y Reaseguros S.A.U., incorporan coberturas de defensa jurídica. Además, la compañía acepta reaseguros de defensa jurídica incluyendo tanto el riesgo económico como la gestión de los siniestros.

Defensa jurídica
a particulares

Defensa jurídica
a colectivos

Seguros 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., Legálitas Expansión S.L.U., LAL Abogados Asistencia Jurídica Especializada S.L.P, Legálitas Colombia S.A.S., Legálitas Impulsa, S.L., 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”.

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.

Cultura empresarial

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 2024 Legálitas ha realizado la mayor parte de su actividad en Vía de los Poblados N.º 3 de Madrid. Actualmente el Grupo cuenta con 809 profesionales sin incluir el personal de su filial de Colombia e incluyendo el personal de la Fundación (725 en 2023), de los cuales 477 prestan servicio desde su sede social en la localidad de Madrid (499 en 2023), 232 (193 en 2023) prestan servicio desde la sede de Pozuelo, 42 desde el centro de trabajo ubicado en Vigo (33 en 2023) y 58 desde la sede de Zaragoza.

Del total de plantilla, 28 empleados de Zaragoza y 12 del centro de trabajo de Pozuelo (21 en 2023) 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 375 oficinas (340 en 2023) 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 III (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) 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 de aspectos tales como el impacto, la frecuencia y la importancia a nivel estratégico.

Los riesgos más relevantes de tipo no financiero son los que se detallan a continuación:

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 ISO/IEC 27001:2013; un estándar reconocido a nivel internacional que se basa en la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

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 82 en 2024, frente a los 93 registrados en 2023.

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 total ante sus clientes, los riesgos relacionados con la interrupción de la actividad son especialmente relevantes.

El Grupo cuenta con un sistema de gestión certificado en la norma ISO22301:2019 con la finalidad de ser más resilientes como empresa, gestionando cualquier incidente disruptivo de forma que minimice el impacto económico y reputacional que pudiera causar.

A esos efectos se han definido los procesos críticos que el sistema de gestión debe atender de forma prioritaria, así como las dependencias críticas necesarias para su continuidad tanto a nivel de ubicaciones, como de proveedores o de recursos humanos o tecnológicos en función de la estrategia definida por la empresa en función del impacto que tendría para el negocio la afectación de cada uno de sus procesos críticos.

Legálitas ha definido planes o procedimientos de contingencia para determinados escenarios de crisis. En ellos se especifican los pasos a seguir en caso de ocurrencia de incidente disruptivo que afecte a los procesos críticos de la compañía. 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 los planes y del proceso completo de gestión de la crisis se testa periódicamente a través de pruebas, simulando la ocurrencia de un incidente disruptivo en un escenario concreto o en una parte de este.

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 contexto internacional ha venido condicionado por los conflictos bélicos de Rusia y Ucrania y de Oriente Próximo, lo que ha obligado a Legálitas a contemplar estos escenarios de riesgo como parte de su gestión continua, así como los posibles impactos operativos derivados del teletrabajo, cuyas condiciones, una vez más, se han renovado recientemente por el Comité de Empresa del Grupo.

Por otro lado, el Grupo incorpora nuevos riesgos a su gestión, dentro de los cuales cabe destacar aquellos relacionados con el cambio climático mientras que prevalecen los relativos a Inteligencia Artificial, seguridad de la información, protección de datos y sostenibilidad/ASG.

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 y Continuidad de Negocio.
- 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 Privacidad.
- Política de Protección a denunciantes.
- Política de Comunicación y Marketing,

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:

- Sistema de Gobierno (propriadamente dicho).
- 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 2024 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 3 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 diciembre de 2024 el Plan Estratégico de Sostenibilidad elaborado durante el primer trimestre del año. 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.

Gestión ambiental y gestión de residuos

Para el ejercicio 2024, el Grupo aplica en la sede de Vía de los Poblados N.º 3, Madrid, donde se concentra gran 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 Cristalia y uno en Pozuelo), que se retiran quincenal o mensualmente según las necesidades. En 2024 se han retirado 1.588,60 kg de papel (3.118,20 kg en 2023), disminución que se explica por la mayor retirada de papel en 2023 por el traslado de oficinas.
- Reciclaje de los residuos de alimentación mediante contenedores para residuos orgánicos, plásticos y cartón en los distintos centros de trabajo. El volumen de residuos gestionados en la oficina de Cristalia asciende a 3.753,56 kg (227,30 Kg de papel y cartón, 473,15 Kg de envases/plástico, 40,84 Kg de vidrio y 3.012,28 Kg de resto de residuos)³.
- 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.
- Contenedores para el reciclaje de baterías que se vierten en los puntos de retirada.

Desde Legálitas concienciamos a nuestros empleados cada día sobre la importancia de reducir, reutilizar y reciclar, con facilidades como contenedores de reciclaje o los puntos limpios para tapones y pilas. 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.

³ Datos estimados a partir de la información facilitada por la propiedad del complejo empresarial en base a la superficie de la oficina de Legálitas.

Uso sostenible de los recursos⁴

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

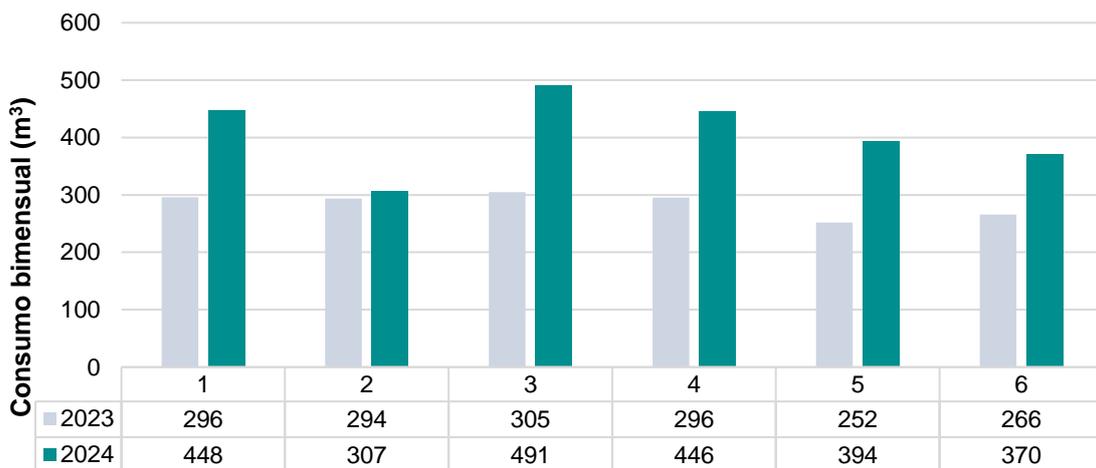
En relación con el consumo de materias primas, dada la actividad del Grupo, el único material que pudiera resultar relevante a efectos del presente informe es el papel. En este sentido, Legálitas trabaja de forma continua en la concienciación de los empleados para una adecuada planificación del consumo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

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 2024 se sitúa en 1.894 Kg, lo que supone un -13,22%% menos con respecto al año anterior (2.182 Kg). Esta reducción se explica por el incremento de forma progresiva de la digitalización de documentos y las políticas del Grupo encaminadas a un consumo más sostenible.

Consumo de Agua

El consumo total de agua de Legálitas en el ejercicio 2024 asciende a 2.456 m³, observándose un aumento del nivel de consumo del 43,82% respecto al 2023 (1.708 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:



⁴ 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.

