

# Informe de sostenibilidad 2023

Estado de información no financiera correspondiente al ejercicio  
terminado el 31 de diciembre de 2023

**G A \_ P**  
Gómez-Acebo & Pombo



## ÍNDICE

<b>1. Modelo de negocio .....</b>	<b>5</b>	<b>4. Comunidad.....</b>	<b>45</b>
1.1. Gómez-Acebo & Pombo.....	6	4.1. Áreas de práctica pro bono.....	46
1.2. Compromiso con la sostenibilidad.....	7	4.2. Abogacía responsable.....	49
1.3. Gobierno corporativo.....	10	4.3. Actividades solidarias.....	50
1.4. Reconocimientos.....	12	<b>5. Medio ambiente.....</b>	<b>51</b>
<b>2. Negocio responsable.....</b>	<b>13</b>	5.1. Transición Net-Zero.....	52
2.1. Ética profesional e integridad....	14	5.2. Consumo responsable de recursos.....	54
2.2. Prevención, gestión y seguimiento de riesgos.....	17	5.3. Economía circular y gestión de residuos.....	56
2.3. Análisis de aspectos relevantes.....	17	5.4. Concienciación.....	57
2.4. Derechos humanos.....	19	<b>6. Anexos.....</b>	<b>60</b>
2.5. Clientes.....	19	6.1. Características del informe.....	61
2.6. Proveedores.....	20	6.2. Listado de las principales asociaciones y entidades a las que pertenece Gómez-Acebo & Pombo.....	62
2.7. Innovación y transformación digital.....	21	6.3. Datos relativos a la distribución de los profesionales.....	66
2.8. Ciberseguridad.....	22	6.4. Fiscalidad.....	91
2.9. Gestión del conocimiento.....	23	6.5. Tabla de trazabilidad con la Ley 11/2018 y estándares GRI.....	93
2.10.Eventos.....	25	6.6. Informe de verificación.....	98
2.11.Asociaciones, redes y entidades profesionales.....	26		
<b>3. Personas .....</b>	<b>27</b>		
3.1. Talento.....	28		
3.2. Empleo y desarrollo profesional.....	28		
3.3. Diversidad e inclusión.....	29		
3.4. Organización del trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar.....	34		
3.5. Formación y desarrollo.....	37		
3.6. Política de retribución.....	40		
3.7. Seguridad, salud y bienestar laboral.....	42		



# 1. Modelo de negocio

## 1.1. Gómez-Acebo & Pombo

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

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

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

### Ubicación de las sedes

#### PRINCIPAL:

- Paseo de la Castellana, 216, 28046 Madrid

#### OTRAS SEDES EN ESPAÑA:

- Avenida Diagonal, 640, 08017 Barcelona
- Plaza Euskadi, 5, 48009 Bilbao
- Gran Vía Marqués del Turia, 49, 46005 Valencia
- Rúa Colón, 36, 36201 Vigo

#### BÉLGICA:

- Boulevard Bischoffsheim, 15, 1000 Bruselas

#### PORTUGAL:

- Avenida Duque de Ávila, 46, 6.º, 1050-083 Lisboa

#### REINO UNIDO:

- Five Kings House 1 Queen Street Place, EC4R 1QS Londres

#### ESTADOS UNIDOS:

- 126 East 56th Street, 10022 Nueva York

## Propiedad jurídica

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

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

## Nuestros valores

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

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

## 1.2. Compromiso con la sostenibilidad

### Cátedra de Sostenibilidad y Derecho

El 8 de noviembre de 2023 creamos conjuntamente con la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Comillas -ICADE- la nueva Cátedra sobre Sostenibilidad y Derecho. Esta nueva cátedra se ocupa del estudio, la investigación y el debate, desde una perspectiva jurídica, del papel de las empresas en la transición hacia un modelo económico y social más responsable, incorporando factores medioambientales y sociales, relativos a los derechos humanos y de gobernanza, haciendo hincapié en la normativa aprobada para dicha transición.

Esta cátedra pretende abrir una línea de investigación sobre el papel del Derecho en el cambio de modelo económico y social que se está produciendo en nuestros días. El objetivo final será el desarrollo de soluciones legales ágiles y eficientes para que las compañías puedan adaptarse con facilidad a estos cambios conociendo de forma amplia la situación y el panorama en todos los ámbitos en los que operan.

## Nuestros datos como Firma en sostenibilidad

### SOCIAL:

#### TOTAL DE PROFESIONALES:

**473**

60,7 % mujeres  
39,3 % hombres

#### COMITÉS DE SOSTENIBILIDAD:

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

#### FORMACIÓN:

Nuevo Plan de formación en el 2023

Número de horas: 8339 (incremento de un 29,10 % respecto al 2022)

#### TRABAJO PRO BONO:

A través de la Fundación Fernando Pombo.

Más de **50** colaboradores *pro bono*

Colaboraciones con más de **30** entidades sociales

**5** proyectos de clínica jurídica con **48** alumnos y **17** tutores profesionales

**12** ponencias en foros nacionales, internacionales y universitarios organizados por la Fundación y por terceros

**2** publicaciones jurídicas sobre cuestiones prácticas de colectivos vulnerables



## GOBERNANZA:

### FACTURACIÓN:

Total: **92.949.086,79 euros**  
Incremento del **11 %** respecto al 2022

### CLIENTES:

**2.643**

- Personas físicas: 280 (10,59%)
- Personas jurídicas: 2363 (89,41%)
- Clientes Nacionales: 1077 (40,75%)
- Clientes Internacionales: 1566 (59,25%)
- Clientes nuevos: 806 (30,50%)
- Clientes con más de 3 años de antigüedad: 1092 (41,32%)
- Hay 5838 áreas totales para 2643 clientes (2,21 áreas por cliente)

### ÉTICA PROFESIONAL, CONTROL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS:

- Código ético
- Catálogo de conductas prohibidas
- Canal de denuncias
- Manual SII (Sistema Integrado/Interno de Información)
- Sistema de cumplimiento y prevención de riesgos penales
- Sistema de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (responsabilidad del Órgano de Control Interno)

## GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:

Consejo Académico: **11** catedráticos y **4** profesores universitarios

Consejo Asesor: **7** profesionales

## MEDIO AMBIENTE:

### COMPROMISO Y SENSIBILIZACIÓN:

Sistema de gestión medioambiental **EMAS**

Participación en **7** actos como referentes medioambientales

### ECONOMÍA CIRCULAR:

Reducción del residuo generado de papel (un **52,21 %**), de envases de briks (un **79,26 %**) y de tóneres (un **33,98 %**) en la sede principal respecto del año 2022

Reducción de residuos peligrosos (un **27,82 %**) y no peligrosos (un **50,27 %**) generados en la sede principal respecto del año 2022

### HUELLA DE CARBONO:

Reducción en un **17,44 %** respecto del año 2022, lo que equivale a una emisión a la atmósfera de **199,51 toneladas** menos de dióxido de carbono equivalente

## 1.3. Gobierno corporativo

### Órganos de gobierno

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

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

Dicha estructura se complementa con la figura del *senior partner*, elegido también por acuerdo de la Junta General de Socios, cuyas funciones y competencias, al igual que las del socio director, están definidas en sus respectivos estatutos.

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

### Organización de la práctica profesional

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

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

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

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

A su vez, nuestra práctica está dividida en distintos sectores de especialización:

ÁREAS DE PRÁCTICA	SECTORES
Bancario y Financiero	Administración Pública
Concursal	Alimentario
<i>Corporate Compliance</i>	Automoción
Derecho Contable	Capital privado
Derecho de la Competencia y de la Unión Europea	Deportes y entretenimiento
Financiación de Proyectos	Distribución
Fiscal	Energía
Fusiones y Adquisiciones	Farma y salud
Gobierno Corporativo	Fondos de inversión
Inmobiliario	Hoteles y ocio
Laboral	Infraestructuras
Medio Ambiente	Inmobiliario
Mercado de Capitales	Seguros y fondos de pensiones
Mercantil	Servicios financieros, <i>fintech</i> e <i>insurtech</i>
Penal Económico	Sostenibilidad
Procesal y Arbitraje	Tecnología, medios y telecomunicaciones
Propiedad Industrial, Intelectual y Tecnología	Transporte
Público y Regulatorio	<i>Venture capital</i> y <i>startups</i>
Reestructuraciones	
Regulatorio Financiero	
Urbanismo	

## Otros

La Firma dispone de otros dos comités relacionados, uno, con la selección de profesionales —el Comité de Selección— y, otro, con la estrategia internacional —el Comité de Estrategia Internacional—.

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

### 1.4. Reconocimientos

De nuevo, diversos directorios y publicaciones tanto nacionales (*Expansión, El Confidencial*) como internacionales (*Financial Times, The Lawyer, Legal Week, IFLR, Chambers, Legal500, FT Innovative Lawyers, Managing IP, Iberian Lawyer*) han situado las áreas de práctica de la Firma como líderes del mercado del año 2023.

## 2. Negocio responsable

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

## 2.1. Ética profesional e integridad

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

Con el propósito de facilitar el conocimiento y uso de todas las herramientas disponibles en materia de cumplimiento, se elaboró un documento único de carácter recopilatorio denominado «Protocolos de conductas prohibidas y catálogo de sanciones de la Firma». Este documento aúna todos los protocolos del Departamento de *Compliance*, tales como el protocolo de conductas prohibidas o el código ético, entre otros. La publicación interna de este documento —junto con «Procedimiento sancionador en el ámbito laboral» renovado y actualizado— se acompañó de una formación específica impartida por el Órgano de Cumplimiento Normativo. Se hizo especial hincapié en su obligado cumplimiento, en los procedimientos de denuncia existentes y en la protección que asiste a los comunicantes.

Durante este periodo, a finales del 2022, se establecieron una serie de objetivos para el ejercicio 2023 que, o bien se han cumplido (en su mayoría), o bien están en proceso muy avanzado de cumplimiento:

- Ejecución y supervisión de los procedimientos tras los cambios de funciones en el Departamento de Servicios Generales, incluyendo actualización del procedimiento de verificación de conflictos de intereses, apertura y cierre de expedientes, así como revisión y actualización de la base de datos de clientes. Estas tareas han sido desempeñadas en el Departamento de *Compliance* en colaboración con otros departamentos de la Firma.
- Mejoras en el proceso de adaptación al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), incluyendo la actualización de diferentes documentos por parte del delegado de protección de datos (DPO). Se han establecido igualmente procedimientos para la resolución de consultas en relación con las políticas de protección de datos por parte del DPO. Las consultas son medibles y evaluables gracias a un registro Excel que permite comprobar su procedencia y contenido.

En el ámbito de la protección de datos, se ha establecido, además, un sistema de supervisión de proveedores y de los contratos suscritos por ellos, en lo relativo a la protección de datos.

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

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

Asimismo, en el 2023, se han realizado diversas adaptaciones a las nuevas normas, que han sido igualmente supervisadas por el Departamento de *Compliance*. Tras la transposición de la Directiva (UE) 2019/1937, mediante la publicación de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, el Despacho procedió a modificar el Canal de Denuncias de carácter anónimo. La implantación de este canal fue llevada a cabo por el Departamento de *Compliance*, que coordinó su creación con distintos departamentos y se encargó de difundir su uso y de mostrar su utilización en todas las diferentes formaciones, tanto en la anual específica de *Compliance* como en otras impartidas a los grupos de riesgo de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. Del mismo modo, *Compliance* creó el manual de los sistemas de información interna para explicar la integración de todos los canales existentes en el nuevo canal de denuncias. Las consultas al Departamento, bien relativas a formularios de *Compliance* que los clientes nos exigen como proveedores para mostrar nuestro nivel de cumplimiento, bien consultas directas al *Compliance Officer*, se han incrementado en algo más de un 17 %. Estas consultas y las respuestas del equipo de *Compliance* son también medibles y evaluables gracias a un registro Excel.

La Firma cuenta además con otros sistemas y políticas:

- Un sistema de cumplimiento y prevención de riesgos penales que establece la organización, gestión y medidas de vigilancia y control para la prevención de delitos. Es responsable de su control el Departamento de *Compliance*, dirigido por el *Compliance Officer*.
- Un sistema de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (PBCFT), que abarca todas las medidas de control interno que el Despacho debe observar en calidad de sujeto obligado. Es responsable de su control el Órgano de Control Interno (OCI).

El cumplimiento de estas medidas es auditado anualmente tanto de forma interna como por un experto externo —como es preceptivo por ley— que, además de examinar los expedientes abiertos mediante un muestreo, inspecciona el resto de los procedimientos que aprueban el OCI y el Consejo y

cuya aplicación práctica se encomienda a la Unidad Técnica.

El sistema de prevención se compone, por un lado, de un manual interno de PBCFT, actualizado anualmente con las novedades normativas y de gestión en el propio Despacho y, por otro, de una formación diferenciada, adaptada a los distintos grupos de riesgo de la Firma —establecidos en función del mayor o menor riesgo de exposición al blanqueo según su actividad profesional—. La formación es continua y holística, incluye a todos los grupos y profundiza en las diferentes cuestiones relevantes en el ámbito de prevención.

- Una política anticorrupción que incluye medidas de control sobre cobros, pagos y utilización de cuentas de la Firma.

En el 2023, los distintos departamentos han impartido su formación.

La formación necesaria, por la condición de sujeto obligado del Despacho en PBCFT ha obtenido los siguientes resultados:

#### FORMACIÓN EN LÍNEA:

Convocados:	<b>369</b>
Realizados en todas las oficinas:	<b>258 (70 %)</b>

#### FORMACIÓN PRESENCIAL:

Convocados:	<b>400</b>
Realizados en todas las oficinas:	<b>311 (78 %)</b>

El número de profesionales que no han efectuado ninguna formación en PBCFT, teniendo en cuenta ambas formaciones, es puramente residual.

Se impartió formación en dos sesiones a las nuevas incorporaciones al Despacho, como viene siendo habitual, sistema que, por decisión de la Dirección, cambiará en el 2024, siempre buscando que se llegue a la plena participación.

La formación específica de *Compliance* estuvo a cargo del *Compliance Officer*, que se centró en el proceso de creación y explicación del funcionamiento del Canal de Denuncias, de reciente creación. El socio coordinador del Área de Penal y miembro del Órgano de *Compliance* fue el encargado, en esta ocasión, de hablar sobre los posibles riesgos en esta materia. La formación se impartió de manera presencial y en línea, aunque fue grabada y difundida a todos los miembros de la organización en repetidas ocasiones, solicitándoles que completaran un *test* de evaluación que finalizó prácticamente la mitad de los convocados.

Al DPO le correspondió la formación en su materia, que también fue grabada, al impartirse sólo en línea y difundida, mediante grabación, a través del correo electrónico a toda la organización.



