

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Ejercicio 2021

Gómez-Acebo & Pombo Abogados

Índice

1. Modelo de negocio	5
1.1. Conoce Gómez-Acebo & Pombo	5
1.2. La Firma en cifras	7
1.3. Gobierno corporativo	8
1.4. Reconocimientos	9
2. Análisis de aspectos materiales	11
3. Negocio responsable	13
3.1. Ética profesional e integridad	13
3.2. Prevención, gestión y seguimiento de riesgos	15
3.3. Derechos humanos	15
3.4. Ciberseguridad	16
3.5. Transformación digital	16
3.6. Clientes	17
3.7. Proveedores	18
3.8. Gestión del conocimiento	19
3.9. Eventos y actividades	21
3.10. Asociaciones, redes y entidades profesionales	21
3.11. Participación en órganos de gobierno de corporaciones profesionales	22
4. Cuestiones sociales y de personal	23
4.1. Respuesta frente al COVID-19	23
4.2. Empleo	24
4.3. Diversidad e inclusión	45
4.4. Organización del trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar	48
4.5. Formación y desarrollo	50
4.6. Política de retribución	52
4.7. Seguridad, salud y bienestar laboral	54
5. Comunidad	57
5.1. Derecho a derechos	57
5.2. Abogacía responsable	60
5.3. Acciones solidarias	62

6. Compromiso mediambiental	63
6.1. Consumo responsable	65
6.2. Gestión de residuos	67
6.3. Huella de carbono	68
6.4. Otros aspectos medioambientales	70
7. Anexos	73
7.1. Características del informe	73
7.2. Listado de eventos organizados por Gómez-Acebo & Pombo	73
7.3. Listado de las principales asociaciones y entidades a las que pertenece Gómez-Acebo & Pombo	76
7.4. Fiscalidad	80
7.5. Tabla de trazabilidad con la Ley 11/2018 y estándares GRI	82
7.6. Informe de verificación	87

1. Modelo de negocio

1.1. Conoce Gómez-Acebo & Pombo

Gómez-Acebo & Pombo es un despacho de abogados fundado en España en 1971 por los abogados Ignacio Gómez-Acebo y Fernando Pombo.

La Firma tiene como actividad principal el ejercicio profesional de la abogacía y el asesoramiento jurídico. Son complemento de la actividad principal el estudio, la investigación y la formación relacionados con la práctica de la abogacía y la ciencia del derecho.

En la actualidad, Gómez-Acebo & Pombo tiene oficinas en cinco países (España, Bélgica, Portugal, el Reino Unido y los Estados Unidos). Desde ellas ofrece asesoramiento legal en derecho español, portugués 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 y forma jurídica

Gómez-Acebo & Pombo Abogados S. L. P. es cabecera de un grupo de sociedades denominado Gómez-Acebo & Pombo, que cuenta con cinco oficinas en España, establecimientos permanentes en Bélgica, el Reino Unido y Portugal y con una filial en Nueva York.

La propiedad del Despacho pertenece a todos aquellos socios de capital que desarrollan su actividad profesional en el mismo.

Áreas de práctica jurídica. Especialización por sectores económicos

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

1.2. La Firma en cifras

FACTURACIÓN (CIFRAS EN EUROS)

2020	2021	INCREMENTO
70 479 069,00	76 203 756,39	8,12 %

TOTAL DE PROFESIONALES (A 31 DE DICIEMBRE)

	2020	2021
Abogados (incluidos socios consejeros)	304	306
Profesionales de gestión	143	142
Total	447 (61,7 % mujeres y 38,3 % hombres)	448 (61,8 % mujeres y 38,2 % hombres)

NUEVOS CLIENTES

	2020	2021
Nuevos clientes	661	786

De los 786 clientes nuevos del 2021, 433 son nacionales y 353, o bien son internacionales, o bien tienen una matriz extranjera.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO 2021

	55 boletines informativos
Documentos de uso externo	209 documentos de análisis
	456 notas cortas de actualidad jurídica
	111 modelos nuevos
Documentos de uso interno	224 modelos actualizados
	13 300 consultas a la nueva intranet

1.3. Gobierno corporativo

Órgano de gobierno

El órgano supremo de gobierno de la Firma es la Junta General de Socios.