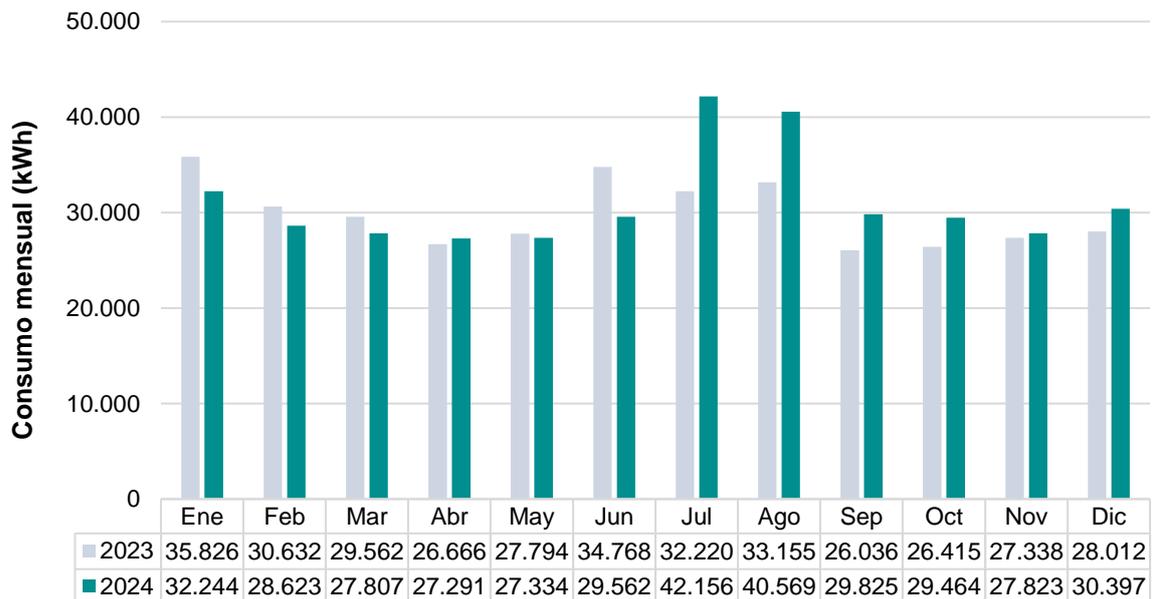
Consumo de energía y medidas para mejorar la eficiencia energética

En 2024, el consumo de electricidad de red de Legálitas se sitúa en 373.095 kw/h, siendo el 100% de esta energía de origen renovable. Esta cifra representa un incremento del 4,09% con respecto al consumo registrado en el año anterior (358.424 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.

Debido a la aplicación del modelo mixto de teletrabajo ha derivado en una mayor eficiencia de la gestión y el consumo energético, sin embargo, la apertura de una nueva oficina en 2024 ha aumentado el consumo final.

La contratación durante el último trimestre del año 2023, de energía 100% renovable para todas las oficinas, ha supuesto un incremento en la factura energética de 2024, si bien el impacto neto en el medioambiente se ve amortiguado de forma importante a partir de ese periodo.

A continuación, se muestra el grafico 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

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. De igual modo, dada la naturaleza de su actividad, los procedimientos de evaluación o certificación medioambiental se consideran totalmente inmateriales en el caso de Legálitas.

Para el ejercicio 2024, se han desarrollado mecanismos más exhaustivos de medición de las emisiones de gases de efecto invernadero, de modo que el inventario incluye todas las emisiones de Alcance 1 y 2, así como las emisiones de Alcance 3. Del Alcance 3, se excluyen aquellas categorías que no superan el 5% del total de emisiones.

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

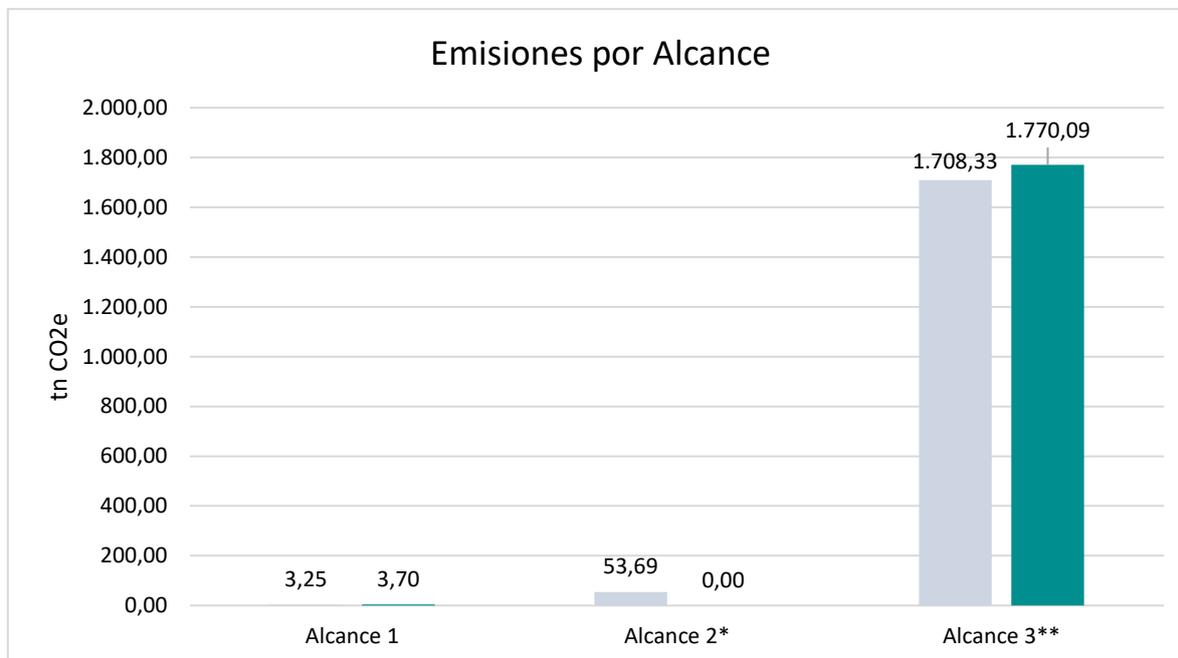
- Proveer de datos que puedan ayudar a la empresa a reducir sus emisiones de GEI.
- Permitir a la empresa comparar sus emisiones de GEI (y reducciones) entre periodos de reporte.
- Incrementar la credibilidad de la compañía en iniciativas medioambientales.
- Permitir a la empresa participar en programas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

A continuación, se muestran las emisiones por alcance de los ejercicios 2024 y 2023, para todas las operaciones de Legálitas, incluyendo las oficinas de Madrid, Pozuelo de Alarcón y Vigo. En el informe realizado sobre el ejercicio 2023 se omitieron del cálculo de emisiones de Alcance 3 las *emisiones financiadas* (no disponibles en el momento de la emisión del informe), que sí se han incorporado en este informe a efectos comparativos con el cálculo de 2024.

Teniendo en cuenta lo anterior, en 2024 las emisiones totales han aumentado un 0,5% hasta las 1.773,79 tnCO₂ (1.765,27 tnCO₂ en 2023). En cuanto a las emisiones de GEI por alcances, las emisiones de Alcance 1 han aumentado un 13,8% con respecto a 2023 hasta las 3,70 tnCO₂ (3,25 tnCO₂ en 2023), las de Alcance 2 se han reducido hasta las 0 tnCO₂⁵ (53,69 tnCO₂ en 2023) y las de Alcance 3 aumentan un 3,6% hasta las 1.770,09 tnCO₂ (1.708,33 tnCO₂ en 2023).

⁵ 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 2024 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.

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 contempla la posibilidad de compensar en los próximos ejercicios su impacto en el medioambiente mediante la vía de reforestación o cualquier otra medida que permita amortiguar sus emisiones de CO₂, incluidas aquellas encaminadas a preservar la biodiversidad de fauna y flora.

Nuestro equipo

En Legálitas sabemos que las personas son el motor esencial de cualquier negocio y, por tanto, una pieza fundamental para alcanzar el éxito. En el ámbito de los recursos humanos, los mecanismos de gestión del Grupo se basan en la búsqueda constante del progreso y en la creación de una cultura corporativa que fomente el autodesarrollo, orientada a generar experiencias favorables que impulsen la evolución y el crecimiento personal, profesional y humano de nuestros empleados.

La gestión del talento y nuestro compromiso con la igualdad y la diversidad son ejes fundamentales de nuestra estrategia. Nos esforzamos por atraer y retener a los profesionales más competentes, motivándolos y haciéndoles sentir parte de una organización que les valora tanto en el ámbito personal como profesional.