## 2.2. Prevención, gestión y seguimiento de riesgos

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

Los principales procedimientos de control interno para la gestión de riesgos son los siguientes:

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

## 2.3. Análisis de aspectos relevantes

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

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

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

- Administración Pública
- *Alumni*
- Asociaciones profesionales
- Clientes
- Consejo Académico y Consejo Asesor
- Corporaciones profesionales
- Despachos extranjeros colaboradores
- Empleados
- Fundación Fernando Pombo
- Instituciones de la sociedad civil
- Proveedores
- Socios
- Universidades

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

#### IMPORTANCIA ALTA:

- Ética profesional
- Gobierno corporativo
- Cumplimiento normativo
- Integración de los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza en la estrategia empresarial
- Asesoramiento en sostenibilidad
- Atracción y promoción del talento

#### IMPORTANCIA MEDIA:

- Derechos humanos
- Diversidad e inclusión
- Nuevas tecnologías y ciberseguridad
- Desarrollo del trabajo *pro bono*
- Formación y desarrollo profesional
- Gestión del conocimiento

#### OTROS TEMAS RELEVANTES:

- Huella medioambiental
- Trabajo en red y alianzas
- Compras responsables

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

## 2.4. Derechos humanos

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

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

Este compromiso se recoge en el «Código ético»; en las principales políticas de igualdad (de género, de respeto al colectivo LGBTI, de diversidad generacional y de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad —véanse las páginas 29 y ss. —); en nuestras relaciones con proveedores y colaboradores —véanse las páginas 20 y ss. —, y en los fines y actuaciones de nuestra Fundación para con las personas más vulnerables —véanse las páginas 45 y ss. —.

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

## 2.5. Clientes

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

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

En cuanto a nuestros clientes:

- Un 89,41 % son personas jurídicas – El 10,59 % son personas físicas.
  - El 40,75 % son nacionales – El 59,25 % son internacionales.
  - Un 30,50 % del total fueron nuevos clientes.
- Un 41,32 % del total lleva más de tres años con nosotros.
  - Hay 5.838 áreas totales para 2643 clientes (2,21 áreas por cliente).

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

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

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

### **Alianzas internacionales a medida (*taylor made*)**

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

## 2.6. Proveedores

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

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

En el proceso de contratación con los proveedores y colaboradores, les informamos e invitamos a suscribir el compromiso que tiene el Despacho con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en particular los relativos a:

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

**COMPROMISO DE PROVEEDORES Y COLABORADORES CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS (RESPECTO DEL IMPORTE TOTAL DE COMPRAS)**

2022	66%
2023	65%

**2.7. Innovación y transformación digital**

Año tras año la Firma mantiene su apuesta por mejorar las herramientas digitales y aumentar la eficiencia y productividad, reduciendo y automatizando diversos procesos internos.

La tecnología y los procesos son factores clave para impulsar la innovación jurídica, que es uno de nuestros principales objetivos. Creemos que es esencial tener la capacidad de generar nuevos conocimientos y ofrecer nuestros servicios con un enfoque innovador que aporte valor añadido a nuestros clientes y mejore nuestra eficiencia y productividad en beneficio de ellos. Ello nos permite crecer y brindar soluciones que garanticen la mejor experiencia posible a nuestros clientes. Así pues, trabajamos para aprovechar las ventajas que nos ofrece la tecnología con objeto de automatizar y optimizar procesos, así como de comunicar y colaborar, aplicando procedimientos bien definidos, documentados, estandarizados y controlados que aseguren la eficiencia, la calidad y la satisfacción del cliente.

Los indicadores que disponemos evidencian el compromiso en este ámbito. Entre otros:

- Aumento de un 26 % del presupuesto en tecnología respecto al 2022.
- Incremento en un 9 % del uso de la firma digital con respecto al 2022.

Durante el 2023 se han realizado múltiples proyectos de modernización y automatización, orientados a mejorar la productividad de la Firma. Algunos proyectos relevantes son los siguientes:

- Uso de inteligencia artificial para agilizar el procesamiento automático de información mediante la lectura y extracción automática de datos de documentos.
- Automatización de plantillas y modelos de contratos y escritos procesales.
- Agilizar el análisis y la gestión de asuntos de clientes mediante la elaboración de cuadros de mando de control.
- Desarrollo de una herramienta de autodiagnóstico en línea llamada GA\_P Compliance Laboral que permite a nuestros clientes identificar los posibles riesgos de incumplimiento de la normativa laboral, así como las áreas que necesita mejorar. Además, proporciona acciones específicas de control y mitigación de dichos riesgos.
- Creación de un *sandbox* o entorno de pruebas para la exploración de pilotos de inteligencia artificial generativa.

## 2.8. Ciberseguridad

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

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

Periódicamente se realizan evaluaciones del riesgo y del nivel de madurez de la protección en materia de ciberseguridad, siempre con resultados positivos, y adoptando las medidas correctoras necesarias para corregir cualquier defecto que se identifique. La evaluación más reciente se ha completado en diciembre del 2023.

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

concienciación de ciberseguridad que facilita la capacitación y formación de todos los empleados.

Iniciativas de mejora en seguridad de la información impulsadas en el 2023:

- Definición de nuevas reglas de correlación de seguridad para detección de amenazas.
- Testeo y validación de soluciones de inteligencia artificial de diferentes proveedores de seguridad.

Gestión de reclamaciones y consultas en materia de seguridad de la información 2023:

- Durante el 2023 no se ha recibido ninguna reclamación ni identificado ninguna brecha en materia de ciberseguridad.
- Un elevado número de clientes disponen de un marco de evaluación de proveedores en materia de ciberseguridad. Todas las consultas y requisitos se han atendido con resultado favorable.

## 2.9. Gestión del conocimiento

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

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

### CONSEJO ACADÉMICO:

11 catedráticos  
4 profesores universitarios

### CONSEJO ASESOR:

7 profesionales independientes de reconocido prestigio en sus respectivas áreas de conocimiento

Ambos departamentos colaboran estrechamente. Desde el de Biblioteca y Documentación se presta un servicio personalizado a los catedráticos que integran

el de Gestión del Conocimiento para que puedan desarrollar su labor de asesoramiento de la manera más eficaz y eficiente. Por otra parte, se ha consolidado el servicio de *Soporte de Estilos GA\_P* y de reparación de documentos Word con el objetivo de homogenizar la calidad y la presentación de los documentos elaborados en la Firma. Este servicio pretende abarcar todas las áreas de práctica del Despacho y la mayoría de los documentos jurídicos producidos en dichas áreas resultantes de la práctica jurídica diaria.

Esta consolidación se ha producido después de un extenso programa de formación llevado a cabo en la Firma con sesiones formativas para los prácticas del Máster de la Abogacía (PMA), los abogados incorporados a lo largo del año (*onboarding*) y los abogados de la oficina de Lisboa. El número de solicitudes del uso de este servicio en el 2023 fue de 159, lo que supone un incremento significativo sobre el año anterior.

### Documentos de uso externo publicados en la web

- 74 números de boletines especializados (12 boletines), tres de ellos elaborados en español y en inglés
- 207 documentos de análisis jurídico
- 408 notas de actualidad jurídica
- 167.600 visitas a los documentos en la página web

En el 2023 es de destacar el lanzamiento del boletín *ESG Práctica Legal*, que incluye una selección de las principales novedades de política legislativa en el campo de la sostenibilidad de acuerdo con las áreas de trabajo identificadas por el Pacto Verde de la Comisión Europea (finanzas sostenibles, cambio climático, energía, economía circular, eficiencia energética y en el empleo de los recursos, movilidad inteligente y sostenible, industria alimentaria, medio ambiente y prevención de la contaminación), así como con los aspectos sociales y corporativos de las políticas medioambientales, sociales y de gobernanza.

### Base de modelos interna (intranet)

Por medio de la base de modelos colgada en la intranet —*Modelos GA\_P*—, los profesionales del Despacho tienen a su disposición modelos de notas para clientes, contratos de muy diverso contenido, informes y documentación societaria elaborados a partir del conocimiento y experiencia de la Firma y acumulados durante años. Asimismo, están a su disposición los denominados *documentos de Firma*, que contienen la opinión y el posicionamiento corporativos respecto a determinadas cuestiones jurídicas.



Todos los modelos GA\_P se redactan en español y en inglés.

- 101 modelos nuevos
- 201 modelos actualizados

Se ha potenciado la elaboración de modelos en otras áreas, como el Área de Fiscal, en la que se han incorporado o actualizado en total 38 documentos.

En coordinación con el servicio Soporte de Estilos, se ha procedido a revisar y actualizar toda la documentación y modelos de la base de datos Modelos\_GAP adaptándolos a las nuevas pautas de estilo e incorporando a la sección de modelos de la intranet las nuevas plantillas y documentación relacionadas con este nuevo servicio.

Desde Gestión de Conocimiento, los abogados pueden acceder y consultar precedentes de documentación elaborada en la Firma; en el 2023 se han atendido un total de 234 consultas.

Por último, destacamos que se cuenta en plantilla con una asesora lingüística en español y dos en inglés que revisan las publicaciones, los modelos GA\_P y atienden consultas particulares para asegurar la calidad de todos los materiales elaborados por el Despacho.

## 2.10. Eventos

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

### 42 EVENTOS ORGANIZADOS EN 2023:

- 30 presenciales
- 8 en formato híbrido
- 4 en línea

También contamos con un programa de pódcast periódicos sobre temas de actualidad e interés. Se han abordado este año temas como el estrés y la ansiedad, el talento, la comunicación persuasiva y el liderazgo carismático, entre otros. Hemos publicado cinco pódcast, todos disponibles en las redes sociales del Despacho.

Este año hemos puesto en marcha nuestro «Conoce al GA\_P Team» con cinco grabaciones de diferentes profesionales de la Firma hablando sobre diversos temas, tales como la diversidad, el compromiso social o la conciliación.

## 2.11. Asociaciones, redes y entidades profesionales

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

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

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

## 3. Personas

El grupo de interés principal y fundamental para Gómez-Acebo & Pombo es el de las personas que lo integran. Se apuesta firmemente por la gestión responsable del equipo humano fomentando siempre la igualdad de oportunidades y una promoción del talento basada en el mérito, la capacidad y el potencial.

Además, la Firma mantiene un fuerte compromiso con la diversidad, la igualdad y la inclusión de todos los profesionales. La puesta en práctica de dicho compromiso se lleva a cabo desde una perspectiva transversal que abarca la diversidad de género, la funcional, la cultural, la étnica y la generacional.

### 3.1. Talento

En el año 2022 se presentó el Plan de Talento & Personas, que se ha venido aplicando también durante el 2023. Este plan introdujo una serie de medidas para el periodo 2022-2024 en todos los ámbitos de los recursos humanos, como la política retributiva, la formación (GA\_P Academy), el plan de carrera y la conciliación, por citar los principales ámbitos.

Dentro de este plan, en el 2022 se revisaron las categorías profesionales y se elaboró la matriz de contribución, que contiene la descripción y el análisis de los puestos de trabajo de la organización y define el nivel de contribución de los profesionales conforme a una serie de factores estratégicos. Este análisis lo realizó una consultora externa con el propósito de garantizar la objetividad del proceso. Ello ha permitido al Despacho trabajar en una política retributiva que considera el desempeño profesional, la equidad interna y la competitividad externa. Durante el 2023 se ha afinado la política retributiva de la Firma, habiendo trabajado en un borrador de variable para los equipos de gestión basado en la matriz de contribución, así como en un plan de carrera para este mismo grupo.

Como eje del Plan de Talento & Personas, se ha estado trabajando en la implantación de una herramienta de gestión interna para Recursos Humanos que permite, por un lado, planificar y gestionar la información de manera más completa y, por otro, efectuar análisis de modo más eficaz. Se comenzó actualizando la información de los empleados activos y, durante el año 2023, se ha procedido a cargar los datos históricos, se ha trabajado en el módulo de selección y se han incluido nuevos módulos, como el de ausencias y evaluación del desempeño.

Por último, en 2023 se ha creado el Comité Next Generation, compuesto por dos asociados *junior*, dos asociados y tres asociados *senior*, más el socio director y la directora de Recursos Humanos. Todos los asociados han sido elegidos por sus compañeros de categoría y los han representado en las distintas reuniones que se han celebrado. La composición de este comité se revisa cada dos años para que puedan participar distintos miembros de la Firma. El objetivo del comité es dar a conocer las inquietudes de cada uno de los grupos representados y adoptar medidas que ayuden a la convivencia de las distintas generaciones que concurren en el Despacho, así como dar respuesta a las demandas de los nuevos profesionales.

### 3.2. Empleo y desarrollo profesional

PROFESIONALES AL CIERRE DEL EJERCICIO 2023: 473<sup>(\*)</sup>

- 60,7 % mujeres
- 39,3 % hombres

\* Incremento del 6,08% en el número de profesionales al cierre del ejercicio respecto al 2022.

PROMEDIO DE PROFESIONALES DEL EJERCICIO 2023: 468,0

- 61,8 % mujeres
- 38,2 % hombres

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

La Firma cuenta con un Plan de Carrera Profesional que incluye un sistema de promoción interna y un programa de intercambio de profesionales —tanto entre oficinas nacionales e internacionales como en otras firmas colaboradoras de reconocido prestigio—.

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

Asimismo, en el 2022 se trabajó en mejorar y actualizar los modelos de evaluación de los profesionales modificando la escala de evaluación de competencias y redefiniendo los resultados de la evaluación del desempeño para asociarlos mejor al sistema de retribución variable. Durante el 2023 se ha mantenido el procedimiento y se ha trabajado en agilizar el proceso de promoción, sustituyendo todo el soporte en papel por un soporte documental compartido en nuestro sistema. Además, se han tenido presentes situaciones de especial protección (como, por ejemplo, maternidades, paternidades y enfermedades) para que no afectasen a las promociones en lo relativo a las fechas de realización de los procesos y a sus objetivos.

Para detectar el talento y el potencial entre los estudiantes de carrera y máster, se han llevado a cabo treinta y seis actividades en universidades y centros formativos de España y Portugal.

### 3.3. Diversidad e inclusión

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

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

## Igualdad

La igualdad es un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos a cuya consecución deben contribuir todos los miembros de la organización.

La aprobación del nuevo Plan de Igualdad 2022-2026 ha supuesto una renovación del compromiso del Despacho con la promoción de la igualdad de género y con las cuestiones que impactan directamente en las políticas relacionadas con formación, promoción, conciliación, retribución y condiciones de trabajo, entre otras.