El Consejo de Administración, integrado a fecha de la formulación de este informe por ocho miembros (seis hombres y dos mujeres) designados por la Junta General de Socios por un periodo de tres años, es el órgano responsable de la gestión, administración y representación. De entre dichos consejeros, y con el apoyo por una mayoría reforzada de la Junta 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 de Socios, cuyas funciones y competencias, al igual que las del socio director, están definidas en sus respectivos estatutos.

Organización de la práctica profesional

Las distintas oficinas cuentan con un director nombrado por el Consejo de Administración.

Cada una de las áreas profesionales de apoyo (Finanzas, Recursos Humanos, Desarrollo de Negocio, *Marketing* y Comunicación, Gestión del Conocimiento, Informática, Transformación Digital y Servicios Generales) y control (Cumplimiento Normativo) cuentan con un responsable al frente nombrado por el Consejo de Administración a propuesta del socio director.

La práctica profesional se organiza en nueve departamentos. Cada uno de ellos está liderado por un coordinador que forma parte, a su vez, del Comité de Negocio. Son los 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

Otros

La Firma también cuenta con otros comités relacionados con la selección de profesionales (Comité de Selección), la estrategia internacional (Comité de Estrategia Internacional) y con el cumplimiento normativo (Comité de Cumplimiento Normativo y Órgano de Control Interno).

En relación con las actividades de sostenibilidad y responsabilidad social, a lo largo de los años se han ido creado distintos comités con el objetivo promover y coordinar las acciones en dichas materias. Así, actualmente funcionan de forma activa los comités de Medio Ambiente, Igualdad, Discapacidad, LGBTI, y

Diversidad Generacional (habiéndolo constituido este último comité en el 2021).

Además, durante el 2021 se ha constituido el Comité de Coordinación de Diversidad e Inclusión. En él que están representados todos los comités relacionados con la responsabilidad social, a fin de coordinar una estrategia común e identificar las acciones y progresos en este campo dentro y fuera del Despacho.

1.4. Reconocimientos

Gómez-Acebo & Pombo siempre goza de reconocimiento nacional e internacional. Publicaciones, entre otras, el *Financial Times*, *The Lawyer*, *Legal Week*, *IFLR*, *Chambers*, *Legal500*, *FT Innovative Lawyers*, *Managing IP*, *Iberian Lawyer* o *Expansión* lo atestiguan.

Actualmente, más del ochenta por ciento de nuestros socios se encuentran incluidos entre los mejores expertos en los directorios legales más prestigiosos del sector.

VI Premios Expansión Jurídico 2021

- Reconocido como uno de los despachos principales intervinientes en la mejor operación del año por el asesoramiento prestado en la fusión entre Caixa Bank y Bankia.

FT Innovative Lawyers 2021

- Nominado en las categorías «*Most Innovative Law Firm in Europe*» y «*Legal Design Center of Excellence*».
- Reconocida por segundo año consecutivo entre las treinta firmas más innovadoras de Europa.

Iberian Lawyer 2021

- Reconocida como mejor firma en IP/TMT.
- Reconocido como mejor equipo en IP/TMT Under40.

IFLR European Awards 2021

- Reconocida como la mejor firma del año en la categoría «Reestructuraciones».

Legal Business 2021

- Nominada como mejor firma en Iberia.

The Lawyer 2021

- Nominada como mejor firma en Iberia.

Mergermarket 2021 Rankings (M&A)

- Cuarta firma del año por volumen de operaciones en España.
- Quinta firma del año por volumen de operaciones en la península ibérica.

TTR 2021 Rankings (M&A)

- Tercera firma del año por volumen de operaciones en España.
- Décima firma del año por valor de las operaciones en España.
- Decimoquinta firma del año por valor de las operaciones en Portugal.
- Primera firma del año por operaciones en energía en España.

Global Pro bono Awards de PILnet

- Primer premio en la categoría «*Local Pro bono Impact*» con el Proyecto *Online Gender-Based Violence*, y finalistas en la misma categoría con el proyecto Primero H SOCIMI.