El Grupo respeta firmemente el derecho de libre asociación sindical, de negociación colectiva y defiende que, en los procesos de reclutamiento, selección y promoción, los candidatos deben ser evaluados únicamente por su adecuación a las condiciones requeridas por el puesto de trabajo en cuestión.

- Legálitas es una compañía joven pero claramente competitiva en el mercado y preparada para afrontar ágilmente los retos y cambios necesarios para adaptarse en cada momento al entorno social. En los últimos años se han ido consolidando diversos cambios en las herramientas y protocolos de trabajo, y en el 2024 se han mantenido las existentes y se han implantado nuevas acciones: Continuamos apostando por el teletrabajo como una herramienta clave para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional de nuestros empleados. Este modelo nos permite ofrecer mayor flexibilidad, mejorando el bienestar de los equipos y contribuyendo a una gestión más eficiente del tiempo sin comprometer los objetivos del grupo.
- Hemos establecido una nueva estructura interna basada en niveles organizativos, diseñada para una gestión más eficiente y transparente de los puestos de trabajo. Esta estructura clasifica los puestos en función de las responsabilidades, competencias y funciones asignadas, lo cual nos ha permitido definir rangos salariales específicos y hacer un análisis interno y con respecto al mercado laboral.
- Hemos establecido planes de desarrollo profesional en departamentos clave, promoviendo la proyección y crecimiento de nuestros empleados dentro de la organización.

- En nuestra búsqueda de mejora continua, por primera vez, hemos incluido en la encuesta de clima laboral, el indicador NPS (Net Promoter Score) de empleado. Este indicador nos ofrece una referencia clave para replicarlo en años sucesivos, analizar su evolución, planificar acciones para mejorarlo y evaluar el impacto real de las acciones emprendidas.
- La formación ha sido un pilar fundamental durante el 2024. Hemos implementado un sistema de procedimentación, estructuración y registro de la formación, consolidándola como una práctica habitual en el día a día de nuestros equipos. Este enfoque garantiza el desarrollo continuo de las competencias de nuestros empleados y refuerza nuestra apuesta por el aprendizaje como motor de crecimiento organizativo.
- Se ha continuado utilizando intensivamente la tecnología para reuniones, formaciones y foros de trabajo, complementando la digitalización de procesos a través de plataformas de reclutamiento más ágiles y eficientes.

Con estas acciones reforzamos nuestro compromiso con el bienestar de nuestros equipos, consolidando una organización que prioriza a las personas, promueve su desarrollo y asegura su satisfacción, a la vez que seguimos avanzando por la sostenibilidad y alineándonos con los valores que nos definen.

Empleo

Personal

A 31 de diciembre de 2024 el Grupo contaba con un total de 809 personas, lo que supone un incremento del 11,59% con respecto al ejercicio anterior (725 personas). A continuación, se indica la distribución de la plantilla por sexo, edad y clasificación profesional a 31 de diciembre de 2024 y a 31 de diciembre de 2023:

N.º de empleados por sexo	31.12.2024		31.12.2023	
	N.º de empleados	%	N.º de empleados	%
Hombre	245	30,3	193	26,6
Mujer	564	69,7	532	73,4
Total	809	100,0	725	100,0

N.º de empleados por edad		31.12.2024		31.12.2023	
Rango de edad	N.º de empleados	%	N.º de empleados	%	
18-30 años	162	20,0	91	12,6	
30-45 años	266	32,9	247	34,1	
46-60 años	353	43,6	351	48,4	
61-65 años	28	3,5	36	5,0	
Total	809	100,0	725	100,0	

N.º de empleados por clasificación profesional		31.12.2024		31.12.2023	
Clasificación profesional	N.º de empleados	%	N.º de empleados	%	
Directivo	29	3,6	38	5,2	
Mando intermedio	58	7,2	32	4,4	
Técnico	315	38,9	258	35,6	
Auxiliar	407	50,3	397	54,8	
Total	809	100,0	725	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 785 y 24 empleados respectivamente a 31 de diciembre de 2024 (712 y 13 empleados respectivamente a 31 de diciembre de 2023). En este caso, los incrementos interanuales han sido del 10,25% para los contratos indefinidos y un aumento del 84,62% 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 2024 y a 31 de diciembre de 2023:

Modalidades de contrato por sexo		31.12.2024			31.12.2023		
Sexo	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	
Hombre	238	7	96	189	4	77	
Mujer	547	17	295	523	9	302	
Total	785	24	391	712	13	379	

Modalidades de contrato por edad		31.12.2024			31.12.2023		
Edad	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	
18 – 30 años	146	16	82	80	11	47	
30 – 45 años	260	6	122	247	-	132	
46 – 60 años	351	2	171	349	2	183	
61 – 65 años	28	-	16	36	-	17	
Total	785	24	391	712	13	379	

Modalidades de contrato por categoría profesional						
	31.12.2024			31.12.2023		
Categoría profesional	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial
Directivo	29	-	-	38	-	292
Mando intermedio	58	-	2	32	-	1
Técnico	313	2	84	258	-	4
Auxiliar	385	22	305	384	13	82
Total	785	24	391	712	13	379

A continuación, se indica la distribución del promedio anual de tipos de contratos por, sexo, edad y categoría profesional de los ejercicios 2024 y 2023:

Modalidades de contrato por sexo						
	2024			2023		
Sexo	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial
Hombre	222,80	4,67	84,79	182,51	2,93	72,33
Mujer	578,85	16,19	314,63	515,11	11,56	297,00
Total	801,65	20,86	399,42	697,62	14,49	369,33

Modalidades de contrato por edad						
	2024			2023		
Edad	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial
18 – 30 años	116,69	13,91	57,69	63,51	11,41	35,26
30 – 45 años	271,40	3,49	133,51	255,21	1,22	136,90
46 – 60 años	378,34	3,45	191,06	342,04	1,86	180,32
61 – 65 años	35,22	-	17,15	36,86	-	16,84
Total	801,65	20,86	399,42	697,62	14,49	369,32

Modalidades de contrato por categoría profesional						
	2024			2023		
Categoría profesional	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial
Directivo	28,60	-	-	37,57	-	1,00
Mando intermedio	57,53	-	2,75	30,77	0,16	4,00
Técnico	291,58	2,82	83,66	247,72	0,58	80,30
Auxiliar	423,94	18,03	313,01	381,56	13,75	284,02
Total	801,65	20,86	399,42	697,62	14,49	369,32

Despidos

En referencia a los cambios acontecidos en la plantilla, durante el ejercicio 2024 se han registrado un total de 47 despidos; un 4,08% menos que en 2023 (49 despidos). Las siguientes tablas muestran el número de despidos producidos en 2024 y 2023 por sexo, edad y clasificación profesional:

N.º de despidos por sexo		2024		2023	
Sexo	N.º de despidos	%	N.º de despidos	%	
Hombre	15	31,9	19	38,8	
Mujer	32	68,1	30	61,2	
Total	47	100,0	49	100,0	

N.º de despidos por edad		2024		2023	
Edad	N.º de despidos	%	N.º de despidos	%	
18 – 30 años	12	25,5	8	16,3	
30 – 45 años	15	31,9	23	46,9	
46 – 60 años	18	38,3	15	30,6	
61 – 65 años	2	4,3	3	6,1	
Total	47	100,0	49	100,0	

N.º de despidos por categoría profesional		2024		2023	
Categoría profesional	N.º de despidos	%	N.º de despidos	%	
Directivo	3	6,4	2	4,1	
Mando intermedio	2	4,3	2	4,1	
Técnico	11	23,4	9	18,4	
Auxiliar	31	66,0	36	73,5	
Total	47	100,0	49	100,0	

Remuneraciones⁶

En relación con la remuneración media del personal de Legálitas, la remuneración media total ha sido de 27,83 miles de euros en 2024 (26,89 en 2023), motivada fundamentalmente por la subida sobre el salario base marcada en el convenio. A continuación, se presentan las cifras correspondientes a los ejercicios 2024 y 2023, calculadas en base al salario bruto anual, por sexo, edad y clasificación profesional:

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

Remuneración media por sexo y por categoría profesional (m€) 2023							
Directivo		Mando intermedio		Técnico		Auxiliar	
H	M	H	M	H	M	H	M
89,51	72,12	50,90	46,18	28,59	25,97	18,47	18,25

A continuación, se presentan las cifras correspondientes a la remuneración media total del personal de Legálitas a los ejercicios 2024 y 2023, calculadas en base al salario bruto anual, por sexo:

Remuneración media total (m€)			
2024		2023	
H	M	H	M
35,73	24,66	35,44	23,70

⁶ 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.