El Comité de Igualdad es el órgano encargado de impulsar el compromiso de la Firma al respecto. Durante el 2023 se han llevado a cabo distintas actividades, entre las que destacan las siguientes:

- Se ha lanzado una política de tolerancia cero ante cualquier conducta de acoso, habiéndose formado en la materia a socios, consejeros y directores.
- En el año 2022 se creó un grupo de trabajo dentro del Comité de Igualdad para tratar temas concretos como la flexibilidad y la conciliación laborales. Durante el 2023, este grupo ha realizado entrevistas personales a distintos empleados de la Firma para proponer medidas que garanticen una mayor conciliación y flexibilidad en nuestra forma de trabajar.
- Se ha puesto en marcha una formación específica en liderazgo destinada a las abogadas de la Firma en carrera e impartida por un proveedor externo.
- Por el Día Internacional de la Mujer se editó un vídeo en el que se destacó la actividad del Comité para concienciar a toda la organización en cuestiones relevantes en materia de igualdad. Con motivo de este día, la Fundación Fernando Pombo y el Comité +Xti, organizaron una actividad deportiva benéfica y fuimos anfitriones de una jornada organizada por la International Bar Association sobre retos y desafíos de la profesión en materia de igualdad.
- En junio se impartió, para toda la Firma, la formación «Superando barreras», que nos mostró tanto cómo poder contribuir en una cultura diversa, inclusiva e igualitaria como los sesgos inconscientes que nos podemos encontrar en nuestro día a día. Esta formación nos invitaba a reflexionar sobre cómo seguir fomentando una cultura de trabajo inclusiva e igualitaria.
- Se ha organizado una sesión para toda la Firma con el título «El síndrome del impostor», impartida por un proveedor externo.
- Se está trabajando en una política de reducción de objetivos en los casos de maternidades y paternidades que permitan una vuelta progresiva al trabajo.
- Se ha celebrado una segunda actividad interna sobre concienciación en materia de igualdad, dentro del ciclo GA\_P Life, donde varias de nuestras abogadas reflexionaron en primera persona sobre cómo ha sido el desarrollo de su carrera profesional en el seno de la Firma; se centraron en aspectos relativos a la carrera profesional, retos, equipo e igualdad. Este acto, en

formato charla-coloquio, abordó, desde la transparencia y la honestidad, los obstáculos que se encuentran las mujeres a la hora de desarrollar su carrera dentro del sector legal.

- Distintos miembros del Despacho han participado en foros externos con objeto de fomentar la concienciación sobre la igualdad de género.
- Se ha creado un espacio específico para el Comité de Igualdad en la intranet del Despacho.
- Para promocionar el talento femenino, se ha participado un año más en el programa *Take the Lead* (de Talengo), esta vez con la intervención de dos asociadas *senior*.
- Para concienciar sobre la actividad del comité, se ha enviado un vídeo a final de año a toda la Firma en el que se recogen los hitos y principales medidas realizadas en materia de igualdad

La Firma cuenta tanto con un código ético que rechaza cualquier clase de discriminación como con un protocolo contra el acoso sexual que garantiza la protección del denunciante.

Asimismo, la Fundación Fernando Pombo ha desarrollado distintos proyectos en favor de mujeres en situación de vulnerabilidad, como, por ejemplo, víctimas de violencia de género o víctimas y supervivientes de la trata de seres humanos —véase el subapartado «Mujer y no discriminación» en la página 48—.

## Discapacidad

El compromiso con la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad lleva décadas asentado en nuestra Firma. Lo hemos reforzado en los últimos años por medio de la creación del Comité de Discapacidad y de los proyectos jurídicos *pro bono* que estamos desarrollando en la materia junto con nuestra Fundación.

Durante el 2023, ocho personas con discapacidad han formado parte de la Firma, una más que el año anterior.

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

- Celebración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad con un acto denominado «Diálogo sobre las implicaciones prácticas del nuevo régimen de las personas con discapacidad (Ley 8/2021)», en el que participaron personas de reconocido prestigio en este ámbito.
- Organización de una jornada de concienciación en la Firma para dar a conocer la experiencia y resultados de la colaboración con el «Curso de extensión universitaria de asistente jurídico para personas con discapacidad intelectual» de la Universidad Rey Juan Carlos. Un alumno

de la primera edición de este curso se ha incorporado a la Firma en la oficina de Madrid en el 2023.

- También se ha colaborado dentro del currículo del mencionado curso de extensión universitaria asumiendo algunas de las clases sobre cuestiones jurídicas, administrativas y tecnológicas.
- En el marco del Grupo de trabajo de FIDE «Di-capacidad», en el que llevamos varios años involucrados, nos adherimos a la Alianza para el Compromiso con la Discapacidad.

Los edificios donde la Firma desarrolla su actividad cumple con la normativa vigente para el acceso de personas con discapacidad. El acceso al edificio, el espacio de trabajo o los servicios se encuentran adaptado para aquellas personas que tengan necesidad de hacer uso de las instalaciones, puedan hacerlo de manera accesible.

Asimismo, es de mencionar que la Fundación Fernando Pombo ha desarrollado distintos proyectos en favor de las personas con discapacidad —véase el subapartado «Discapacidad» en la página 47—.

## **LGBTI+**

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

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

Durante el 2023 se han llevado a cabo distintas actividades, entre las que destacan las siguientes:

- Aprobación de la política de diversidad e inclusión LGBTI+ por el Consejo de Administración. La política es de obligado cumplimiento por todos los profesionales y empleados de la Firma. La política fue redactada por el Comité de Diversidad e Inclusión LGBTI+ y comunicada a todos los profesionales y empleados de la Firma.
- Colaboración con REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI): participación en eventos y actividades varias organizadas por esta red; parte del Chapter Legal con reuniones y encuentros periódicos; participación en el grupo de trabajo sobre la nueva Ley 4/2023; participación en la marcha estatal del Orgullo LGBTI 2023 bajo el paraguas de dicha red.



Destacamos en particular la organización en nuestra oficina de Madrid, conjuntamente con el Chapter Legal de REDI , de un encuentro que versó sobre los nuevos retos normativos y buenas prácticas para las empresas en materia de diversidad e inclusión LGBTI+ que trae consigo la Ley 4/2023. En él participaron despachos, asesorías jurídicas de empresas, académicos y asociaciones del entorno de la REDI.

- Celebración de la cuarta edición del foro #GA\_Proud, que versó sobre los avances y retos de los derechos LGBTI+ desde la sentencia de 1981 en el caso Dudgeon contra el Reino Unido. #GA\_Proud es un foro al que invitamos a personalidades de diferentes ámbitos a compartir con nuestros profesionales sus experiencias y su visión sobre la diversidad e inclusión LGBTI+.
- Formación específica sobre diversidad e inclusión LGBTI+ en los cursos de introducción para las nuevas incorporaciones y abogados en prácticas del Máster de Acceso a la Abogacía.
- Colaboración con el Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid en la redacción de la «Guía sobre principios de actuación y buenas prácticas en materia LGBTI+ para la abogacía madrileña».

### **Diversidad generacional**

La Firma tiene un firme compromiso con la no discriminación debida a la multiplicidad de generaciones y con el aprovechamiento de tal variedad, por eso cuenta con un Comité de Diversidad Generacional. Este comité tiene como objetivo analizar las barreras intergeneracionales existentes en la Firma y buscar el modo de sacar partido de la diversidad de generaciones que conviven en ella en la actualidad.

Durante el 2022 se entrevistó a treinta de nuestros profesionales de distintas edades, cargos, responsabilidades y antigüedad para obtener información que ayudase a gestionar el talento con independencia de la edad, eliminando los sesgos inconscientes o las discriminaciones que pudieran estar produciéndose en este contexto. Como consecuencia del diagnóstico de las entrevistas, en el 2023 el comité se ha focalizado y ha estado trabajando en el estudio y diseño de distintas opciones de conciliación orientadas a mejorar el cuidado de familiares mayores y enfermos.

Por otro lado, la Fundación Fernando Pombo, junto con otras instituciones, ha continuado durante el 2023 con el proyecto «Envejecer con derechos; que la edad no sea un límite» en favor de las personas mayores —véase el subapartado «Personas mayores» en la página 46—.

## +Xti

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

En relación con las actividades deportivas, la Firma cuenta con distintos equipos en disciplinas como *running* y fútbol. Como novedad, en el 2023 se organizó el primer torneo de pádel del Despacho, el GA\_P Open Pádel, en el que participaron más de cuarenta profesionales de la Firma.

Por medio del GA\_P Runners Club se ha participado en carreras deportivas como la Carrera de las Empresas, la Carrera de la Ciencia o la Vuelta a la Casa de Campo. En cuanto al equipo de fútbol, ha participado tanto en el XIV Torneo de Fútbol 7 Solidario organizado por Auxadi como en el Torneo Solidario organizado por la Fundación Mutualidad Abogacía en fútbol siete, y en la Liga y en la Copa de Despachos, en la que quedó ganador.

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

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

En el 2023 se ha mantenido la medida implantada en el 2022 en materia de conciliación, esto es, la ampliación de los días de teletrabajo, y se ha pasado de un día a un día y medio a la semana. Además, se han añadido dos días de vacaciones para disfrutar en el periodo estival y se han aumentado los días de vacaciones para los equipos de gestión, así como para los profesionales de la abogacía más junior, lo que supone una clara mejora respecto al convenio de aplicación. Además, se ha puesto en marcha una nueva política de vacaciones en la que se pueden pasar tres días de un año a otro.

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

Para llevar a cabo este proyecto de mejora de las medidas de flexibilidad horaria y conciliación están trabajando varios comités en paralelo (el Comité de Igualdad y el Comité Next Generation) con el seguimiento de Recursos Humanos. Desde ambos comités se han realizado distintas encuestas y entrevistas para valorar cuáles son los obstáculos que nos podemos encontrar y qué medidas serían las que causarían más impacto en la organización.

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

- Plan de Flexibilidad para Progenitores, mediante el cual los profesionales pueden adaptar su horario de trabajo durante los dieciocho meses siguientes a la fecha de reincorporación de la baja por maternidad o paternidad.
- Procesos de promoción *ad hoc* para los profesionales que se encuentran en permiso de paternidad o maternidad durante el periodo habitual en el que tiene lugar este proceso.
- Posibilidad de disfrutar los permisos de lactancia acumulada.
- Acceso a tiques guardería dentro del programa de retribución flexible de la Firma.

### DATOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL <sup>1</sup>

2022	Mujeres		Hombres		Total	
	Comienza <sup>3</sup>	Se reincorpora <sup>4</sup>	Comienza <sup>3</sup>	Se reincorpora <sup>4</sup>	Comienza <sup>3</sup>	Se reincorpora <sup>4</sup>
Profesionales de la abogacía	9	10	17	18	26	28
Gestión: secretariado	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales de gestión <sup>2</sup>	1	3	1	2	2	5
<b>Total general</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>33</b>

<sup>1,2,3,4</sup> Ver en la siguiente página

## DATOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2023	Mujeres		Hombres		Total	
	Comienza	Se reincorpora	Comienza	Se reincorpora	Comienza	Se reincorpora
Profesionales de la abogacía	5	7	15	16	20	23
Gestión: secretariado	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales de gestión	3	3	0	0	3	3
<b>Total general</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>26</b>

<sup>1</sup> Datos correspondientes a los profesionales de todas las oficinas de la Firma, inclusive la oficina de Lisboa.

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

<sup>3</sup> «Comienza» se refiere a los profesionales que empiezan su permiso de maternidad o paternidad durante el 2023.

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

Por otro lado, la tasa de absentismo en el 2023 fue de un 4 % del total de los profesionales con relación laboral. Si se analiza por género, el absentismo en hombres es de un 3 %, mientras que en mujeres es del 5 %:

## DATOS DE ABSENTISMO <sup>1</sup>

	Hombres		Mujeres		Total	
	N.º horas de ausencia	% absentismo	N.º horas de ausencia	% absentismo	N.º horas de ausencia	% absentismo
Tasa de absentismo 2022	15.467	7 %	28.728	6 %	44.195	6 %
Tasa de absentismo 2023	11.698	3 %	32.656	5 %	44.353	4 %

<sup>1</sup> El absentismo se ha calculado teniendo en cuenta las ausencias justificadas y no justificadas de cada profesional con relación laboral de todas las oficinas de la Firma. Para ello se han calculado las horas de ausencia y el total de las horas trabajadas durante los periodos 2022 y 2023.

## 3.5. Formación y desarrollo

El compromiso adquirido por Gómez-Acebo & Pombo en materia de formación y desarrollo se basa en el aprendizaje continuo para impulsar la transformación, la competitividad y la evolución de nuestros profesionales. Para ello aplicamos un modelo 70/20/10, por el que la adquisición de conocimiento se realiza a través del aprendizaje en el puesto de trabajo, la interacción social y los programas de formación y desarrollo para cada una de las categorías profesionales y niveles de responsabilidad.

Por otro lado, en el 2022 se lanzó el nuevo Plan de Formación o GA\_P Academy. Este plan propone un modelo de formación vinculado a la estrategia del negocio y a las necesidades de los profesionales. De igual manera, el plan contiene los itinerarios formativos por área de conocimiento y por categoría profesional.

Durante el 2023 se ha incrementado notablemente la formación jurídica y no jurídica y se ha mejorado el sistema de comunicación y registro de la formación a nivel global. Por ello, el plan dedica especial atención al desarrollo de los profesionales y tiene como objetivo acompañarlos en su evolución y crecimiento generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

Cabe destacar en el 2023 el desarrollo de nuevos programas formativos específicos en función de las necesidades del negocio. Ejemplo de ello es la primera edición de formación para los abogados promocionados a la categoría de asociados *senior*, en la que se profundiza en habilidades clave, como la comercial o la gestión de las personas, necesarias para su nuevo rol. Igualmente, se han lanzado programas de idiomas para perfiles de secretariado o habilidades financieras para profesionales de la Firma.

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

Respecto de las actividades formativas a nivel global, se han impartido internamente un total de **8339 horas de formación**, que suponen un incremento del 29,1 % respecto al año 2022. Esta formación se ha basado en itinerarios centrados en la gestión de habilidades competenciales y digitales, temas jurídicos, igualdad, cumplimiento normativo, prevención de riesgos laborales y salud mental, entre otras materias.

<b>TOTAL HORAS FORMACIÓN POR SEXO</b>				
	<b>2022</b>		<b>2023</b>	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Profesionales de la abogacía	1915,5	1361,0	2711,0	1849,0
Prácticas de máster	1660,0	410,0	1276,0	1121,5
Secretariado	318,0	-	723,5	-
Otros profesionales de gestión	746,0	48,0	474,5	183,5
<b>Total general</b>	<b>4639,5</b>	<b>1819,0</b>	<b>5185,0</b>	<b>3154,0</b>

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

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

<b>ACTIVIDADES EN UNIVERSIDADES VINCULADAS A LA CAPTACIÓN DE TALENTO</b>	
Foro de empleo	22
Mesa redonda	3
Presentaciones y talleres	9
Consejo asesor	2
<b>Total general</b>	<b>36</b>

LUGAR DE LA ACTIVIDAD	Nº DE FOROS DE EMPLEO
Barcelona	2
Bilbao	2
Lisboa	5
Madrid	10
Navarra	2
Valencia	1
<b>Total general</b>	<b>22</b>

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

- *Prácticas de verano totalmente presenciales:* dirigidas a estudiantes que se encuentran en los últimos cursos del grado o del doble grado. Durante el 2023, este programa ha sido presencial y se ha combinado con formaciones específicas de cada área, con la resolución de un caso práctico por pequeños equipos de trabajo y con sesiones de *feedback* realizadas por el equipo de Recursos Humanos para seguir impulsando las habilidades profesionales de los futuros abogados.
- *Prácticas del Máster de Acceso a la Abogacía (PMA):* dirigidas a los estudiantes que están cursando dicho máster y que se van a incorporar al ejercicio en las próximas etapas. Además, en las primeras semanas de incorporación al Despacho, participan en un programa formativo teórico-práctico en el que, además de ofrecerse una visión global de la práctica jurídica y conocimiento sobre la Firma, se llevan a cabo actividades que fortalecen el sentimiento de pertenencia y las conexiones profesionales internas.
- *Prácticas continuas durante el curso académico:* algunas áreas de práctica acogen a diferentes alumnos durante el curso académico a media jornada o a jornada completa para que afiancen los conocimientos adquiridos en las asignaturas del grado. Compatibilizan las prácticas con las últimas asignaturas o con el trabajo fin de grado.