2. Análisis de aspectos materiales

Con el objeto, por una parte, de ayudar a identificar los aspectos con mayor impacto en el desarrollo de la estrategia de negocio y, especialmente, en los ámbitos medioambiental, social y de gobernanza, y por otra parte, de fomentar una relación de confianza y comunicación cada vez más transparente con nuestros principales grupos de interés, el Despacho ha presentado en el 2021 una serie de encuestas de calidad a sus clientes.

Se han llevado a cabo entrevistas personalizadas a cuarenta clientes seleccionados conforme a criterios muy diversos (volumen de negocio, sector económico, nacionalidad, oficina responsable o posicionamiento en el mercado). Como resultado, se han propuesto diez acciones prioritarias.

Además, en el proceso de análisis de aspectos materiales, el Despacho se ha apoyado en su Plan de Actuación de Responsabilidad Social 2020-2021, que incluye prioridades estratégicas y medidas concretas en este ámbito, que también afecta de manera directa a algunos de sus grupos de interés.

El Despacho elabora y publica anualmente un informe sobre sus políticas, resultados, riesgos, oportunidades e indicadores clave relacionados con su desempeño en cuestiones medioambientales, sociales y relativas a personas, entre ellas, sobre el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, y sobre su impacto en la sociedad.

1. Los principales grupos de interés relacionados con nuestra actividad son los siguientes:

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

2. Se han clasificado como aspectos materiales y prioritarios en el desarrollo de nuestra actividad y para nuestros grupos de interés, según los requerimientos de la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad, y los contenidos aplicables de los estándares GRI, los siguientes:

- Ética
- Atracción y promoción del talento
- Gobierno corporativo
- Formación y desarrollo profesional
- *Compliance*
- Gestión del conocimiento
- Seguridad de la información
- Derechos humanos
- Nuevas tecnologías
- Diversidad e inclusión
- Comunicación y *marketing*
- Desarrollo del trabajo *pro bono*
- Trabajo en red y alianzas
- Prevención del impacto medioambiental
- Excelencia profesional

3. Para nuestro estudio de materialidad, se han llevado a cabo distintas acciones que abarcan desde la identificación de expectativas de nuestros principales grupos de interés —conocidas por medio de entrevistas o de los canales habituales de diálogo continuo con ellos—, hasta el análisis exhaustivo de otras fuentes de información secundarias tales como diversos análisis sectoriales y de tendencias medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG, por sus siglas en inglés).
- Diálogo con áreas de negocio, departamentos y oficinas del Despacho.
 - Diálogo con clientes.
 - Consultores externos.
 - Análisis de tendencias globales y, en particular, en el sector legal.
 - Evaluación comparativa (*benchmarking*) de memorias de sostenibilidad y estados de información no financiera en el sector de la abogacía nacional e internacional y del IBEX-35.
 - Novedades de los estándares más importantes de sostenibilidad y responsabilidad social.

En la mayoría de los apartados de este documento se aporta la información de todas las oficinas sobre los aspectos más significativos para la Firma, reflejándose las posibles excepciones en su caso.

3. Negocio responsable

3.1. Ética profesional e integridad

La Firma cuenta con las siguientes herramientas de seguimiento y control del cumplimiento con los valores fundacionales:

- El «Código ético», que establece los principios, compromisos y conductas esperables de nuestros profesionales en el desempeño de su actividad, en sus relaciones con terceros, así como con los miembros del propio Despacho.
- El «Catálogo de conductas prohibidas», en el que se enumeran tanto las infracciones normativas y reglamentarias como la vulneración de los principios éticos.

El contenido del «Código ético» y el «Catálogo de conductas prohibidas» es de obligado cumplimiento para todos los miembros de la Firma.

Cuando se incorporan nuevos miembros en el Despacho, se les envía un correo en el que se adjunta el documento «Catálogo de conductas prohibidas», que debe ser devuelto firmado. También se adjunta a dicho correo la política de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (PBCFT).

Disponemos de un canal interno de comunicación y denuncia que se utiliza también para advertir de la existencia de cualquier posible violación de las disposiciones del código ético. Durante el 2021 se ha seguido impartiendo formación sobre aspectos concretos relacionados con la ética y el cumplimiento y se ha continuado dando difusión a dicho canal.