En la siguiente tabla se presentan las cifras correspondientes a la remuneración media total del personal de Legálitas a los ejercicios 2024 y 2023, calculadas en base al salario bruto anual, por categoría profesional:

Remuneración media por categoría profesional (m€)							
2024				2023			
Directivo	Mando intermedio	Técnico	Auxiliar	Directivo	Mando intermedio	Técnico	Auxiliar
101,58	51,44	26,99	18,82	82,70	48,60	26,78	18,30

La remuneración media ha aumentado con respecto al ejercicio 2023, tanto por categoría profesional, como por sexo y edad. A continuación, se presentan las cifras correspondientes a la remuneración media por edad de los ejercicios 2024 y 2023:

Remuneración media por edad (m€)		
	2024	2023
Edad	Salario bruto anual	Salario bruto anual
18 – 30 años	20,93	19,29
30 – 45 años	25,12	23,94
46 – 60 años	32,35	30,86
61 – 65 años	25,95	25,58

De forma complementaria, la siguiente tabla informa la brecha salarial (medida como diferencia porcentual del salario bruto⁷ 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 2024 y 2023: La brecha salarial Total del ejercicio 2024 es de 0,31 (0,33 en 2023).

Brecha salarial por clasificación profesional 2024				Brecha salarial por clasificación profesional 2023			
Directivo*	Mando intermedio	Técnico	Auxiliar	Directivo*	Mando intermedio	Técnico	Auxiliar
0,24	0,16	0,07	0,00	0,19	0,09	0,09	0,01

⁷ El concepto "salario bruto" incluye en todos los casos los componentes fijo y variable del salario.

En 2024 la remuneración total de la alta dirección asciende a 1.202.302,30 euros (1.125.810,00 euros en 2023), con una remuneración media de 150.664.45 euros (132.367,53 euros en 2023). Debido a la composición de la alta dirección de Legálitas en 2024 y 2023 (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.

Los miembros del Consejo de Administración de la matriz del Grupo Legálitas (compuesto en su totalidad por género masculino⁸) han percibido en 2024 un importe de 120.000,00 euros (120.000,00 euros en 2023) en concepto de asistencia a Consejos, la remuneración media por este concepto ha sido de 40.000,00 euros en 2024 (40.000,00 euros en 2023)⁹.

Empleo de personas con discapacidad

Legálitas mantiene un firme compromiso con la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. En materia de empleo de personas con discapacidad, el Grupo cumple con la normativa legal vigente, teniendo en su plantilla al menos un 2% del personal con algún tipo de discapacidad. El número medio de personas con discapacidad superior al 33% empleadas durante el ejercicio 2024 es de 16 (16 durante el ejercicio 2023). Además, colaboramos con Ilunion y con CELIMA 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.

⁸ En la Memoria Consolidada de los ejercicios 2024 y 2023 se muestra la composición del Consejo de Administración de Legálitas Global Group. S.L.

⁹ Los tres consejeros independientes (tres en 2023) perciben remuneración por asistencia al Consejo de Administración, los cinco consejeros restantes (ejecutivos y dominicales) no reciben remuneración alguna por dicho cargo.

Medidas para la desconexión laboral

Legálitas está siempre a la vanguardia de la tecnología e innovación y ahora es más importante que nunca que nuestros empleados y colaboradores puedan disfrutar de un tiempo de descanso de calidad.

La desconexión digital es beneficiosa tanto para las personas trabajadoras como para las organizaciones, ya que mejora la productividad, incrementa la creatividad, reduce el absentismo, aumenta la calidad del trabajo, promueve el benchmarking de empresa, favorece la conciliación, reduce el estrés y mejora el sueño y el descanso.

En 2024, por todo ello, se han mantenido y reforzado las medidas básicas ya implementadas, entre las que se encuentran:

- Establecer acciones formativas dentro de la jornada laboral.
- Día de descompresión tecnológica. Promocionar las reuniones físicas frente a la tecnología, espacios concretos en el centro de trabajo donde no se permita la entrada con dispositivos electrónicos.
- Correos diferidos. Postponer el envío de determinados correos que no tengan un carácter urgente.
- Medidas individuales. Desactivar las notificaciones o dejar mensajes automáticos de respuesta en los periodos en los que la persona se encuentra de vacaciones o desconectando.
- Impulsar acciones enfocadas a concienciar y sensibilizar a los empleados y especialmente a los directivos, en el respeto al derecho a la desconexión digital, para evitar el riesgo de la fatiga informática y 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 2024 y 2023 por tipo de jornada de trabajo detallada por sexo, edad y clasificación profesional:

Empleados por tipo de jornada y por sexo				
	31.12.2024		31.12.2023	
Sexo	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Hombre	149	96	116	77
Mujer	269	295	230	302
Total	418	391	346	379

Empleados por tipo de jornada y por edad				
	31.12.2024		31.12.2023	
Edad	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
18 – 30 años	80	82	44	47
30 – 45 años	144	122	115	132
46 – 60 años	182	171	168	183
61 – 65 años	12	16	19	17
Total	418	391	346	379

	31.12.2024		31.12.2023	
Categoría profesional	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Directivo	29	-	37	1
Mando intermedio	56	2	28	4
Técnico	231	84	176	82
Auxiliar	102	305	105	292
Total	418	391	346	379

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 2024, se han registrado un total de 97.079 horas de absentismo laboral. El aumento con respecto al dato registrado en el ejercicio anterior asciende al 16,78% (83.132 horas en 2023). En este periodo la plantilla media se ha incrementado en 110,40 personas, lo que implica que, incluso manteniéndose muy similares los índices individuales de absentismo (118,0 en 2024 frente a 116,7 en 2023), el volumen total de horas de ausencia en la compañía tiende a aumentar de manera proporcional. Por tanto, este aumento de las horas de absentismo en términos absolutos no necesariamente implica un deterioro significativo en los niveles de asistencia, si no que responde a la mayor dimensión de la plantilla.

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 2024 se han registrado un total de 14 accidentes de trabajo, de los cuales 2 han sido sin baja médica y 12 con baja médica. Respecto a los accidentes con baja médica, 7 de ellos se han producido in itinere (seis en 2023). 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 2023 y 2024 desglosados por sexos:

Accidentes de trabajo (AT)	2024			2023		
	H	M	Total	H	M	Total
AT sin baja	-	2	2	2	5	7
AT con baja	3	9	12	2	8	10
Total AT	3	11	14	4	13	17

Asimismo, cabe señalar que en los ejercicios 2024 y 2023 no se han registrado ningún caso de enfermedad profesional.

Los indicadores de frecuencia, incidencia y gravedad han sido:

Cálculos	2024	2023
Índice de frecuencia	9,48	9,24
Índice de incidencia	1,62	1,40
Índice de gravedad	0,48	0,59

Cálculos	2024		2023	
	H	M	H	M
Índice de frecuencia	9,96	8,26	6,81	10,15
Índice de incidencia	1,71	1,41	1,05	1,53
Índice de gravedad	0,54	0,32	0,16	0,74

Formulas empleadas para la obtención de los índices:

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

* Se tienen en cuenta para este cálculo los accidentes con baja médica, que en 2024 han sido 12.

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 enero de 2024 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. Anualmente se negocia un acuerdo colectivo en el que se establecen determinadas mejoras con respecto al convenio colectivo de aplicación. En este sentido, el 100% de la plantilla se rige por las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos en la Comunidad Autónoma de Madrid. En diciembre de 2021 se firmó Acuerdo de Mejora de Convenio, que estará vigente hasta 31 de diciembre de 2024.

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 2024 (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.