PRÁCTICAS DE ESTUDIANTES DEL MÁSTER DE ACCESO A LA ABOGACÍA		
	N.º PMA 2022	N.º PMA 2023
Mujeres	14	13
Hombres	3	10
<b>Total general</b>	<b>17</b>	<b>23</b>

<b>TOTAL DE ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS</b>		
	N.º de 2022	N.º de 2023
Mujeres	80	55
Hombres	30	36
<b>Total general</b>	<b>110</b>	<b>91</b>

### 3.6. Política de retribución

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

El sistema de la retribución variable se vio modificado en el 2022. Si bien a efectos de 2023 se siguen manteniendo los criterios de consecución de objetivos, el desempeño individual ha pasado a tener un peso muy importante en la determinación del porcentaje del variable que percibirá el profesional.

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

Durante el 2023 se revisaron también las bandas salariales de los profesionales de la abogacía en carrera para mejorar tanto la equidad salarial como la competitividad externa.

Además, se analizaron las categorías para homogeneizarlas con las del mercado allí donde había diferencias.

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



## REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL <sup>1</sup>

	2022			2023		
	Mujeres	Hombres	Equidad <sup>2</sup> salarial	Mujeres	Hombres	Equidad <sup>2</sup> salarial
<b>Profesionales de la abogacía</b>						
Socio profesional <sup>3</sup>	-	318.190,73 €	-	-	280.533,83 €	-
<i>Of counsel/</i> consultor	139.240,74 €	135.074,90 €	-3 %	144.950,89 €	154.556,93 €	6,2%
Asociado <i>senior/</i> Abogado <i>senior</i>	91.083,23 €	85.533,41 €	-6 %	90.941,63 €	89.825,86 €	-1,2%
Asociado	64.833,25 €	61.599,46 €	-5 %	63.807,64 €	63.815,92 €	0,0 %
Asociado <i>junior</i>	45.363,63 €	44.769,30 €	-1 %	45.227,96 €	45.348,23 €	0,3%
Otros profesionales de la abogacía <sup>4</sup>	34.458,40 €	-	-	35.472,40 €	23.381,49 €	-51,7 %
<b>Profesionales de gestión</b>						
Dirección <sup>5</sup>	91.102,36 €	127.132,21 €	28 %	95.734,80 €	130.957,21 €	26,9%
Responsable <sup>5</sup>	80.444,25 €	112.993,84 €	29%	81.649,43 €	89.573,19 €	8,8%
Técnico <sup>5</sup>	34.122,06 €	37.803,71 €	10%	34.553,76 €	38.992,85 €	11,4%
Técnico paralegal	23.952,58 €	24.000,00 €	0%	24.703,10 €	24.000,00 €	-2,9%
Administrativo/ Oficial	38.867,11 €	19.863,87 €	-96%	27.005,47 €	20.214,06 €	-33,6 %
Secretariado	33.672,54 €	-	-	33.497,96 €	-	-
Otros profesionales de la gestión <sup>4</sup>	26.047,83 €	25.757,07 €	-1 %	21.852,66 €	24.089,10 €	9,3 %

<sup>1</sup> Los datos se corresponden con el promedio de las retribuciones totales (fijo, complementos salariales, extrasalariales, etc.) de los profesionales con relación laboral de todas las oficinas, a excepción de Bélgica, teniendo en cuenta la normalización de la jornada.

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

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

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

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

PROMEDIO SALARIAL POR EDAD <sup>1</sup>		
	2022	2023
Menos de 30	42.654,0 €	42.811,1 €
De 30 a 50	61.522,1 €	63.792,0 €
Más de 50	76.519,0 €	78.766,1 €

<sup>1</sup> Los datos se corresponden con el promedio de las retribuciones totales (fijo, complementos salariales, extrasalariales, etc.) de los profesionales con relación laboral de todas las oficinas, a excepción de Bélgica, teniendo en cuenta la normalización de la jornada.

La remuneración media de los directivos en el 2023 fue de 110.830,12 euros, un 4,02 % superior con respecto a la remuneración media de los directivos en el 2022.

PROMEDIO SALARIAL DE DIRECTIVOS <sup>1</sup>						
	2022			2023		
	Mujer	Hombre	Equidad salarial <sup>3</sup>	Mujer	Hombre	Equidad salarial <sup>3</sup>
Directivos <sup>2</sup>	91.102,36 €	127.132,21 €	28 %	95.734,80 €	130.957,21 €	26,9 % <sup>2</sup>

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

<sup>2</sup> Las diferencias salariales en este grupo responden a que las personas en él incluidas tienen distintos perfiles de experiencia y competenciales, pues se encuentran adscritas a áreas de gestión diferentes, sin que en el mercado esas personas fueran a ser retribuidas de forma análoga y sin que, por tanto, esas diferencias se deban a una cuestión de género. Asimismo, para este colectivo, el promedio de antigüedad es superior en los hombres (21,5 años), mientras que en mujeres es de 13,6 años.

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

### 3.7. Seguridad, salud y bienestar laboral

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

Por otra parte, cabe señalar que en el 2022 se lanzó el Plan de Bienestar en una primera sesión abierta a todos los profesionales en la que se esbozaron las líneas de trabajo del proyecto —distintos aspectos para mejorar el bienestar laboral, y también actividades físicas que ayudaran a desconectar y disfrutar del tiempo presente—. Durante este 2023 se ha profundizado en este plan y se han desarrollado sesiones informativas (sobre nutrición, meditación, etc.) y sesiones deportivas (Siclo, esquí, fútbol, pádel, etc.). Además, el Despacho ha puesto en marcha una aplicación sobre bienestar disponible para todos los empleados de la Firma.

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

Durante el 2023 se han producido dos accidentes laborales: un proceso con baja médica y otro sin baja médica. Respecto a las enfermedades profesionales, no existe registro de ningún caso.

<b>ACCIDENTES LABORALES POR SEXO</b>		
	N.º de accidentes 2022	N.º de accidentes 2023 <sup>1</sup>
Mujeres	4	2
Hombres	1	0
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

<sup>1</sup> Los datos reflejan los accidentes laborales de las oficinas de España y Portugal.

<b>ÍNDICE DE ACCIDENTES LABORALES POR SEXO</b>				
	2022		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia <sup>1</sup>	0,00	0,00	0,00	0,00
Índice de gravedad <sup>2</sup>	0,00	0,00	0,00	0,00

<sup>1</sup> El índice de frecuencia se ha calculado teniendo en cuenta el número de accidentes (expedientes) con baja por cada millón de horas trabajadas durante el 2023.

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

## PORCENTAJE DE PROFESIONALES CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO, SEGÚN EL PAÍS

	2022		2023	
<b>España <sup>1</sup></b>				
	N.º profesionales	% profesionales	N.º profesionales	% profesionales
Real Decreto 1331/2006	240	62 %	269	65 %
Convenio colectivo	146	38 %	146	35 %
<b>Total general</b>	<b>386</b>	<b>100%</b>	<b>415</b>	<b>100%</b>
<b>Portugal, Bélgica, Reino Unido y Estados Unidos</b>				
	N.º profesionales	% profesionales	N.º profesionales	% profesionales
Profesionales con relación laboral	20	100 %	26	100%
<b>Total general</b>	<b>20</b>	<b>100 %</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

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

### Balance de convenios colectivos en salud y seguridad en el trabajo

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

## 4. Comunidad

Nuestro propósito ha sido siempre el de ser una Firma con un fuerte compromiso social transformando nuestro conocimiento del Derecho y del ejercicio de la profesión de la abogacía en acciones que contribuyan a crear un mundo más justo y mejor.

Para ello contamos con nuestra Fundación, la **Fundación Fernando Pombo**, que lleva a cabo toda una labor de concienciación y generación de impacto social mediante el trabajo *pro bono* de nuestros abogados.

Sus líneas de actuación se centran principalmente en buscar soluciones legales para facilitar que los grupos de personas más vulnerables accedan a sus derechos; en ofrecer apoyo jurídico a iniciativas que tengan como fin resolver un reto de transformación social mediante el uso de instrumentos legales novedosos o de nuevas tecnologías; en investigar, analizar y promocionar en la abogacía las principales tendencias sobre sostenibilidad y derechos humanos, y en formar y desarrollar clínicas jurídicas en las universidades.

### La Fundación en cifras:

- Más de 50 colaboradores *pro bono*.
- Colaboraciones con más de 30 entidades sociales.
- 5 proyectos de clínica jurídica con 48 alumnos y 17 tutores profesionales.
- 12 ponencias en foros nacionales, internacionales y universitarios organizados por la Fundación u organizados por terceros.
- 2 publicaciones jurídicas sobre cuestiones prácticas de colectivos vulnerables.

## 4.1. Áreas de prácticas *pro bono*

### Personas mayores

El proyecto «Envejecer con derechos; que la edad no sea un límite» de nuestra Fundación ha recibido dos reconocimientos en el 2023: el primer premio de la Escuela de Pensamiento de la Fundación Mutualidad de la Abogacía al mejor proyecto para una ancianidad digna (otorgado *ex aequo* con el Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid) y el reconocimiento a una de las diez mejores iniciativas de innovación social desarrolladas en Latinoamérica y España, otorgado por parte de CAF - Banco de Desarrollo de América Latina y la *Revista Haz*.

Sólo en este ejercicio, en colaboración con Grandes Amigos, se han llevado a cabo doce talleres jurídicos en distintas ciudades (principalmente en la Comunidad de Madrid) en los que se han explicado sus derechos a aproximadamente a doscientas personas mayores y a los voluntarios que trabajan con ellas. Para ello, además de implicar a profesionales del Despacho, hemos involucrado a estudiantes de Derecho de las universidades Pontificia Comillas y de Alcalá de Henares por medio de sus clínicas jurídicas.

Los folletos y audioguías publicados por la Fundación en los que se orienta sobre cómo ejercer algunos derechos especialmente importantes para las personas mayores —por ejemplo, la igualdad de trato y la no discriminación por edad, la libertad de movimiento, el acceso a la justicia, los derechos relacionados con la salud o la alfabetización digital— han sido objeto de divulgación en programas de radio y otros medios de comunicación escritos.

Además, cabe resaltar que nuestra Fundación ha formado parte del claustro de expertos de la primera edición Curso de Protección Jurídica de las Personas Mayores, de la Fundación Mutualidad Abogacía.

### Sinhogarismo

Nuestra Fundación, junto con la Clínica Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid y Hogar Sí, ha llevado a cabo un profundo análisis de la regulación de la aporofobia en el Código Penal (reconocida en él desde el 2021) y de la jurisprudencia más relevante relacionada con los delitos de odio, que ha conducido a la publicación de la guía jurídica «Enfrentando la aporofobia».

Con esta guía jurídica se pretende promover la defensa de la dignidad, integridad y no discriminación de las personas sin hogar ofreciendo un marco teórico y orientaciones prácticas para las entidades sociales a la hora de definir sus estrategias legales de denuncia de delitos de aporofobia.

También hemos colaborado con la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios en la ciudad de Valencia estudiando determinadas situaciones de discriminación a menores migrantes y el acceso a cuentas bancarias.

Además, con Hogar Sí, hemos colaborado en la gestión de asuntos de cumplimiento normativo penal y derecho administrativo.

## **Discapacidad**

El Despacho (mediante su Comité de Discapacidad) y la Fundación han llevado a cabo varias actuaciones para profundizar en las implicaciones prácticas del nuevo régimen de las personas con discapacidad (Ley 8/2021), así como para ayudar a las entidades sociales y familiares con personas con discapacidad a entender mejor las modificaciones legales introducidas tras la reforma legislativa.

Se han realizado dos análisis jurídicos sobre las figuras profesionales del asistente personal (éste en colaboración con la Clínica Jurídica ICADE y la Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Madrid) y de la del facilitador judicial. También en colaboración con la Clínica Jurídica ICADE se ha impartido un curso básico sobre el régimen jurídico de la discapacidad. Los alumnos de nuestro proyecto de clínica jurídica con la Universidad Pontificia Comillas ICAI ICADE han brindado formación esencial sobre el nuevo régimen jurídico de la discapacidad a Cáritas Madrid.

Además, se ha organizado un diálogo con expertos para reflexionar sobre estas novedades legislativas y se ha analizado el marco jurídico autonómico de la provisión de servicios sociales en materia de discapacidad en colaboración con Plena Inclusión.

Asimismo, se ha continuado promoviendo tanto la incorporación laboral de las personas con discapacidad en el sector de la abogacía por medio del grupo de trabajo Di-Capacidad, de FIDE, como la colaboración con el Curso de Asistente Jurídico para personas con Discapacidad Intelectual de la Universidad Rey Juan Carlos.

## **Sobreendeudamiento**

La Fundación ha continuado trabajando en la ley de segunda oportunidad ante la preocupación de las organizaciones sociales, que se encuentran cada vez a más personas en la «obligación» de endeudarse para intentar mejorar su situación de precariedad.

Para ello, ha publicado la tercera edición de la «Guía práctica de posibles aplicaciones de la ley de segunda oportunidad a personas en situación de vulnerabilidad», adaptada a las últimas reformas de la Ley Concursal. Complementariamente, se ha organizado un primer curso práctico sobre la ley de segunda oportunidad. Este curso ha estado dirigido a las áreas jurídicas y abogados voluntarios de distintas entidades sociales que orientan a personas sin hogar, mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de trata de seres humanos, entre otros colectivos vulnerables. Con muchas de ellas —por ejemplo, Cáritas Madrid, Provivienda, Fundación Luz Casanova o Asociación Trabe—, nuestra Fundación lleva varios años trabajando en las posibilidades de aplicación en sus distintos contextos de atención.

## Mujer y no discriminación

Un año más, la Fundación ha continuado trabajando en la prevención, protección y defensa en España de las víctimas de violencia de género adolescentes por medios digitales. La Fundación ha formado a policías locales del Ayuntamiento de Madrid y de otros municipios de la Comunidad de Madrid. Paralelamente, ha comenzado un análisis normativo y jurisprudencial en esta materia junto con la Clínica Jurídica de la Universidad Carlos III de Madrid.

Igualmente, la Fundación ha continuado con el proyecto «*Rights for Change*», que tiene como objetivo mejorar el acceso de las víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual a sus derechos. Este año se ha puesto especial énfasis en la difusión de la obra colectiva «Cuestiones prácticas de la trata de seres humanos: una visión interdisciplinar», publicada en el marco de este proyecto en el 2022. Para ello, además de utilizar sus medios de difusión digitales, ha participado como ponente y ha dado a conocer la obra en las XII Jornadas de la Red Gallega contra la Trata Sexual.

Además, la V Jornada sobre *Pro Bono* en España, que anualmente coorganiza nuestra Fundación junto con la Fundación Pro Bono España, se ha centrado en esta edición en analizar determinadas situaciones de desigualdad y discriminación que afectan especialmente a mujeres y en las que hemos trabajado en colaboración la abogacía *pro bono* y las organizaciones sociales.