El procedimiento del canal de denuncias interno está a disposición de toda la Firma en nuestra intranet, a la espera de que se transponga la Directiva Europea 2019/1937 para actualizarlo de manera definitiva. En el 2019 se incorporan a la formación interna en política de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo el procedimiento del canal de denuncia, la protección que asiste a los comunicantes en virtud de dicha directiva europea y las novedades en este sentido aportadas por la transposición de la V Directiva de PBCFT (Directiva 2018/843), que incide igualmente en la protección a los comunicantes de infracciones relacionadas con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Además, los formularios de denuncia han sido actualizados con leyendas relativas a la protección de datos.

El *compliance officer* es la persona encargada de la gestión del canal de comunicación y denuncias. Durante el 2021 no se ha recibido formalmente ninguna denuncia a través de dicho canal.

Cabe destacar que, en diciembre del 2021, el Consejo de Administración ha aprobado una refundición y aclaración de todos los protocolos —incluidos los dos referidos arriba—, así como la modificación del canal de denuncias y del procedimiento sancionador en el orden laboral para mejorar los procedimientos de cumplimiento normativo, facilitar la denuncia de infracciones y canalizar las sanciones. Estos cambios se implantarán y se comunicarán durante el 2022.

El Comité de Cumplimiento Normativo ha incluido entre sus objetivos para el 2022, potenciar el uso del canal de denuncias y realizar un seguimiento y control especial del conocimiento del código ético.

Gómez-Acebo & Pombo también cuenta con otros sistemas y políticas:

- El 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 Comité de Cumplimiento Normativo.
- El sistema de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, que es responsabilidad del Órgano de Control Interno.

La prevención de blanqueo de capitales abarca todas las medidas de control interno que el Despacho debe observar en calidad de sujeto obligado. El cumplimiento de las medidas de control interno es auditado, anualmente, tanto por un experto externo —como es preceptivo en la Ley 10/2010, de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo—, como por la auditoría interna, que examina, de manera exhaustiva los expedientes abiertos mediante un muestreo, además de inspeccionar el resto de los procedimientos —como, por ejemplo, el «Informe de autoevaluación del riesgo»— aprobados por el Órgano de Control Interno y aplicados por la unidad técnica.

La política de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo consta de dos elementos fundamentales. Por un lado, el manual interno, actualizado anualmente, que incluye las novedades normativas y de gestión en el propio Despacho y, por otro lado, la formación.

La formación es diferenciada y se adapta a los distintos grupos de riesgo establecidos en función del mayor o menor riesgo de exposición al blanqueo según su actividad profesional.

Tal y como indica la Ley 10/2010, la formación es continua y holística, incluye a todos los grupos y profundiza en las diferentes cuestiones de prevención.

Las sesiones de formación sobre prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo se han impartido tanto en formato presencial como en línea para facilitar la asistencia de todos los miembros de la Firma, priorizando la formación de los profesionales con un mayor riesgo de exposición.

MIEMBROS DEL DESPACHO FORMADOS EN PBCFT

	2020	2021
Personal que recibió alguna formación presencial	367	346
Personal que recibió alguna formación en línea	314	260

- La política anticorrupción se ha fortalecido con la aplicación de un nuevo plan de automatización de determinadas tareas, que, en ningún momento, compromete la confidencialidad de la relación entre abogado y cliente. El plan, a pesar de estar en fase de elaboración, cuenta ya con medidas de control sobre cobros, pagos y utilización de cuentas de la Firma que se han estado aplicando de forma provisional en 2021 mientras se desarrolla el plan de digitalización general de la Firma.

Existen un canal y un protocolo encuadrados cuya gestión corresponde al Departamento de *Compliance*. Las modificaciones realizadas en diciembre del 2021 son una apuesta de la Firma por la continua revisión y mejora de sus políticas anticorrupción.

3.2. Prevención, gestión y seguimiento de riesgos

La Firma procura llevar a cabo una permanente y detallada gestión de los riesgos, lo que le permite identificarlos y valorarlos diligentemente. Con ello se asegura el correcto desempeño de su actividad profesional a la vez que protege a las personas, los activos y el medio ambiente y vela por la sostenibilidad del Despacho a largo plazo.