Como aspectos a destacar en los años 2024 y 2023 respecto a las cuestiones en materia de seguridad y salud que se han llevado a este comité caben destacar:

- Comité de SYS Marzo de 2023:
 1. Presentación de la programación anual del ejercicio 2023.
 2. Difusión de la política y plan de prevención del año en curso
- Comité de SYS Diciembre de 2023:
 1. Cambio del interlocutor en materia de prevención de riesgos en sustitución del anterior responsable en prevención.
 2. Incorporación al Comité de SYS del responsable en prevención como miembro permanente en sustitución del responsable del área jurídica, anterior miembro de dicho Comité.
- Comité de SYS abril de 2024:
 1. Sustitución de un miembro de un miembro de la representación de los trabajadores en el comité de Seguridad y Salud.
 2. Acuerdo para la realización de actividad formativa en materia de primeros auxilios para los miembros del comité de Seguridad y Salud 3.
- Comité de SYS octubre de 2024:
 1. Presentación de datos de siniestralidad correspondientes al período en curso.
 2. Información sobre próxima campaña de Evaluación de los Riesgos Psicosociales en base a los resultados de la encuesta de clima laboral.

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 factor clave en el desarrollo estratégico y un compromiso con sus trabajadores. Por ello, anualmente se ejecuta un Plan de Desarrollo Profesional y Formación pactado con la representación sindical y parcialmente subvencionado por la Fundación FUNDAE, en el que se recogen por una parte acciones de formación continua encaminadas a reciclar a los trabajadores para el óptimo desarrollo de sus funciones, y por otra se promueve una formación encaminada a la multifunción y al desarrollo de carrera y habilidades.

Los objetivos del plan consisten en descubrir y potenciar el talento entre los empleados, ayudar a enfocar la formación en preparar a los profesionales para asumir una mayor responsabilidad dentro del Grupo y desarrollar aún más el trato con el cliente, para mejorar su satisfacción de manera continua. Finalmente, el plan pretende poner de manifiesto las posibilidades de desarrollo profesional en el desempeño del propio puesto de trabajo.

El Plan de Formación se elabora anualmente desde el área de Personas en coordinación con las diferentes áreas y departamentos, estableciendo las necesidades formativas de la empresa, en función de los requerimientos, exigencias y necesidades detectados y en consonancia con los objetivos estratégicos de la Compañía. Asimismo, el área de Personas se encarga de la gestión y evaluación del plan, así como de cualquier tipo de acción formativa que implique la asistencia o participación del personal de la empresa. Concretamente, se distinguen cinco tipos de formación:

- **Obligatoria:** comprende las formaciones obligatorias establecidas según la normativa vigente y la política interna.
- **Idiomas:** tiene como objetivo proporcionar las herramientas necesarias para mejorar la comunicación y comprensión de la lengua inglesa.

- Técnicas: conjunto de formaciones que facilitan los conocimientos técnicos que facilitan o actualizan y que son necesarios para el desarrollo del puesto de trabajo.
- Plataforma online: formaciones abiertas y variadas a todas las personas trabajadoras enfocándose en soft skills, bienestar y competencias digitales.
- Herramientas: formaciones para ampliar conocimientos en relación a las herramientas informáticas de trabajo.

A su vez, cada uno de estos tipos de formación se puede llevar a cabo bajo distintas modalidades:

- Interna: Formación que realizan los miembros de la plantilla de Legálitas a sus compañeros.
- Externa: Formación que realizan profesionales externos a la organización. Esta modalidad se realizará en el caso de que la interna no sea posible o cuando la externa implique un valor añadido sustancial.
- Online: A través de los medios digitales, sin requerir la presencia física de los empleados.
- Presencial: Formación que requiere necesariamente la asistencia del empleado.

Durante el ejercicio 2024 se han impartido un total de 29.536 horas de formación, un 31,86% más que en el ejercicio anterior (22.399 horas). A continuación, se indica el desglose por categoría profesional:

Horas de formación por categoría profesional	31.12.2024	31.12.2023
Directivo	685	1.516
Mando intermedio	1.873	1.599
Técnico	9.338	7.156
Auxiliar	17.640	12.128
Total	29.536	22.399

La variación observada en las horas de formación de la categoría de directivos se debe principalmente a la reducción en el n.º de horas asociadas a la formación complementaria de idiomas (inglés) y a un menor volumen de jornadas temáticas en este ejercicio con respecto al año 2023.

Igualdad de oportunidades

Legálitas promueve 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. Igualmente, promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo.

En 1 de enero de 2021 se implantó el Plan de Igualdad para el Grupo Legálitas y presentó ante el organismo competente, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

A lo largo de los años de vigencia del Plan se han llevado a cabo varias acciones previstas en este, centrándonos en los objetivos principales de:

- Igualdad en la selección, promoción y retribución.
- Formación en igualdad y medidas de conciliación.
- Prevención del acoso mediante protocolos actualizados
- Comunicación inclusiva y accesible para toda la plantilla.

En diciembre de 2023 se elaboró la Política de Igualdad y Diversidad, como complemento del Plan de Igualdad vigente desde 2021.

De cara al 2025, afrontaremos, junto a la representación de los trabajadores, la elaboración del nuevo Plan de Igualdad, consolidando nuestro enfoque de mejora continua para garantizar un entorno inclusivo, respetuoso y alineado con las necesidades de la sociedad y la legislación vigente.

Además, el Grupo rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales, promoviendo medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se consideren necesarias. En este sentido se pronuncia el Código Ético de la entidad, vigente desde el año 2016.

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 (ver más detalle en el apartado de *Implicación con la sociedad*).

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 2023 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. Durante el ejercicio 2022 se ha efectuado una revisión de actualización de la Política de regalos y cortesías, vigente en las Compañías del Grupo desde 2017.

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.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

El importe total de las aportaciones efectuadas por Legálitas en el ejercicio 2024 asciende a 75.000 euros, en el ejercicio anterior la aportación fue de 74.000 euros.

Concretamente, dichas aportaciones se han destinado:

- Por importe de 65.000.-€ 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, centrandose 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

La interacción de Legálitas con las comunidades locales y con los grupos de interés en general se basa en la responsabilidad, demostrando siempre un comportamiento y una actuación responsable, debiendo tener muy presente la posibilidad de generar un retorno social derivado de su actividad empresarial.

En este sentido, el Grupo desarrolla su compromiso social a través de la Fundación Legálitas que desarrolla actividades de patrocinio, mecenazgo, acción social y sensibilización de los problemas sociales actuales en colaboración con otras instituciones.

La Fundación Legálitas se creó en 2011 como una acción de responsabilidad social corporativa y con la vocación de ayudar a los colectivos más vulnerables de la sociedad y de manera singular a los menores. El objetivo principal de la entidad consiste por un lado en contribuir al desarrollo y la modernización de la normativa legal en el ámbito de la protección del menor – especialmente en lo que se refiere a su acceso a las nuevas tecnologías y de la comunicación – y por otro prestar apoyo legal a los menores y sus padres.

El impacto de las distintas acciones que lleva a cabo Legálitas, tanto a través de su departamento de Comunicación como a través de su Fundación, en el empleo y en el desarrollo local es en la mayoría de los casos intangible e incuantificable ya que los beneficios derivados de las acciones del Grupo son trasladados a la sociedad normalmente de forma indirecta y muy diversa.

Los ámbitos de trabajo de la Fundación son los siguientes:

- Acciones de formación a diferentes colectivos relacionados con la educación de los menores y su relación con las nuevas tecnologías (padres, profesores, educadores sociales, monitores, etc.).
- Realización de informes jurídicos sobre el marco legal relacionado con la protección del menor en general, y en especial con los menores y las nuevas tecnologías.

- Colaboración con asociaciones y organizaciones que tengan entre sus objetivos principales la defensa integral del menor, especialmente creando sinergias que defiendan las buenas prácticas en la utilización de las nuevas tecnologías y redes sociales.
- Labor de denuncia social en casos de manifiesto desamparo en aspectos concretos, tales como el *ciberbullying*, usurpaciones de identidad o victimización del menor en los procesos judiciales, entre otros.