También se ha colaborado *pro bono* con *GWL Voices*, organización que promueve el liderazgo femenino en las esferas públicas y privadas a nivel internacional.

## Otras colaboraciones

Se ha colaborado *pro bono* con organizaciones sociales que tienen entre sus finalidades promover los derechos de la infancia en ámbitos como la educación (destacar aquí la colaboración con la Fundación Indifferent Minds para reducir la discriminación que a veces sufren los niños con altas capacidades), la prevención del ciberacoso (apoyando en el proceso de constitución de Sol Foundation) o la salud (apoyando a la fundación Sonrisas sin Cáncer en el proceso de su constitución).

Asimismo, se han llevado a cabo otras colaboraciones entre las que cabe destacar la participación en un litigio estratégico relacionado con una posible discriminación a personas con VIH en el ámbito de la circulación vial y la elaboración de un informe sobre los derechos de asociación y libertad de pensamiento y religión reconocidos en la Unión Europea.



## 4.2. Abogacía responsable

Otra de las líneas de actuación de la Fundación es la investigación, divulgación y concienciación en la abogacía y facultades de Derecho del papel que ésta ha de desempeñar para lograr un desarrollo sostenible y respetuoso con los derechos humanos.

En el 2023, la Fundación ha sido organizadora y ponente en distintos actos sobre estos asuntos, entre los que destacan los siguientes:

- Coorganización y participación como ponentes en la V Jornada sobre *Pro Bono* en España, que se ha celebrado de forma simultánea en distintas ciudades europeas, en el marco de la European Pro Bono Week (véase el apartado «Mujer y no discriminación»).
- Ponentes en el Global *Pro Bono* Forum que ha organizado la Public Interest Law Network (PILnet), en la sesión «ESG: Friends or Foes?».
- Colaboración en la organización de una de las sesiones del Lab Derechos Humanos de la Fundación SERES, en la que se analizó el Anteproyecto de Ley de Protección de los Derechos Humanos, de la Sostenibilidad y de la Diligencia Debida en las Actividades Empresariales del Gobierno de España.
- Ponentes en el I Congreso de la Abogacía Humanista.
- Ponentes en la presentación del Análisis Comparativo de las Retribuciones en los Despachos de Abogados, celebrado en la Universidad Francisco de Vitoria e impulsado junto con Signium Spain.
- Ponentes en el seminario internacional «Recuperar la universalidad de los Derechos Humanos» y en el curso «La protección de los derechos humanos en el sistema de Naciones Unidas», organizados por la Asociación para las Naciones Unidas en España (ANUE).

La Fundación ha participado también en los siguientes actos en universidades:

- Ponentes en el Congreso ODS, organizado por la Asociación para las Naciones Unidas y el Derecho Internacional realizado en la Universidad Carlos III de Madrid. También ha sido invitada a dar una formación en el Máster de Acceso a la Abogacía de esta universidad.
- Ponentes en el III Encuentro de Clínicas Jurídicas de la Comunidad de Madrid.
- Ponentes en el Máster de Acceso a la Abogacía del Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid.
- Colaboradora en el X aniversario de la Clínica Jurídica ICADE.
- Recepción en la Fundación de la visita de alumnos del Programa de Protección Internacional de los Derechos Humanos de la Universidad de Navarra y de la Universidad Católica de Santa María (Arequipa, Perú).

Asimismo, la Fundación participa, junto con otros miembros del Despacho, en la conferencia anual de la International Bar Association, donde adquiere los principales aprendizajes internacionales relacionados con la incorporación de un enfoque desde los derechos humanos en la práctica de la abogacía de los negocios.

### 4.3. Actividades solidarias

Gómez-Acebo & Pombo también promueve campañas solidarias y actividades de voluntariado no jurídico en favor de causas sociales relacionadas con los fines y actuaciones *pro bono* de la Fundación.

En Bilbao se ha colaborado en el turno de cenas del comedor social de la parroquia San Antonio de Irala.

En Lisboa se ha organizado una jornada para promover el voluntariado, en colaboración con Grace-Empresas Responsáveis, y un equipo de voluntarios ha participado en la 35.ª Fiesta de Navidad de Personas sin Hogar organizada por la Comunidad Vida e Paz.

En Madrid se ha organizado una salida en autobús con un equipo de voluntarios que ha acompañado a personas mayores de la residencia Fundación Santa Lucía para ver las luces de Navidad del centro de la ciudad. También se estuvo apoyando al Banco de Alimentos de Madrid en su clasificación.

Por último, en Valencia se ha organizado, a favor de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, la recogida de juguetes, ropa y productos de higiene para sus programas de infancia, familias y personas sin hogar. Además, han participado también en la campaña navideña de recogida de cartas solidarias con el objetivo de cumplir un deseo de residentes en viviendas de San Juan de Dios destinadas a jóvenes y a mayores.

Por otro lado, se ha celebrado la VII Edición del Torneo Benéfico Golf & Law, de cuyo comité organizador forma parte el Despacho.

## 5. Medio ambiente

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

La Firma es uno de los pocos despachos de abogados en Europa que ha implantado un sistema de gestión medioambiental EMAS —*Eco-Management and Audit Scheme*—. Este exigente sistema es la base de su modelo de gestión y actuación medioambiental, en particular en la oficina de Madrid, donde es verificado anualmente por Aenor.

El Despacho cuenta con una Comisión de Medio Ambiente integrada por profesionales con experiencia en la materia, los cuales se encargan, junto con la Fundación, de definir e impulsar las metas, así como de identificar los recursos necesarios para avanzar en su compromiso con el desarrollo sostenible, la lucha frente al cambio climático y el uso responsable de los recursos naturales.

Entre otras misiones, la citada comisión coordina con los responsables medioambientales designados en cada oficina la recogida de datos del consumo de los recursos, la producción y gestión de los diferentes flujos de residuos, así como otros aspectos ambientales asociados a la actividad del Despacho. En el 2023, la Comisión de Medio Ambiente ha centrado el esfuerzo en que la recogida de los datos mantenga los mismos estándares y medidas en todas las oficinas. Esta recopilación de datos supone una mejora cualitativa del conocimiento de los impactos medioambientales del Despacho.

Con la finalidad de trabajar conjuntamente en la reducción del impacto ambiental producido por nuestra actividad, en el 2023 se ha elaborado una guía de buenas prácticas medioambientales que expone los hábitos medioambientales implantados en la oficina de Madrid de acuerdo con el EMAS (publicada en el 2024) al objeto de a) de servir como marco de referencia de buenas prácticas que implantar, en la medida de lo posible, en el resto de oficinas del Despacho y b) de hacer conscientes a los trabajadores de las prácticas que se han establecido o que se pueden llegar a instituir en sus respectivas oficinas, así como de la importancia de la participación en su puesta en práctica.

Asimismo, dentro del sistema de contratación proveedores y compras responsables de la Firma, en el 2024 se prevé ampliar la importancia del componente medioambiental a la hora de seleccionar y contratar proveedores y en la compra de bienes necesarios para nuestra actividad.

## 5.1. Transición Net-Zero

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

La huella de carbono se calcula conforme al manual *IPCC Guidelines for national Greenhouse Inventories* y el estándar *Greenhouse Gas Protocol* (Protocolo de Gases de Efecto Invernadero). Así, en el 2023, las emisiones en nuestras oficinas han sido de 943,94 toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO<sub>2</sub>e), un 17,44 % menos respecto al año anterior. Esta reducción guarda relación directa con la gestión de residuos que se acometió en el 2022 durante la renovación de la oficina de Madrid.

Del total de emisiones del 2023, el consumo eléctrico, con un 29,79 %, y los desplazamientos del personal por trabajo, con un 65,47 %, han sido las fuentes que han generado más gases de efecto invernadero de nuestra actividad.

<b>EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO EN EL 2023</b>				
<b>Alcance 1</b>				
	Emisiones (tCO <sub>2</sub> e)			
	Total		Por profesional	
	2022	2023	2022	2023
<b>Consumo de combustible</b>	0,37	0,00	0,0008	0,00
<b>Alcance 2</b>				
	Emisiones (tCO <sub>2</sub> e)			
	Total		Por profesional	
	2022	2023	2022	2023
<b>Consumo eléctrico</b>	246,71	281,22	0,55	0,59
<b>Alcance 3</b>				
	Emisiones (tCO <sub>2</sub> e)			
	Total		Por profesional	
	2022	2023	2022	2023
<b>Viajes de trabajo</b>	433,89	618,07	0,97	1,31
<b>Gestión de residuos<sup>1</sup></b>	370,91	22,52	0,83	0,04
<b>Consumo de agua</b>	0,63	0,95	0,001	0,002
<b>Consumo de bienes y servicios: papel</b>	15,93	20,56	0,035	0,039
<b>Total general</b>	<b>1143,45</b>	<b>943,94</b>	<b>2,60</b>	<b>2,00</b>

<sup>1</sup> Este cálculo se refiere únicamente a la oficina de Madrid y tiene en cuenta sólo los residuos de envases plásticos, papel y cartón.

## Edificios sostenibles

Varias de nuestras oficinas están en edificios con certificaciones en materia de sostenibilidad tales como BREEAM —*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*— o LEED —*Leadership in Energy and Environmental Design*—.

En el edificio de nuestra oficina de Madrid hay aparcamiento para bicicletas y puntos de carga para vehículos eléctricos. Además, en la oficina se ha llevado a cabo una renovación en que se han utilizado materiales con cualidades sostenibles.

## 5.2. Consumo responsable de recursos

### Uso responsable de los recursos

TODAS LAS OFICINAS					
Electricidad (en gigajulios)		Papel (en toneladas)		Agua (en megalitros)	
2022	2023	2022	2023	2022	2023
3.442,47 GJ	3.749,42 GJ	10,98 t	11,50 t	4,23 MI	7,20 MI

OFICINA PRINCIPAL (MADRID)					
Electricidad (en gigajulios)		Papel (en toneladas)		Agua (en megalitros)	
2022	2023	2022	2023	2022	2023
2.104,63 GJ	2.099,74 GJ	3,98 t	3,39 t	3,17 MI	3,45 MI

### Eficiencia energética

Se ha continuado con la progresiva sustitución de luminarias convencionales por tecnología LED y la instalación de sensores de presencia y fotoeléctricos en despachos, pasillos y otras zonas comunes.

Actualmente el porcentaje de electricidad procedente de fuentes de energía renovable es del 33 % según el mix energético 2022 de Endesa Energía publicado en la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, que se prevé aumentar a largo plazo hasta llegar al objetivo del 100 %.

La reducción del consumo eléctrico se debe principalmente a una mayor precisión en la obtención de los datos de consumos de energía eléctrica en todas las oficinas, a cambios estructurales en la oficina de Madrid y a las medidas de eficiencia energética y concienciación entre nuestros profesionales.

En el 2024, la Firma se ha propuesto reducir un 5 % las emisiones de dióxido de carbono asociadas al consumo eléctrico.

### Uso de papel

Con carácter general, el papel que utilizamos es 100 % procedente de material reciclado postconsumo —es decir, que se fabrica a partir de papel usado— y con certificaciones Ecolabel y Blauer Engel, versión alemana de la anterior, que garantiza que el papel ha sido elaborado bajo una política de producción y consumo sostenibles, reduciendo así el impacto negativo en la producción y el consumo sobre el medio ambiente, la salud, el clima y los recursos naturales.

Además, el uso de este tipo de papel, frente al papel blanco fabricado con recursos naturales, reduce la plantación masiva de especies para la producción de pasta de papel.

En los últimos años hemos adoptado medidas orientadas a reducir al máximo el uso de papel que se han visto reforzadas por la implantación progresiva de doble pantalla en los puestos de trabajo, la implantación de un sistema de control de impresiones, la realización generalizada de gestiones administrativas de forma telemática y las medidas de concienciación medioambiental.

A pesar de los esfuerzos llevados a cabo, el consumo de papel por empleado se ha visto incrementado en el 2023, principalmente, por una mayor presencialidad del personal respecto al 2022, por el incremento de la actividad económica del Despacho y por el aumento del personal que forma parte del Despacho.

En el 2024 la Firma se ha propuesto alcanzar el anterior objetivo de reducir el consumo de papel por empleado en un 5 %, pero en este caso respecto al año 2023. Asimismo, el Despacho se ha propuesto realizar un seguimiento mensual del objetivo de reducción de consumo de papel que se reflejará en comunicaciones internas, con el propósito de concienciar al personal y hacerle partícipe del citado objetivo.

### **Consumo de agua**

Los edificios en los que se ubican las oficinas de la Firma cuentan con diferentes sistemas de ahorro de agua. Asimismo, en algunas de ellas se ha optado por dar un paso más en la desincentivación del consumo de agua embotellada por medio de la instalación de dispensadores de agua con conexión directa a la red de agua potable o sustituyendo el agua embotellada en actos y reuniones por jarras de agua; con ello se contribuye, además, a disminuir la generación de residuos de envases.

El consumo de agua de red ha aumentado respecto al año anterior, debido principalmente a esos cambios estructurales en la oficina de Madrid y a la eliminación de las botellas de agua para fomentar el uso de agua de red.

En el 2024 la Firma se ha propuesto reducir el consumo de agua de red por empleado en un 5 % respecto al año 2023.

### 5.3. Economía circular y gestión de residuos

#### INDICADORES DE RESIDUOS EN LA OFICINA PRINCIPAL (MADRID) (EN TONELADAS)

Papel		Envases plásticos		Envases de cartón	
2022	2023	2022	2023	2022	2023
17,41 t	8,32 t	0,015 t	0,015 t	0,006 t	0,127 t
Envases de briks		Equipos eléctricos y electrónicos		Tóneres	
2022	2023	2022	2023	2022	2023
0,164 t	0,034 t	2,15 t	1,56 t	0,153 t	0,101 t
Aceite vegetal usado		Total de residuos peligrosos generados		Total de residuos no peligrosos generados	
2022	2023	2022	2023	2022	2023
0,42 t	0,46 t	2,30 t	1,66 t	18,02 t	8,96 t

El notable descenso de residuo de papel generado y el aumento en el consumo de papel en comparación con el 2022 manifiestan que gran parte del papel consumido se mantiene como material de consulta o trabajo de los empleados del Despacho. Por otro lado, la disminución de residuos de tóner es causado por la tendencia de los empleados a imprimir en escala de grises B/N, en vez de en color. En virtud de lo anterior, se observa una favorable evolución de la conciencia medioambiental de los empleados del Despacho.

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

Respecto a los envases, se observa un descenso de los envases de plástico y de briks, principalmente por la sustitución de las paletillas de plásticos para mover el café por paletillas de madera y por el aumento en el consumo de agua de forma directa haciendo uso de jarras y botellas propias de cada empleado, respectivamente.

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

Cabe desatacar que, con la finalidad de desincentivar el consumo de bebidas envasadas (entre otras, agua embotellada en brik o plástico), así como el consumo de táperes de plástico o cartón de usar y tirar, y, por tanto, reducir la generación



de residuos, se ha tomado la decisión de cobrar una cantidad adicional al precio del menú o de la bebida que se compren para llevar en la cantina de la oficina de Madrid. Asimismo, se ha tomado la decisión de habilitar tazas y vasos en las zonas comunes de las oficinas a fin de reducir el consumo de vasos de un solo uso.

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

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

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

### **Biodiversidad y otros tipos de contaminación**

Algunos de los edificios en los que se ubican las oficinas de la Firma cuentan con planes de gestión de la biodiversidad dentro y alrededor de los edificios. Asimismo, el Despacho considera el impacto potencial de contaminación acústica o lumínica, entre otros, con objeto de identificar posibles mejoras en estos ámbitos.

## 5.4. Concienciación

La Firma se ha propuesto aumentar las campañas de concienciación en materia de sostenibilidad, en general, y medioambiental, en particular, entre sus profesionales, tanto para ampliar sus conocimientos sobre la repercusión de la crisis climática como para promover una actitud transformadora que impulse la transición hacia una sociedad más sostenible y comprometida con las futuras generaciones. Para el 2024 se han programado una sesión formativa de gestión ambiental —en especial sobre la correcta separación de residuos— y un voluntariado de concienciación para la recogida de lo que actualmente se denomina *basura*.

Paralelamente a su labor de sensibilización, el Despacho apoya a sus clientes y colaboradores para que comprendan las novedades legislativas en materia de sostenibilidad, no sólo ambiental, sino también económica y social, habida cuenta de su carácter transversal. En este sentido, cabe señalar que los profesionales de la Firma han participado —y, en algunos casos, también organizado— como ponentes en distintos programas y eventos relacionados con el componente ambiental de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, entre los que cabe destacar los siguientes:

- III FarmaTalks - BCN: «Nuevas obligaciones en materia de residuos y tratamiento de aguas para el sector sanitario y de productos cosméticos»; sesión organizada por Gómez-Acebo & Pombo.
- «Economía circular del plástico: experiencia en la regulación española y proyección en Colombia»; webinar organizado por Gómez-Acebo & Pombo y el despacho colombiano Posse Herrera Ruiz.
- «La revisión de la Directiva de tratamiento de las aguas residuales urbanas: avances y retos futuros en España»; jornada organizada por la Fundación Botín.
- XIII Congreso Internacional «Mirando hacia el futuro. Ponencia sobre recursos no convencionales y taxonomía»; organizado por de AEDyR en Granada.
- «Congreso reutilización. Ponencia sobre barreras regulatorias al desarrollo de la reutilización»; organizado por la Asociación Internacional de Desalación y Reutilización.
- «Navigating ESG: Legal Insights for Responsible Business. Practices in LatAm and Europe»; encuentro organizado por el Grupo de Sostenibilidad de la Firma.
- Ecoencuentro 2023: «Un futuro cargado de retos y oportunidades»; organizado por Recyclia.

Asimismo, los profesionales de la Firma han participado y publicado los siguientes artículos y boletín:

- «Boletín sobre actualidad en materia medioambiental, social y de gobernanza (ESG). Práctica legal», editado por el Grupo de Sostenibilidad de Gómez Acebo & Pombo en *Publicaciones GA\_P*.
- Artículo para la revista *Aselube* sobre la Propuesta de Reglamento (UE) de envases.
- «Nuevas y futuras normas sobre residuos y su impacto hacia una economía circular», *Retema*.
- «La responsabilidad ampliada del productor para fármacos y cosméticos», *lagua*.
- «¿Es la desalación una actividad medioambientalmente sostenible?», *Expansión*.
- «PepsiCO, plásticos de un solo uso y diligencia debida», *Expansión*.
- «¿Más requisitos de sostenibilidad? Sí, pero con orden», *El Mercurio*.
- «Normativa europea en materia de sostenibilidad: ¿en qué punto estamos?», *Análisis GA\_P*.



# 6. Anexos

## 6.1. Características del informe

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

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

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

El contenido de este documento corresponde al ejercicio 2023 y ha sido sometido a verificación externa.

La Fundación Fernando Pombo ha sido la encargada de coordinar la elaboración del informe con la participación de las correspondientes áreas de práctica, departamentos de apoyo y comités de la Firma.

Para cualquier cuestión relacionada con el presente documento puede ponerse en contacto con la Fundación Fernando Pombo en la siguiente dirección de correo electrónico: [info@fundacionpombo.org](mailto:info@fundacionpombo.org).

## 6.2. Listado de las principales asociaciones y entidades a las que pertenece Gómez-Acebo & Pombo

### PRINCIPALES ASOCIACIONES Y ENTIDADES

ACG Global RFF

ACG Madrid

ACL - Centro de Arbitraje Comercial (pertenece a la Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa)

Acpi - Associação Portuguesa dos Consultores em Propiedade Industrial

Adigital - Asociación Española de la Economía Digital

Aija - Asociación Internacional de Jóvenes Abogados

Aippi - Asociación Internacional para la Protección de la Propiedad Intelectual

Aippi United Kingdom

American Bar Association

American Foreign Law Association - AMEX

APD Asociación para el Progreso de la Dirección

Apep - Asociación Profesional Española de Privacidad

Asap - Associação das Sociedades de Advogados de Portugal

Asociación Española de Derecho Financiero AVH

Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos

Asociación Española de Entidades de Capital, Crecimiento e Inversión (Ascri)

Asociación de Amigos de la Hispanic Society of America

Asociación de Directivos y Profesionales de Euskadi (Adype)

Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia (Evap)

Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (Inverco)

## PRINCIPALES ASOCIACIONES Y ENTIDADES

Asociación Española de Derecho Financiero (AEDF)

Asociación Española de Directivos (AED)

Asociación Española de Financieros y Tesoreros de Empresas

Asociación Española de Franquiciadores (AEF)

Asociación Hispano-Alemana de Juristas

Asociación Internacional de Derecho de Seguros

Associació Barcelona Global

Association of European Lawyers (AEL)

Bardehle Pagenberg, S. L.

British Chamber of Commerce in Spain (BCC)

Cámara de Comercio Alemana para España (AHK)

Cámara de Comercio Brasil-España

Cámara de Comercio de EE. UU. en España

Câmara de Comércio e Indústria Luso-Espanhola (CCILE)

Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa

Cámara de Comercio Hispano-Danesa

Cámara de Comercio Hispano-Sueca

Cámara de Comercio Hispano-Noruega

Cámara Franco-Española de Comercio e Industria (Chambre)

Cámara Hispano-Portuguesa de Comercio e Industria (CHP)

CEAL Capítulo Ibérico

Círculo de Empresarios

Club de Abogados Iberoamericanos

## PRINCIPALES ASOCIACIONES Y ENTIDADES

Club Español de Arbitraje

Club Español de la Energía (Enerclub)

Club para la Calidad Cerámica

Colegio de Economistas

Colegio de Arquitectos de la Comunidad Valenciana

Colegio Oficial de Agentes de la Propiedad Industrial (Coapi)

Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)

Consejo General de Economistas

Diálogo/Asociación Amistad H/F

EACC NY

Empresas Familiares - Associação das Empresas Familiares

Esela

Etnor

European Association of Communication Directors (EACD)

European Employment Lawyers Association (EELA)

European Patent Lawyers Association (Eplaw)

Foro Español de Laboralistas (Forelab)

Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (Fide)

Fundación Seres

Grace

Hispanic Society of America

Insol Europe

Institut für Kunst und Recht IFKUR e.V.



## PRINCIPALES ASOCIACIONES Y ENTIDADES

Instituto de Consejeros-Administradores (ICA)

Instituto de Empresa Familiar

Interactive Advertising Bureau Spain - IAB Spain

Interlaw

Interlex

International Bar Association

International Trademark ASS

Inter-Pacific Bar Association (IPBA)

IPR Verlag GMBH

LCIA Arbitration ADN ADR Worldwide

Marques (Brand Owners Association)

Netmentora Madrid by Réseau Entreprendre

Ordem dos Advogados

Panel Cívico de los Cien

Propellier RGC

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Sernauto (Asociación Española de Proveedores de Automoción)

Spanish Chamber of Commerce in Korea

Spanish Chamber of Commerce in the UK

Techlaw Group, INC

The Center for American and International Law

The Intellectual Property Lawyers' Organisation (TIPLLO)

The Law Society (UK)

## PRINCIPALES ASOCIACIONES Y ENTIDADES

Tymetrix (Elm Solutions/Wolters Kluwer/Datacert)

Urban Land Institute

US Chamber

World Compliance Association

## 6.3. Datos relativos a la distribución de los profesionales

### Distribución de los colaboradores

#### COLABORADORES<sup>1</sup> POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (A 31 DE DICIEMBRE)

2022	Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría
<b>Total profesionales de la abogacía</b>	<b>157</b>	<b>51 %</b>	<b>148</b>	<b>49 %</b>	<b>305</b>	<b>100 %</b>
Socio de capital	12	23 %	40	77 %	52	100 %
Of counsel/Otros socios <sup>2</sup>	11	31 %	25	69 %	36	100 %
Senior	43	61 %	27	39 %	70	100 %
Asociado	37	59 %	26	41 %	63	100 %
Asociado junior	48	66 %	25	34 %	73	100 %
Otros profesionales de la abogacía <sup>3</sup>	6	55 %	5	45 %	11	100 %
<b>Total profesionales de gestión</b>	<b>112</b>	<b>81 %</b>	<b>27</b>	<b>19 %</b>	<b>139</b>	<b>100 %</b>
Dirección	4	57 %	3	43 %	7	100 %
Responsable	2	50 %	2	50 %	4	100 %
Técnico	20	65 %	11	35 %	31	100 %
Secretariado	53	100 %	0	0 %	53	100 %
Otros profesionales de gestión	33	75 %	11	25 %	44	100 %
<b>Total general<sup>3</sup></b>	<b>269</b>	<b>61 %</b>	<b>175</b>	<b>39 %</b>	<b>444</b>	<b>100 %</b>

<b>COLABORADORES<sup>1</sup> POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (A 31 DE DICIEMBRE)</b>						
<b>2023</b>	Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría
<b>Total profesionales de la abogacía</b>	178	53 %	155	47 %	333	100 %
Socio de capital	13	24%	42	76 %	55	100 %
<i>Of counsel</i> /Otros socios <sup>2</sup>	17	36 %	30	64 %	47	100 %
Senior	39	55 %	32	45 %	71	100 %
Asociado	36	63 %	21	37 %	57	100 %
Asociado junior	57	72 %	22	28 %	79	100 %
Otros profesionales de la abogacía <sup>3</sup>	16	67 %	8	33 %	24	100 %
<b>Total profesionales de gestión<sup>3</sup></b>	<b>109</b>	<b>78 %</b>	<b>31</b>	<b>22 %</b>	<b>140</b>	<b>100 %</b>
Dirección	4	57 %	3	43 %	7	100 %
Responsable	2	40 %	3	60 %	5	100 %
Técnico	22	65 %	12	35 %	34	100 %
Secretariado	50	100 %	0	0 %	50	100 %
Otros profesionales de gestión	31	70 %	13	30 %	44	100 %
<b>Total general<sup>3</sup></b>	<b>287</b>	<b>61 %</b>	<b>186</b>	<b>39 %</b>	<b>473</b>	<b>100 %</b>

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

<sup>2</sup> La agrupación «Otros socios» tiene en cuenta a todos los socios, a excepción de los de capital.

<sup>3</sup> Las agrupaciones «Otros profesionales de la abogacía» y «Otros profesionales de gestión» recogen a los profesionales de cada una de las familias profesionales (abogacía y gestión) no mencionados en sus respectivos apartados. En éstas se encuentran profesionales con distintas categorías y niveles de contribución.

## COLABORADORES<sup>1</sup> POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (PROMEDIO)

2022	Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría
<b>Total profesionales de la abogacía</b>	160,8	53 %	143,5	47 %	304,2	100 %
Socio de capital	10,0	21 %	38,2	79 %	48,2	100 %
<i>Of counsel</i> /Otros socios <sup>2</sup>	11,0	30 %	25,7	70 %	36,8	100 %
Senior	44,3	68 %	20,7	32 %	65,0	100 %
Asociado	23,8	54 %	20,6	46 %	44,4	100 %
Asociado junior	35,9	66 %	18,7	34 %	54,5	100 %
Otros profesionales de la abogacía <sup>3</sup>	7,3	46 %	8,7	54 %	16,0	100 %
<b>Total profesionales de gestión</b>	<b>113,7</b>	<b>79 %</b>	<b>29,4</b>	<b>21 %</b>	<b>143,2</b>	<b>100 %</b>
Dirección	3,6	55 %	3,0	45 %	6,6	100 %
Responsable	2,0	47 %	2,2	53 %	4,2	100 %
Técnico	14,0	52 %	12,7	48 %	26,7	100 %
Secretariado	55,9	100 %	0,0	0 %	55,9	100 %
Otros profesionales de gestión	38,2	77 %	11,5	23 %	49,7	100 %
<b>Total general</b>	<b>280,3</b>	<b>61 %</b>	<b>178,3</b>	<b>39 %</b>	<b>458,6</b>	<b>100 %</b>

<b>COLABORADORES<sup>1</sup> POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (PROMEDIO)</b>						
<b>2023</b>	Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría
<b>Total profesionales de la abogacía</b>	<b>178,7</b>	<b>54 %</b>	<b>149,8</b>	<b>46 %</b>	<b>328,5</b>	<b>100 %</b>
Socio de capital	13,0	23 %	42,7	77 %	55,7	100 %
Of counsel/Otros socios <sup>2</sup>	16,3	38 %	26,8	62 %	43,2	100 %
Senior	42,5	58 %	30,8	42 %	73,3	100 %
Asociado	38,2	62 %	23,1	38 %	61,2	100 %
Asociado junior	56,1	73 %	20,7	27 %	76,8	100 %
Otros profesionales de la abogacía <sup>3</sup>	12,6	69 %	5,7	31 %	18,3	100 %
<b>Total profesionales de gestión<sup>3</sup></b>	<b>110,3</b>	<b>79 %</b>	<b>29,1</b>	<b>21 %</b>	<b>139,5</b>	<b>100 %</b>
Dirección	4,0	57 %	3,00	43 %	7,0	100 %
Responsable	2,0	43 %	2,6	57 %	4,6	100 %
Técnico	21,4	65 %	11,5	35 %	32,9	100 %
Secretariado	51,5	100 %	0,0	0 %	51,5	100 %
Otros profesionales de gestión	31,5	72 %	12,0	28 %	43,5	100 %
<b>Total general</b>	<b>289,1</b>	<b>62 %</b>	<b>178,9</b>	<b>38 %</b>	<b>468,0</b>	<b>100 %</b>

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

<sup>2</sup> La agrupación «Otros socios» tiene en cuenta a todos los socios, a excepción de los de capital.

<sup>3</sup> Las agrupaciones «Otros profesionales de la abogacía» y «Otros profesionales de gestión» recogen a los profesionales de cada una de las familias profesionales (abogacía y gestión) no mencionados en sus respectivos apartados. En éstas se encuentran profesionales con distintas categorías y niveles de contribución.

<sup>4</sup> Durante el 2022 no se registran datos de profesionales de FILL, ya que sus incorporaciones se produjeron a partir del 2023.