Con fecha de 22 de septiembre de 2022, en una reunión del Patronato de la Fundación y el Comité de Dirección del Grupo Legálitas, se acordó un cambio en los fines de la Fundación de tal modo que a partir de 2023 han sido estos:

1. PROMOVER LA CULTURA DEL ASESORAMIENTO JURÍDICO PREVENTIVO, mediante el fomento del conocimiento de los derechos y deberes de los ciudadanos, dentro de marco constitucional.
2. MEJORAR EL ACCESO DE LOS CIUDADANOS A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, a través de la promoción de la utilización de la tecnología de vanguardia en el ámbito legal para agilizar y optimizar los servicios jurídicos que prestan las administraciones públicas y operadores jurídicos.
3. FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS ACTIVIDADES DE LA FUNDACIÓN, colaborando en el desarrollo de la estrategia medioambiental, social y de gobernanza de la compañía (estrategia ASG).
4. MEJORAR EL BIENESTAR DE LOS CIUDADANOS, cooperando, en el ejercicio de nuestra responsabilidad social corporativa, con las administraciones públicas, empresas y fundaciones que fomenten el apoyo a los colectivos más vulnerables de la sociedad en cuantas acciones contribuyan.

Entre los proyectos impulsados por la Fundación durante el ejercicio 2024, destacan los siguientes:

- **Campaña “Que nadie robe tu tranquilidad”.**

Lanzamiento de la campaña de concienciación ‘Que nadie robe tu tranquilidad’, impulsada en colaboración con la Policía Nacional, con el objetivo de difundir recomendaciones de seguridad frente a los delitos contra la propiedad, especialmente robos y estafas.

La presentación, tuvo lugar el 29 de enero, en la sede de Legálitas (Madrid), presidida por Fernando Grande-Marlaska, ministro del Interior, y Francisco Pardo Piqueras, director general de la Policía Nacional. Coste económico de la campaña: 10.050 euros e invertimos 1.095,40 euros en anuncios de redes sociales.

<http://www.legalitas.com/quenadierobetutranquilidad>

- **Colaboración con Fundación Telefónica.**

Firma del acuerdo de colaboración con Fundación Telefónica. Luis Prendes, director general de Fundación Telefónica y Juan Pardo Calvo firmaron este convenio en el campus 42 Madrid, para trabajar en la puesta en marcha de iniciativas de orientación jurídica especializada y formación.

Actividades realizadas hasta la fecha:

- Colaboración con el Día del Voluntario Telefónica. Actividad formativa dirigida a concienciar sobre los peligros del uso de internet y redes sociales.
- Creación de una landing donde los trabajadores de Legálitas pudiesen participar en dos acciones virtuales deportivas de Telefónica: hacer kilómetros y sumarlos a un proyecto, por cada km recorrido, Telefónica paga dinero a una ONG.
- Sesión online dirigida a voluntarios Telefónica sobre los peligros de internet, estafas, robo de datos, etc....
- Participación en "Reconectados". Formación a personas mayores sobre "compras online"
- Asesoramiento a sus campus de emprendimiento. Los emprendedores de los 6 Campus 42 tienen a disposición un número de teléfono donde resolvemos cuestiones relacionadas con el asesoramiento jurídico y fiscal.

- **Segunda edición "Premios Fundación Legálitas".**

Tienen como objetivo reconocer a aquellas personas y organizaciones que contribuyen a la divulgación del legaltech y la abogacía preventiva:

- Premio al mejor proyecto emprendedor en divulgación jurídica para Escarlata Gutiérrez. Fiscal y experta en la investigación de delitos informáticos.

- Premio a la mejor iniciativa empresarial relacionada con legaltech fue para Inkietos. Una asociación sin ánimo de lucro formada por una treintena de profesionales relacionados con el management en el sector jurídico.

- **Fundación Legálitas se une a Fundaciones por el clima.**

Iniciativa promovida por la Asociación Española de Fundaciones que tiene como objetivo la lucha contra el cambio climático y la búsqueda conjunta de soluciones y medidas para mitigar sus impactos.

- **Mejoras en la web de la Fundación y Nueva página de Fundación Legálitas en LinkedIn.**

<https://www.linkedin.com/company/fundaci%C3%B3n-leg%C3%A1litas>

- **Campaña “En equipo, todos iguales”.**

Iniciativa en colaboración con Fundación ONCE para difundir los valores del deporte y la importancia de la reciente modificación del artículo 49 de la Constitución Española, que sustituye el término “disminuido” por la expresión “personas con discapacidad”. Coste económico de la campaña, ha sido el siguiente: 3.902,25 euros de realización del video y 700 euros invertidos para su difusión redes sociales.

<https://vimeo.com/983064432/1b1b449625?share=copy>

- **Colaboración FUNDACION SERES.**

Reunión con Fundación SERES para liderar el equipo de trabajo del sector legal ante los retos de la sostenibilidad con los despachos Cuatrecasas, Freshfields Bruckhaus Deringer, Gómez Acebo y Pombo, Garrigues, Pérez Llorca y Uría Menéndez.

Además de las acciones y actividades organizadas por Fundación Legálitas, la compañía llevó a cabo una serie de iniciativas orientadas a promover la participación de sus empleados y a solidarizarse con diferentes fines sociales.

- **Juntos por la igualdad y lo que consideramos justo.**

Tomando como base la celebración de los días mundiales e internacionales, Legálitas ha promovido en el año 2024 las siguientes actuaciones dirigidas a la concienciación social:

- Día Mundial de la Educación Ambiental.

El pasado 26 de enero, con motivo del Día Mundial de la Educación Ambiental, realizamos un comunicado interno para concienciar a los trabajadores de la importancia de la educación ambiental, en el que se incluyó una encuesta para medir la huella de carbono, preguntando a los trabajadores por la distancia que realizan para venir a trabajar, el transporte elegido y el tipo de carburante empleado.

- Día Internacional del Abogado.

El día 3 de febrero se celebró el Día Internacional del Abogado con el objetivo de reconocer la labor de los hombres y mujeres que trabajan para conseguir un mundo más justo.

Con motivo de este día pretendimos destacar la notable importancia de los abogados tanto en nuestra empresa como en la sociedad. Grabamos un video que compartimos interna y externamente mostrando por qué nuestros abogados decidieron estudiar la carrera de Derecho.

- Día de Internet Segura.

El día 6 de febrero fue el Día de Internet Segura. De la mano de la campaña “Ayúdanos a protegernos” realizamos un comunicado interno en el que mostramos a los trabajadores la importancia de navegar seguro por Internet. Además, indicamos algunos consejos para contribuir a hacer del trabajo un lugar seguro.

- Día Internacional de la Mujer.

Cada 8 de marzo se celebró el Día Internacional de la Mujer para reivindicar los derechos de la mujer, así como la igualdad social y laboral. Elaboramos un muro virtual donde cada trabajador puso un mensaje de apoyo y solidaridad, mostrando su adhesión con esta causa.

- Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Cada 28 de abril se conmemora el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Para Legálitas, la salud y seguridad de todos los empleados es prioritario como compañía. Por eso, trabajamos por ofrecer un entorno de trabajo seguro y saludable con el fin de proteger a cada uno de vosotros y evitar, en la medida de lo posible, un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Hicimos comunicado interno para sensibilizar a nuestros trabajadores.

- Día Internacional de los trabajadores

Cada 1 de mayo se celebra el Día Internacional del Trabajador para reivindicar los derechos de los trabajadores y agradecer el trabajo de todos los empleados. En Legálitas aprovechamos nuestro 25 aniversario para reunir en un entrañable encuentro al “El club de los 25”: los empleados más veteranos de la empresa, con quienes mantuvimos un desayuno y una reunión para recordar anécdotas de estos 25 años.

- Día de las Familias

El Día Internacional de las Familias se celebra el 15 de mayo y en Legálitas quisimos destacar el papel esencial que todas las familias desempeñan en la sociedad y la importancia de preservar y apoyar la diversidad de todos los modelos familiares que existen. Hicimos un concurso para que los trabajadores nos contasen cómo eran sus familias. Los ganadores se llevaron entradas para Parques Reunidos.