## RANGO DE EDAD DE LOS COLABORADORES<sup>1</sup> (A 31 DE DICIEMBRE)

<b>2022</b>	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total
Profesionales de la abogacía	70	177	58	305
Profesionales de gestión	8	87	44	139
<b>Total general</b>	<b>78</b>	<b>264</b>	<b>102</b>	<b>444</b>
<b>2023</b>	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total
Profesionales de la abogacía	97	176	60	333
Profesionales de gestión	11	87	42	140
<b>Total general</b>	<b>108</b>	<b>263</b>	<b>102</b>	<b>473</b>

<sup>1</sup> Vide la nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional».\*\*

## RANGO DE EDAD DE LOS COLABORADORES<sup>1</sup> (PROMEDIO)

<b>2022</b>	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total
Profesionales de la abogacía	72,5	185,4	59,3	317,2
Profesionales de gestión	6,0	88,4	46,9	141,4
<b>Total general</b>	<b>78,5</b>	<b>273,8</b>	<b>106,2</b>	<b>458,6</b>
<b>2023</b>	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total
Profesionales de la abogacía	92,5	176,4	59,5	328,5
Profesionales de gestión	10,1	86,8	42,6	139,5
<b>Total general</b>	<b>102,6</b>	<b>263,2</b>	<b>102,1</b>	<b>468,0</b>

<sup>1</sup> Vide la nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional».\*\*

<b>COLABORADORES<sup>1</sup> POR PAÍS Y CATEGORÍA PROFESIONAL (A 31 DE DICIEMBRE)</b>				
<b>2022</b>	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
<b>Total profesionales de la abogacía</b>	<b>265</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>305</b>
Socio de capital	44	5	3	52
<i>Of counsel</i> /Otros socios <sup>2</sup>	32	4	0	36
<i>Senior</i>	58	10	2	70
Asociado	52	9	2	63
Asociado <i>junior</i>	68	4	1	73
Otros profesionales de la abogacía <sup>3</sup>	11	0	0	139
<b>Total profesionales de gestión</b>	<b>126</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>139</b>
Dirección	7	0	0	7
Responsable	4	0	0	4
Técnico	30	1	0	31
Secretariado	48	6	0	53
Otros profesionales de gestión <sup>3</sup>	37	5	2	44
<b>Total general</b>	<b>391</b>	<b>44</b>	<b>10</b>	<b>444</b>

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

<sup>2</sup> La agrupación «Otros socios» tiene en cuenta a todos los socios, a excepción de los de capital.

<sup>3</sup> Las agrupaciones «Otros profesionales de la abogacía» y «Otros profesionales de gestión» recogen a los profesionales de cada una de las familias profesionales (abogacía y gestión) no mencionados en sus respectivos apartados. En éstas se encuentran profesionales con distintas categorías y niveles de contribución.

## COLABORADORES<sup>1</sup> POR PAÍS Y CATEGORÍA PROFESIONAL (A 31 DE DICIEMBRE)

2023	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
<b>Total profesionales de la abogacía</b>	<b>290</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>333</b>
Socio de capital	47	5	3	55
<i>Of counsel</i> /Otros socios <sup>2</sup>	41	6	0	47
Senior	61	8	2	71
Asociado	50	5	2	57
Asociado junior	67	8	4	79
Otros profesionales de la abogacía <sup>3</sup>	24	0	0	24
<b>Total profesionales de gestión</b>	<b>126</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>140</b>
Dirección	7	0	0	7
Responsable	4	1	0	5
Técnico	34	0	0	34
Secretariado	45	5	0	50
Otros profesionales de gestión <sup>3</sup>	36	5	3	44
<b>Total general</b>	<b>415</b>	<b>43</b>	<b>14</b>	<b>473</b>

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

<sup>2</sup> La agrupación «Otros socios» tiene en cuenta a todos los socios, a excepción de los de capital.

<sup>3</sup> Las agrupaciones «Otros profesionales de la abogacía» y «Otros profesionales de gestión» recogen a los profesionales de cada una de las familias profesionales (abogacía y gestión) no mencionados en sus respectivos apartados. En éstas se encuentran profesionales con distintas categorías y niveles de contribución.



<b>COLABORADORES<sup>1</sup> POR PAÍS Y CATEGORÍA PROFESIONAL (PROMEDIO)</b>				
<b>2022</b>	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
<b>Total profesionales de la abogacía</b>	271,8	36,6	8,7	317,2
Socio de capital	44	5	3	52
<i>Of counsel</i> /Otros socios <sup>2</sup>	31,1	3,7	0	34,8
<i>Senior</i>	60,4	11,7	2	74
Asociado	53,6	10,3	2	65,9
Asociado <i>junior</i>	68,3	5,7	1,7	75,6
Otros profesionales de la abogacía <sup>3</sup>	14,5	0,3	0	14,8
<b>Total profesionales de gestión</b>	<b>129,3</b>	<b>9,7</b>	<b>2,5</b>	<b>141,4</b>
Dirección	7	0	0	7
Responsable	4	0	0	4
Técnico	30,4	1	0	31,4
Secretariado	49,3	4,5	0	53,8
Otros profesionales de gestión <sup>3</sup>	38,5	4,2	2,5	45,2
<b>Total general</b>	<b>401,1</b>	<b>46,3</b>	<b>11,2</b>	<b>458,6</b>

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

<sup>2</sup> La agrupación «Otros socios» tiene en cuenta a todos los socios, a excepción de los de capital.

<sup>3</sup> Las agrupaciones «Otros profesionales de la abogacía» y «Otros profesionales de gestión» recogen a los profesionales de cada una de las familias profesionales (abogacía y gestión) no mencionados en sus respectivos apartados. En éstas se encuentran profesionales con distintas categorías y niveles de contribución.

## COLABORADORES<sup>1</sup> POR PAÍS Y CATEGORÍA PROFESIONAL (PROMEDIO)

2023	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
<b>Total profesionales de la abogacía</b>	<b>285,5</b>	<b>32,4</b>	<b>10,6</b>	<b>328,5</b>
Socio de capital	47,7	5,0	3,0	55,7
<i>Of counsel</i> /Otros socios <sup>2</sup>	37,2	6,0	0,0	43,2
Senior	62,2	9,1	2,0	73,3
Asociado	53,1	6,16	2,0	61,24
Asociado junior	67,6	6,17	3,05	76,83
Otros profesionales de la abogacía <sup>3</sup>	17,7	0,0	0,51	18,26
<b>Total profesionales de gestión</b>	<b>125,8</b>	<b>10,8</b>	<b>2,9</b>	<b>139,5</b>
Dirección	7,00	0,0	0,0	7,0
Responsable	4,00	0,6	0,0	4,6
Técnico	32,49	0,4	0,0	32,9
Secretariado	46,64	4,8	0,0	51,5
Otros profesionales de gestión <sup>3</sup>	35,64	5,0	2,9	43,5
<b>Total general</b>	<b>411,3</b>	<b>43,2</b>	<b>13,5</b>	<b>468,0</b>

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

<sup>2</sup> La agrupación «Otros socios» tiene en cuenta a todos los socios, a excepción de los de capital.

<sup>3</sup> Las agrupaciones «Otros profesionales de la abogacía» y «Otros profesionales de gestión» recogen a los profesionales de cada una de las familias profesionales (abogacía y gestión) no mencionados en sus respectivos apartados. En éstas se encuentran profesionales con distintas categorías y niveles de contribución.

## Distribución de colaboradores por tipo de contrato

### Por sexo

#### DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES<sup>1</sup> POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO (A 31 DE DICIEMBRE)

2022	Mujeres	Hombres	Total general
Laboral indefinido	236	118	354
Laboral temporal	2	0	0
Mercantil (socios capital)	12	40	52
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	19	17	36
<b>Total general</b>	<b>269</b>	<b>175</b>	<b>444</b>
2023	Mujeres	Hombres	Total general
Laboral indefinido	250	124	374
Laboral temporal	3	1	4
Mercantil (socios capital)	13	42	55
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	21	19	40
<b>Total general</b>	<b>287</b>	<b>186</b>	<b>473</b>

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

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

## DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES<sup>1</sup> POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO (PROMEDIO)

2022	Mujeres	Hombres	Total general
Laboral indefinido	246,0	117,1	363,1
Laboral temporal	1,7	0,0	1,7
Mercantil (socios capital)	12,0	40,0	52,0
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	20,7	21,1	41,8
<b>Total general</b>	<b>280,3</b>	<b>178,2</b>	<b>458,6</b>

  

2023	Mujeres	Hombres	Total general
Laboral indefinido	252,0	118,37	370,3
Laboral temporal	2,5	0,8	3,3
Mercantil (socios capital)	13,0	42,7	55,7
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	21,6	17,0	38,6
<b>Total general</b>	<b>289,1</b>	<b>178,9</b>	<b>468,0</b>

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

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

## Por familia profesional

**DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES<sup>1</sup> POR TIPO DE CONTRATO Y FAMILIA PROFESIONAL (A 31 DE DICIEMBRE)**

<b>2022</b>	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Laboral indefinido	217	137	354
Laboral temporal	0	2	2
Mercantil (socios capital)	52	0	52
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	36	0	36
<b>Total general</b>	<b>305</b>	<b>139</b>	<b>444</b>
<b>2023</b>	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Laboral indefinido	238	136	374
Laboral temporal	0	4	4
Mercantil (socios capital)	55	0	55
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	40	0	40
<b>Total general</b>	<b>333</b>	<b>140</b>	<b>473</b>

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

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

## DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO Y FAMILIA PROFESIONAL (PROMEDIO)

<b>2022</b>	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Laboral indefinido	223,4	139,7	363,1
Laboral temporal	0,0	1,7	1,7
Mercantil (socios capital)	52,0	0,0	52,0
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	41,8	0,0	41,8
<b>Total general</b>	<b>317,2</b>	<b>141,4</b>	<b>458,6</b>

  

<b>2023</b>	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Laboral indefinido	234,20	136,16	370,3
Laboral temporal	0,0	3,3	3,31
Mercantil (socios capital)	55,70	0,0	55,70
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	38,6	0,0	38,62
<b>Total general</b>	<b>328,5</b>	<b>139,5</b>	<b>468,0</b>

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

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

## Por rango de edad

<b>DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES<sup>1</sup> POR TIPO DE CONTRATO Y RANGO DE EDAD (A 31 DE DICIEMBRE)</b>				
<b>2022</b>	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general
Laboral indefinido	72	218	64	354
Laboral temporal	1	1	0	2
Mercantil (socios capital)	0	26	26	52
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	5	19	12	36
<b>Total general</b>	<b>78</b>	<b>264</b>	<b>102</b>	<b>444</b>
<b>2023</b>	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general
Laboral indefinido	100	210	64	374
Laboral temporal	1	3	0	4
Mercantil (socios capital)	0	30	25	55
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	7	20	13	40
<b>Total general</b>	<b>108</b>	<b>263</b>	<b>102</b>	<b>473</b>

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

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

## DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO Y RANGO DE EDAD (PROMEDIO)

<b>2022</b>	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general
Laboral indefinido	71,7	224,7	66,7	363,1
Laboral temporal	0,2	1,1	0,4	1,7
Mercantil (socios capital)	0	26	26	52
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	6,7	22	13,1	41,8
<b>Total general</b>	<b>78,5</b>	<b>273,8</b>	<b>106,2</b>	<b>458,6</b>

  

<b>2023</b>	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general
Laboral indefinido	95,5	211,2	63,6	370,33
Laboral temporal	1,1	2,2	0,0	3,31
Mercantil (socios capital)	0,0	30,0	25,7	55,70
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	6,0	19,8	12,8	38,62
<b>Total general</b>	<b>102,6</b>	<b>263,2</b>	<b>102,1</b>	<b>468,0</b>

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

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



## Por país

**DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES<sup>1</sup> POR TIPO DE CONTRATO Y PAÍS (A 31 DE DICIEMBRE)**

<b>2022</b>	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Laboral indefinido	338	10	6	354
Laboral temporal	1	1	0	2
Mercantil (socios capital)	44	5	3	52
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	8	27	1	36
<b>Total general</b>	<b>391</b>	<b>43</b>	<b>10</b>	<b>444</b>

  

<b>2023</b>	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Laboral indefinido	354	10	10	374
Laboral temporal	3	1	0	4
Mercantil (socios capital)	47	5	3	55
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	12	27	1	40
<b>Total general</b>	<b>416</b>	<b>43</b>	<b>14</b>	<b>473</b>

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

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

## DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO Y PAÍS (PROMEDIO)<sup>1</sup>

<b>2022</b>	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Laboral indefinido	346,4	9,5	7,2	363,1
Laboral temporal	1,5	0,2	0	1,7
Mercantil (socios capital)	44	5	3	52
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	9,1	31,6	1	41,8
<b>Total general</b>	<b>401,1</b>	<b>46,3</b>	<b>11,2</b>	<b>458,6</b>

  

<b>2023</b>	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Laboral indefinido	351,1	9,8	9,5	370,33
Laboral temporal	2,3	1,0	0,0	3,31
Mercantil (socios capital)	47,7	5,0	3,0	55,70
Mercantil (otros profesionales) <sup>2</sup>	10,2	27,4	1,0	38,62
<b>Total general</b>	<b>411,3</b>	<b>43,2</b>	<b>13,5</b>	<b>468,0</b>

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

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

## Distribución de colaboradores con relación laboral por tipo de jornada

### Por sexo

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA Y SEXO (A 31 DE DICIEMBRE) <sup>1,3</sup>			
2022	Mujeres	Hombres	Total general
Jornada completa <sup>2</sup>	220	116	336
Jornada parcial	18	2	20
<b>Total general</b>	<b>238</b>	<b>118</b>	<b>356</b>
2023	Mujeres	Hombres	Total general
Jornada completa <sup>2</sup>	238	120	358
Jornada parcial	15	5	20
<b>Total general</b>	<b>253</b>	<b>125</b>	<b>378</b>

<sup>1</sup> Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

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

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA Y SEXO (PROMEDIO) <sup>1,3</sup>			
2022	Mujeres	Hombres	Total general
Jornada completa <sup>2</sup>	226,69	115,11	341,8
Jornada parcial	24,6	2,03	23,0
<b>Total general</b>	<b>244,3</b>	<b>117,14</b>	<b>364,8</b>
2023	Mujeres	Hombres	Total general
Jornada completa <sup>2</sup>	238,8	116,14	354,9
Jornada parcial	15,7	3,03	18,7
<b>Total general</b>	<b>254,5</b>	<b>119,2</b>	<b>373,6</b>

<sup>1</sup> Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

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

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

## Por familia profesional

### DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES<sup>1,3</sup> POR TIPO DE JORNADA Y FAMILIA PROFESIONAL (A 31 DE DICIEMBRE)

<b>2022</b>	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Jornada completa <sup>2</sup>	216	120	336
Jornada parcial	1	19	20
<b>Total general</b>	<b>217</b>	<b>139</b>	<b>356</b>

  

<b>2023</b>	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Jornada completa <sup>2</sup>	237	121	358
Jornada parcial	1	19	20
<b>Total general</b>	<b>238</b>	<b>140</b>	<b>378</b>