- Día Mundial del Medioambiente

El Día Mundial del Medioambiente, que se celebra cada 5 de junio, es un movimiento mundial para inspirar un cambio positivo. La campaña de este año se centró en la restauración de las tierras, las sequías y la desertificación, bajo el lema "Nuestras tierras. Nuestro futuro". Desde Legálitas estamos comprometidos con la causa y quisimos reforzar las iniciativas de concienciación y sensibilización con el fin de impulsar el cuidado del medio ambiente entre todos. Sorteamos una tarjeta de 50 euros para gastarse en Natura entre todos los que realizasen un curso (GoodHabit) sobre sostenibilidad.

- Día Internacional del Orgullo LGTB

Cada 28 de junio tiene lugar el Día Internacional del Orgullo Gay-LGTBI, una festividad que sirve para reivindicar los derechos del colectivo LGTBI. En Legálitas nos sumamos a este día para defender la diversidad y la igualdad entre todos los ciudadanos. Pusimos nuestro logotipo en las redes sociales con los colores arcoíris.

- Día Mundial de los Animales

El día 4 de octubre se celebra el día Mundial de los Animales con el fin de concienciar a la sociedad sobre los derechos de los animales y promover prácticas éticas y responsables con ellos. Por este motivo invitamos a los trabajadores a ¡Presumir de mascota y ganar una tarjeta regalo! Los trabajadores nos tenían que enviar una fotografía con su mascota y entre quienes lo hicieron se sorteó un vale regalo.

- Día Mundial de la Salud Mental

Cada 10 de octubre se celebra el Día Mundial de la Salud Mental y nos sumamos a él para mostrar nuestro compromiso y para crear conciencia sobre la salud mental y defenderla como un derecho humano universal. Ofrecimos una charla titulada 'Bienestar emocional: aprende a cuidarte' con nuestra compañera Virginia González, técnico de prevención de riesgos laborales, y Gemma Fernández, del departamento de Comunicación, para hablar sobre la salud mental en el ámbito laboral en la que los trabajadores podían participar.

- Día Mundial de la Calidad

El 14 de noviembre se celebra el Día Mundial de la Calidad y en el marco del Mes de la Calidad a nivel mundial, quisimos aprovechar para mostrar cómo nos valoran nuestros clientes y qué puntuación nos ponen. Recordamos internamente la importancia de la experiencia de cliente y la calidad del servicio que prestamos; mostramos varios índices que reflejan la calidad de nuestro servicio en base a la valoración y la satisfacción que sienten los clientes.

- Día Internacional de los Estudiantes

Con motivo del Día Internacional de los Estudiantes que se conmemoró el 17 de noviembre invitamos a un grupo de alumnos de Derecho y Relaciones Internacionales de la Universidad Antonio de Nebrija a nuestras oficinas de Cristalia para acercar a estos jóvenes al ejercicio profesional y mostrarles cómo funciona una legaltech desde dentro.

Acompañados por el decano, Alfonso López de la Osa, mantuvimos una charla con los estudiantes en torno a su futuro como posibles abogados.

- **Otras acciones destacadas del 2024:**

- Torneo de Pádel: El pasado 6 de abril de 2024, se celebró el IV Torneo de Pádel para empleados.

- Kayak: El pasado 8 de junio de 2024, Legálitas organizó una excursión a Aranjuez para pasar un día junto al resto de compañeros. La actividad consistió en un paseo en kayak por el río Tajo para todos los empleados que quisiesen acudir y un almuerzo (bocadillos) para compartir los momentos disfrutados.

- NAVIDAD 2024
 - Campaña de recogida de juguetes Como en años anteriores y en colaboración con la ONG Pajes Mágicos, todos los empleados de Legálitas se volcaron en la 'Campaña de recogida de juguetes solidaria' de este 2024 donando multitud de juguetes desinteresadamente, tanto usados como nuevos, para que los niños de la Comunidad de Madrid y este año también los afectados por la DANA en Valencia, no se quedasen sin sus regalos en estas fechas tan especiales.
 - Legálitas dio la oportunidad a todos los trabajadores a realizar varias acciones solidarias durante la Navidad para ayudar a los más desfavorecidos, especialmente a los más pequeños, mostrando una vez más su compromiso con la responsabilidad social corporativa y los colectivos más necesitados.
 - Del 1 al 24 de diciembre (ambos incluidos) se realizó un Calendario de Adviento para todos los empleados. Legálitas hizo un recorrido por todos los hitos de la compañía en 2024 y, entre los que acertasen, se realizó un sorteo diario con un premio previamente publicado.
 - Legálitas celebró su 25 aniversario, reuniendo en Madrid a más de 500 trabajadores llegados desde todas sus sedes en Madrid, Vigo y Zaragoza. La fiesta coincidió con las fechas navideñas y significó el récord de participación en una actividad grupal.

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 seno de su actividad de negocio conllevan el tratamiento de información sensible y por ende un riesgo operativo. Preservar la confianza de los clientes es una cuestión de vital importancia para Legálitas y por ello trabaja a diario para garantizar la seguridad de la información. Una gestión eficaz de la seguridad de la información permite asegurar:

- Su confidencialidad, asegurando que sólo quienes estén autorizados puedan acceder a la información.
- Su integridad, asegurando que la información y sus métodos de proceso son exactos y completos.
- Su disponibilidad, asegurando que los usuarios autorizados tienen acceso a la información y a sus activos asociados cuando lo requieran.

De acuerdo a lo establecido en la normativa de protección de datos, bienalmente Legálitas realiza auditorías específicas sobre el grado de cumplimiento de la entidad en esta materia.

En lo relativo a la seguridad de la información, Legálitas sigue las pautas marcadas por la norma ISO 27001, en la que Legálitas se encuentra certificada, que se focaliza en la importancia de entender los requerimientos de seguridad de la información de la organización, la necesidad de establecer una política y objetivos para esto, implementar y operar controles para manejar los riesgos de la seguridad de la información, monitorear y revisar el desempeño y la efectividad del sistema y un mejoramiento continuo con base a la medición del objetivo.

Legálitas dispone de una Política integrada de Seguridad de la Información y Continuidad de Negocio, publicada en su web, de forma que todas las partes interesadas puedan tener acceso a la misma, que marca, entre otras cuestiones que el sistema de gestión de la seguridad de la información y continuidad de los servicios deberá ser objeto de una auditoría regular ordinaria, interna y externa, que verifique el cumplimiento de los requerimientos de cada una de las normas que dan cumplimiento.

Adicionalmente a lo anterior, en ese documento Legálitas recoge los aspectos particulares relacionados con la seguridad de la información, así como la operación y continuidad de los servicios en los procesos específicos que lleva a cabo la Organización, dando especial relevancia al tratamiento de datos de carácter personal siguiendo el principio de responsabilidad proactiva en la aplicación de las medidas técnicas y organizativas necesarias para una adecuada garantía de la seguridad de los datos que trata.

Legálitas actualiza periódicamente su Política de Protección de Datos Personales a través de la cual asume el compromiso de implantar y desarrollar un sistema de protección respecto al tratamiento de datos de carácter personal adecuado a la normativa en esta materia, que se integra en el conjunto de sus actividades y decisiones, desde el diseño y por defecto y realiza las preceptivas auditorias bienales de Protección de datos, a través de una empresa externa. Legálitas cuenta con un Delegado de Protección de Datos, siendo las distintas unidades operativas de la empresa responsables de los riesgos y controles que corresponden a los tratamientos que realizan, en dependencia del Delegado de Protección de Datos personales.

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.

Los controles de calidad percibida, medida y analizada se realizan tomando como metodología básica encuestas de satisfacción, con el objetivo de conocer cuál ha sido la experiencia del cliente en su interacción con Legálitas. En este sentido, se utilizan dos tipos de mecanismos de medición:

- Inmediata: Transcurridas 48h tras la resolución de cada consulta el cliente recibe una llamada automática que le permite valorar el servicio recibido en términos de: satisfacción general; solución aportada por el abogado y plazo de resolución.

Se solicita al cliente que valore del 1 al 5 cada uno de estos ítems, quedando registrado en los sistemas. En aquellos casos en los que la valoración sea inferior a 3, el Servicio de Atención al Cliente se pone en contacto con el cliente para solicitar más información sobre el motivo de dicha valoración e intentar resolver cualquier incidencia si la hubiese.

Los datos estadísticos se recogen en un informe semanal con que muestra la evolución diaria de cada ítem que se analiza para poner en marcha los planes de acción necesarios para mejorar la satisfacción del cliente.

- Trimestral: De forma trimestral se realiza una encuesta telefónica por un tercero independiente con muestra representativa en la que se aportan indicadores de medición de satisfacción general, así como de otros atributos relacionados con la experiencia de cliente (Índice de satisfacción, NPS, IL, etc.).

Hasta diciembre de 2023, se realizaba una encuesta telefónica trimestral con muestra representativa con el objetivo de medir NPS de los clientes de Legálitas que hacen uso del servicio Jurídico. La métrica era por tanto una métrica Trimestral. Desde enero de 2024, cambia la metodología y se realizan encuestas de satisfacción con medición NPS de forma diaria a través de correo electrónico utilizando Qualtrics como herramienta de medición. Esto nos permite tener mediciones de NPS diarias y acumuladas del mes y del año en curso. A partir de enero de 2024 el indicador de NPS que se aportará será el acumulado del año en el mes en curso.

El departamento de Atención al Cliente gestiona todo lo relacionado con la información de los productos y servicios, la modificación de datos en los contratos / pólizas (incluyendo el cobro) y la atención de las quejas y reclamaciones manifestadas por los clientes o cualquier organismo que represente al cliente final.

En términos generales, el ejercicio de derechos de reclamación es gratuito para el cliente, que puede ejercitar su derecho por medios electrónicos en la dirección de correo electrónico atencionalcliente@legalitas.es.

En relación con lo anterior, el Grupo cuenta con un procedimiento de atención a reclamaciones presentadas ante organismos administrativos o judiciales. El departamento de Atención al Cliente realiza las comprobaciones pertinentes, recibe la reclamación, y recopila los datos que deriva al departamento de Asesoría Jurídica, que se encarga de dar respuesta. Finalmente, en función del resultado del expediente, el departamento de Atención al Cliente procede a dar cumplimiento a la pertinente resolución y a la contestación al cliente.

Por otro lado, Legálitas dispone de un procedimiento de gestión en servicios y seguros que se aplica para la gestión de incidencias recibidas directamente por el departamento de Atención al Cliente. En este caso, el proceso se desarrolla del siguiente modo: el cliente o departamento que esté en contacto con el cliente comunica la incidencia.

Posteriormente, el departamento de Atención al Cliente se comunica telefónicamente con el cliente y realiza un análisis de lo sucedido para calificar la incidencia como fundamentada o no fundamentada. Tras la resolución de la incidencia, se comunica al cliente y se registra en la incidencia el resultado de esta: satisfactoria o no satisfactoria, informando al departamento de Asesoría Jurídica en el caso de que, por la naturaleza del asunto, así lo requiera.

Para garantía de los clientes, que tienen condición de asegurados, Legálitas cuenta con un servicio externo e independiente de resolución de reclamaciones, el Defensor del Asegurado (DA).

A continuación, se presenta el detalle de las reclamaciones atendidas durante el ejercicio 2024 y 2023 desde el Servicio de Atención al Cliente (SAC) y el Defensor del Asegurado (DA):

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

El incremento en el tiempo de respuesta se debe fundamentalmente al cambio en el cálculo de tiempo total de resolución. Si comparamos los tiempos por instancias observamos que el tiempo de resolución en el SAC y SAC a DA ha disminuido con respecto al ejercicio 2023. Por otro lado, en la resolución del DA se ha dado la situación contraria pasando de los 25,2 días de media del año 2023 a los 29 de 2024.

Número de reclamaciones atendidas en el ejercicio 2023				
	SAC	SAC A DA	DA	Total SAC+DA
Pendientes inicio año	2	0		2
Iniciadas en el año	39	1	19	58
<i>No admitidas</i>	0	0	14	14
<i>Admitidas</i>	39	1	5	44
Resueltas en año	31	1	5	36
<i>Estimadas</i>	16	0	0	16
<i>Desestimadas</i>	11	1	4	15
<i>Otros</i>	4	0	1	5
Pendientes fin año	10	0	0	10
Tiempo medio	17,5	64	25,2	42,7

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 2024 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 2024 ha sido de (1.883,11), ((2.367,14) a 31 de diciembre de 2023).

En la siguiente tabla se muestra el desglose del resultado por país obtenido por Legálitas Global Group, S.L. y sociedades dependientes en el ejercicio 2024 y 2023:

Resultado por país (miles de euros)	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
España	-3.305,64	-2.394,72
Colombia	12,64	27,59

Impuesto sobre Sociedades por país

Asimismo, se acompaña a continuación el gasto devengado en el ejercicio 2024 y 2023 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 2024	Ejercicio 2023
España	1.409,92	1.642,72
Colombia	-0,03	-11,36

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 2024 ha sido de 40.835 euros (30.970 euros en 2023).

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 (PRIIPS¹⁰ o productos con riesgo-tomador como UNIT-LINKED¹¹ 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.

¹⁰ Packaged Retail and Insurance-Based Investment Products (Productos de Inversión Minorista Empaquetados).

¹¹ Seguro de ahorro e inversión vinculado a una cesta de fondos, en el que el asegurado asume el riesgo de la inversión.

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	3	2	2,5
	Gestión de riesgos no financieros	3	3	3
Lucha contra la corrupción y el soborno	Lucha contra la corrupción y el soborno	3	5	4
	Lucha contra el blanqueo de capitales	3	4	3,5
Personal	Características del empleo ofrecido (calidad de los contratos, remuneraciones, edad de la plantilla, etc.)	4	4	4
	Organización del trabajo y medidas de conciliación	5	5	5
	Salud y seguridad de los empleados	4	4	4
	Relaciones sociales y comunicación con los empleados	4	4	4
	Formación, capacitación, atracción del talento y desarrollo profesional	4	4	4
	Accesibilidad universal	3	3	3
	Igualdad y diversidad	5	5	5
Derechos humanos	Respeto y cumplimiento de los derechos humanos	5	5	5
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	1	1,5
	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-1-8	
	– 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-3-7	
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa.	Marco interno: Descripción cualitativa de los principales efectos.	EINF-8	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-8	De igual modo, dada la naturaleza de su actividad, los procedimientos de evaluación o certificación medioambiental se consideran totalmente inmateriales 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-8	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-8	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-8	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
Gestión medioambiental	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	Marco interno: descripción cualitativa de recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	EINF-8	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-8	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-8	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, 10	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	EINF-9	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-10	
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI_302-1	EINF-10	
	Consumo , directo e indirecto, de energía.	GRI_302-1	EINF-11	
	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-12, 13	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 restaurar la biodiversidad.	EINF-13	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-13	

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-15, 16	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 2-7	EINF-16, 17	
	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-17	
	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-18	
	Brecha salarial.	Marco interno: Medida como diferencia porcentual del salario bruto anual femenino respecto salario bruto anual masculino para cada categoría.	EINF-20, 21	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional.	Marco interno: remuneración media (incluye retribución fija y retribución variable).	EINF-19, 20	

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-21	
	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-21	
	Empleados con discapacidad	Marco interno: descripción cuantitativa del promedio de discapacitados.	EINF-21	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	Marco interno: descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo.	EINF-22, 23	
	Número de horas de absentismo.	Marco interno: n.º horas de absentismo.	EINF-24	
	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-23	

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-23, 24	
	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-23, 24	
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-25-27	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI_2-30	EINF-25	
	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-27, 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-29, 30	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	Marco interno: descripción cualitativa de las medidas.	EINF-29, 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-14-15, 29- 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	
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-34-40	

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-40, 41	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 2-6	EINF-40, 41	
	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-41	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 las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	EINF-41-43	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-43-45	
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	