<sup>1</sup> Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

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

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

<b>DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA Y FAMILIA PROFESIONAL (PROMEDIO)</b> <sup>1,3</sup>			
<b>2022</b>	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Jornada completa <sup>2</sup>	221,5	1,83	223,4
Jornada parcial	120,3	21,15	141,4
<b>Total general</b>	<b>341,8</b>	<b>23,0</b>	<b>364,8</b>
<b>2023</b>	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Jornada completa <sup>2</sup>	233,2	121,74	354,9
Jornada parcial	1,0	17,74	18,7
<b>Total general</b>	<b>234,2</b>	<b>139,5</b>	<b>373,6</b>

<sup>1</sup> Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

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

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

Por rango de edad

**DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES<sup>1,3</sup> POR TIPO DE JORNADA Y RANGO DE EDAD (A 31 DE DICIEMBRE)**

<b>2022</b>	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general
Jornada completa <sup>2</sup>	77	204	49	330
Jornada parcial	1	19	7	27
<b>Total general</b>	<b>78</b>	<b>223</b>	<b>56</b>	<b>357</b>
<b>2023</b>	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general
Jornada completa <sup>2</sup>	101	200	57	358
Jornada parcial	0	13	7	20
<b>Total general</b>	<b>101</b>	<b>213</b>	<b>64</b>	<b>378</b>

<sup>1</sup> Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

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

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

**DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES<sup>1,3</sup> POR TIPO DE JORNADA Y RANGO DE EDAD (PROMEDIO)**

<b>2022</b>	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general
Jornada completa <sup>2</sup>	71,9	212,2	57,7	341,8
Jornada parcial	0,0	13,6	9,4	23,0
<b>Total general</b>	<b>71,9</b>	<b>225,8</b>	<b>67,1</b>	<b>364,8</b>
<b>2023</b>	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general
Jornada completa <sup>2</sup>	96,7	200,8	57,4	354,9
Jornada parcial	0,0	12,6	6,2	18,7
<b>Total general</b>	<b>96,7</b>	<b>213,4</b>	<b>63,6</b>	<b>373,6</b>

<sup>1</sup> Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

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

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

## Por país

**DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES<sup>1,3</sup> POR TIPO DE JORNADA Y PAÍS (A 31 DE DICIEMBRE)**

<b>2022</b>	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Jornada completa <sup>2</sup>	320	10	6	336
Jornada parcial	19	1	0	20
<b>Total general</b>	<b>339</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>356</b>
<b>2023</b>	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Jornada completa <sup>2</sup>	338	10	10	358
Jornada parcial	19	1	0	20
<b>Total general</b>	<b>357</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>378</b>

<sup>1</sup> Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

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

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

## DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA Y PAÍS (PROMEDIO)<sup>1,3</sup>

2022	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Jornada completa	326,0	8,6	7,2	341,8
Jornada parcial <sup>2</sup>	22,0	1,0	0,0	23,0
<b>Total general</b>	<b>347,9</b>	<b>9,7</b>	<b>7,2</b>	<b>364,8</b>

  

2023	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Jornada completa	335,6	9,8	9,5	354,9
Jornada parcial <sup>2</sup>	17,7	1,0	0,0	18,7
<b>Total general</b>	<b>353,4</b>	<b>10,8</b>	<b>9,5</b>	<b>373,6</b>

<sup>1</sup> Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

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

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

## Despidos

### DESPIDOS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL<sup>1</sup>

2022	Mujeres	Hombres	Total general
Profesionales de la abogacía	1	1	2
Profesionales de gestión	4	0	4
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

  

2023	Mujeres	Hombres	Total general
Profesionales de la abogacía	1	0	1
Profesionales de gestión	3	0	3
<b>Total general</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

<sup>1</sup> Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.



**DESPIDOS POR SEXO Y RANGO DE EDAD <sup>1</sup>**

2022	Mujeres	Hombres	Total general
Menos de 30	0	1	1
De 30 a 50	3	0	3
Más de 50	2	0	2
Total general	5	1	6

2023	Mujeres	Hombres	Total general
Menos de 30	1	0	1
De 30 a 50	3	0	3
Más de 50	0	0	0
Total general	4	0	4

<sup>1</sup> Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

**Nuevas incorporaciones por género y clasificación profesional****NUEVAS INCORPORACIONES POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

2022	Mujeres	Hombres	Total general
Profesionales de la abogacía	19	23	42
Gestión: secretariado	4	0	4
Otros profesionales de gestión <sup>1</sup>	15	4	19
Prácticas del Máster de Acceso	13	3	16
Total general	51	30	81
2023	Mujeres	Hombres	Total general
Profesionales de la abogacía	52	22	74
Gestión: secretariado	3	0	3
Otros profesionales de gestión <sup>1</sup>	17	6	23
Prácticas del Máster de Acceso	10	10	20
Total general	82	38	120

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

<b>PROMOCIONES INTERNAS PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL<sup>1</sup></b>			
<b>2022</b>	Mujeres	Hombres	Total general
Socio capital	2	2	4
<i>Of counsel</i>	0	0	0
Asociado <i>senior</i>	15	18	33
Asociado	39	26	65
Asociado <i>junior</i>	42	18	60
<b>Total general</b>	<b>98</b>	<b>64</b>	<b>162</b>

  

<b>2023</b>	Mujeres	Hombres	Total general
Socio capital	1	1	2
<i>Of counsel</i>	2	2	4
Asociado <i>senior</i>	19	23	42
Asociado	34	22	56
Asociado <i>junior</i>	38	16	54
<b>Total general</b>	<b>94</b>	<b>64</b>	<b>158</b>

<sup>1</sup> Datos correspondientes a los profesionales de la abogacía que se encuentran en carrera.

### Tasa de rotación

Durante el 2023, el índice de rotación, teniendo en cuenta las bajas voluntarias, ha sido del 12 % en mujeres (se mantiene la tasa de 2022) y del 6 % en el caso de los hombres (se reduce en un punto la de tasa de 2022). Respecto a la rotación por edad, en el caso de los menores de treinta años ha sido del 19 %, de treinta a cincuenta años ha sido del 10 % y, para mayores de cincuenta años, ha sido del 1 %.

## 6.4. Fiscalidad

<b>RESULTADOS ANTES DE IMPUESTOS (CIFRAS EN EUROS)</b>		
	<b>2022</b>	<b>2023</b>
España	2.086.279,24	1.689.195,23
Portugal	306.603,88	113.695,89
Bélgica	37.162,54	32.753,32
Reino Unido	44.683,75	27.336,26
Estados Unidos	-162.907,03	-151.109,08
<b>Total</b>	<b>2.311.822,38</b>	<b>1.711.871,62</b>

<b>IMPUESTOS PAGADOS POR PAÍS (CIFRAS EN EUROS)</b>				
<b>2022</b>	IVA	IRPF	Impuesto sobre sociedades	Otros tributos
<b>GÓMEZ-ACEBO &amp; POMBO ABOGADOS, S.L.P.</b>				
España	2.320.430	10.597.037	775.812	456.955
Bélgica	-	13.683	-	-
Reino Unido	1.237	248.315	-	-
Portugal	306.570	825.4761	33.693	45.000
<b>Total</b>	<b>2.628.237</b>	<b>11.684.512</b>	<b>756.505</b>	<b>501.955</b>
<b>GÓMEZ-ACEBO &amp; POMBO ABOGADOS, S.L.P.</b>				
Estados Unidos	-	497.443	-	-
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>497.443</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

<b>IMPUESTOS PAGADOS POR PAÍS (CIFRAS EN EUROS)</b>				
<b>2023</b>	IVA	IRPF	Impuesto sobre sociedades	Otros tributos
<b>GÓMEZ-ACEBO &amp; POMBO ABOGADOS, S.L.P.</b>				
España	2.438.123	11.271.067	642.281	415.980
Bélgica	-	19.102	-	-
Reino Unido	-33.916	343.420	-	-
Portugal	31.730	692.011	39.182	36.000
<b>Total</b>	<b>2.435.937</b>	<b>12.325.600</b>	<b>681.463</b>	<b>451.980</b>
<b>GÓMEZ-ACEBO &amp; POMBO ABOGADOS, S.L.P.</b>				
Estados Unidos	-	640.951	-	-
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>640.951</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

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

### **Ayudas**

Durante el 2023 la Firma ha recibido 15.800,00 euros de subvenciones públicas.

### **Donaciones y patrocinios**

En el 2023, Gómez-Acebo & Pombo ha apoyado económicamente (con 423.399,60 euros) a distintas organizaciones y proyectos sociales que concuerdan con sus principios y valores. El 84,68 % de dicha cantidad corresponde a aportaciones a la Fundación Fernando Pombo. Además, durante este ejercicio se han detrído del resultado las aportaciones a patrocinios por un importe de 182.122,97 euros; destaca la implicación de la Firma con las entidades que trabajan en defensa de los derechos humanos y la diversidad, la promoción de la empresa familiar, la innovación y la investigación.

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

ÁMBITOS	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁGINA DEL INFORME
<b>Modelo de negocio</b>	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1. su entorno empresarial; 2. su organización y estructura; 3. los mercados en los que opera; 4. sus objetivos y estrategias; 5. los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	2-1, 2-6, 2-22, 2-9, 2-12, 2-29, 3-2, 2-2, 3-1, 2-3	6-12
<b>Políticas</b>	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a cuestiones medioambientales, sociales y a las relacionadas con el respeto de los derechos humanos y con la lucha contra la corrupción y el soborno, así como a las relativas al personal —incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal—.	2-6, 2-23, 2-26, 2-15, 2-19, 205-1, 403-1, 404-2, 405-1, 414-1	14, 19, 22, 29-31
<b>Resultados de las políticas KPI (indicadores clave de rendimiento)</b>	Los resultados de esas políticas deben incluir indicadores clave de rendimientos no financieros pertinentes que permitan lo siguiente: 1. el seguimiento y la evaluación de los progresos; 2. la comparabilidad entre sociedades y sectores de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	2-25, 3-3, 2-7, 2-6, 201-4, 203-1, 205-2, 301-1, 301-2, 302-1, 303-1, 305-1, 305-2, 305, 3, 306-1, 401-1, 404-2, 405-1, 405-2, 406-1, 414-1	8-9
<b>Riesgos a corto, medio y largo plazo</b>	1. Los principales riesgos relacionados con cuestiones sociales, con el respeto de los derechos humanos, con la lucha contra la corrupción y el soborno, así como con las relativas al personal vinculadas a las actividades de la compañía (entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales) y a productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. 2. Cómo el grupo gestiona dichos riesgos. 3. Procedimientos utilizados para detectar y evaluar dichos riesgos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.	2-25, 3-3	17-18

CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁGINA DEL INFORME
<b>Global medio ambiente</b>		
<p>1. Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, en la salud y en la seguridad. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.</p> <p>2. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.</p> <p>3. La aplicación del principio de precaución y de la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</p>	<p>2-23 2-27</p>	<p>51-58</p>
<b>Contaminación</b>		
<p>Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente.</p>	<p>3-3 302-4, 305-5</p>	<p>52-53</p>
<b>Economía circular, prevención y gestión de residuos</b>		
<p>Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.</p>	<p>306-1 306-3</p>	<p>56-57</p>
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
<p>El consumo y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.</p>	<p>303-5</p>	<p>54-55</p>
<p>Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.</p>	<p>301-1</p>	<p>54-55</p>
<p>Consumo, directo e indirecto, de energía; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.</p>	<p>302-1, 302-4</p>	<p>54-55</p>
<b>Cambio climático</b>		
<p>Consumo, directo e indirecto, de energía; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.</p>	<p>305-1, 305-2, 305-3, 305-4</p>	<p>52-53</p>
<p>Las medidas tomadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;</p>	<p>201-2</p>	<p>52-53</p>
<p>Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios empleados para tal fin.</p>	<p>305-5</p>	<p>52-53</p>
<b>Protección de la biodiversidad</b>		
<p>Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.</p>		<p>57</p>

Cuestiones medioambientales

	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁGINA DEL INFORME
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	<b>Empleo</b>		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	401-1, 405-1	66-90
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	2-7	66-90
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7	66-90
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. Número de nuevas contrataciones de empleados.	401-1	66-90
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor (mismo nivel de puestos).	405-2	66-90
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de la media de la sociedad.	405-2	66-90
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluidas la retribución variable, las dietas, Empleados con discapacidad. las indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	2-19	42, 66-90
	Empleados con discapacidad.	405-1	66-90
	Número de horas de absentismo.	403-2	36
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	2-25	34
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y a fomentar el ejercicio corresponsable de ella por parte de ambos progenitores.	2-25	34-36
	<b>Salud y seguridad</b>		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403-2, 403-3, 403-5	42-44
	Accidentes de trabajo, en particular, su frecuencia y gravedad.	403-9	42-44
	Enfermedades profesionales (desagregadas por sexo).	403-10	42-44
	<b>Relaciones sociales</b>		
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.		44	

	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁGINA DEL INFORME
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	<b>Formación</b>		
	Las políticas implantadas en el campo de la formación y el desarrollo profesional.	2-25, 404-2	37-40
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	38
	<b>Igualdad</b>		
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	3-3, 2-25	30-32
	Planes de igualdad (capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3, 2-25	30-31
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3, 2-25	28-34	

	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁGINA DEL INFORME
<b>Derechos humanos</b>	<b>Derechos humanos</b>		
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	2-23, 3-3, 2-25	19
	Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.	406-1	19
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	3-3, 2-25, 406-1	19
<b>Corrupción y soborno</b>	<b>Corrupción y soborno</b>		
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	3-3, 2-25, 2-23, 2-26, 205-2	29-34
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	3-3, 2-25, 2-23, 2-26, 205-2	14-17
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.		92



	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁGINA DEL INFORME
<b>Sociedad</b>	<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo locales.	203-1	45-50
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	203-2	45-50
	Las acciones de asociación o patrocinio.	2-28	92
	<b>Subcontratación y proveedores</b>		
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	2-6, 414-1, 308-1	20-21
	Sistemas de supervisión y auditorías; sus resultados.	2-6	20-21
	<b>Consumidores</b>		
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de éstas.	417-2	19-20
	<b>Información fiscal</b>		
	Beneficios obtenidos país por país.	201-1	91
	Impuestos sobre beneficios pagados.	201-1	91
	Subvenciones públicas recibidas.	201-4	92

## 6.6. Informe de verificación



**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE  
INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE GÓMEZ-ACEBO & POMBO ABOGADOS, S.L.P.  
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2023**

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Gómez-Acebo & Pombo Abogados, S.L.P. y sociedades dependientes (en adelante GA\_P o el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de 2023 del Grupo.

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

### **Responsabilidad de los Administradores**

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

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

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

### **Nuestra independencia y gestión de la calidad**

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

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

1

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



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

#### **Nuestra responsabilidad**

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC).

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Contraste de la información financiera reflejada en el EINF con la incluida en las cuentas anuales consolidadas del Grupo.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.



**Conclusión**

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de GÓMEZ-ACEBO & POMBO ABOGADOS, S.L.P. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la “Tabla de referencia de contenidos del Estado de Información No Financiera y contenidos GRI” incluida en el Informe de Gestión Consolidado.

**Uso y distribución**

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

PKF ATTEST Servicios Empresariales, S.L.

Sergio Díaz

13 de junio de 2024