Nuestro mapa de riesgos se agrupa en cuatro categorías: estratégicos, de cumplimiento, operativos y reputacionales. Se han planificado y ejecutado controles que minimizan cualquier riesgo que exceda el nivel mínimamente aceptable.

Actualizamos de forma periódica nuestros riesgos de acuerdo con estas cuatro categorías, si bien es cierto que no se han producido cambios relevantes en el riesgo debido a la estabilidad de nuestros servicios salvo por el COVID-19, que se ha tratado de forma separada.

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

1. Decálogo de calidad.
2. Normativa interna sobre sistemas informáticos y tecnológicos.
3. Régimen disciplinario y sancionador relativo al cumplimiento de las políticas de seguridad.
4. Controles en materia de archivo y custodia de documentación.
5. Protocolo para la notificación de violaciones de seguridad.
6. Procedimientos de formación de personal.
7. 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).
8. Procedimiento para la comprobación de la existencia o no de conflictos de intereses.
9. Procedimiento de otorgamiento de poderes.
10. Procedimiento sobre control de facturación (incluye auditorías de verificación y control de lo facturado en bases selectivas).
11. Procedimiento sobre cobros y pagos.
12. Procedimiento en materia de imputación de gastos.

3.3. Derechos humanos

Somos un despacho comprometido con la defensa y promoción del Estado de derecho, del imperio de la ley y de los derechos humanos, tal y como se recoge en nuestro código ético, que tiene como finalidad principal establecer con carácter general pautas de conducta, valores y principios deontológicos que han de ser cumplidos en todo momento.

Este compromiso se ha ampliado en los últimos años mediante la adhesión a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a otras iniciativas y estándares internacionales, así como por medio de las acciones que desarrollamos a través de nuestra fundación para promover los derechos humanos en general y, en particular, de los grupos de población más vulnerable (véase *infra* el apartado "5.1. Derecho

a derechos" en la página 57).

Por la actividad que desarrollamos no se consideran significativos los riesgos en cuanto a los derechos humanos, si bien, por medio de nuestro sistema de gestión de riesgos, velamos por el estricto cumplimiento de la normativa aplicable.

Trabajamos para garantizar que en la Firma no se produzca discriminación alguna en el ámbito laboral, profesional o personal, por motivos de raza, edad, orientación sexual, nacionalidad, género, opinión política, origen social o discapacidad. Para ello promovemos de manera activa una cultura corporativa basada en la salvaguarda y el respeto a la integridad personal y profesional de las personas y de tolerancia cero a cualquier situación de trabajo forzoso, trabajo infantil y trata de seres humanos.

Además, por medio de distintos comités, la Firma promueve la diversidad generacional, la igualdad entre hombres y mujeres, el respeto al colectivo LGBTI y la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad (véase *infra* en el apartado "4.3. Diversidad e inclusión" en la página 45).

Por otro lado, en nuestras relaciones con proveedores y colaboradores buscamos ampliar esta corresponsabilidad con los derechos humanos mediante una declaración responsable en la que han de informar sobre su compromiso con determinados aspectos relacionados (véase *infra* en el apartado "3.7. Proveedores" en la página 18).

La Firma declara no haber recibido ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos.

3.4. Ciberseguridad

Con nuestra certificación ISO 27001 damos respuesta tanto a los exigentes requisitos de seguridad del sector como a la propia demanda de nuestros clientes, asegurándonos de que los servicios jurídicos que les ofrecemos llevan aparejadas las máximas garantías de seguridad, integridad, confidencialidad y privacidad.

Asimismo, la puesta en marcha del sistema de ciberseguridad nos ha permitido desarrollar más de cien actuaciones de formación y concienciación para todos los miembros de la Firma, aspecto fundamental en la era digital en la que ya estamos inmersos. Dichas acciones han incluido desde sencillos consejos mediante píldoras informativas hasta sesiones de formación específicas, individuales o grupales.

Nuestro compromiso con la ciberseguridad implica también a nuestros proveedores de servicios, de modo que establecemos controles exhaustivos para asegurar una protección adecuada frente a cualquier amenaza.

La consolidación e implantación de dichas políticas, procedimientos y guías técnicas refuerza el compromiso que el Despacho tiene desde hace tiempo con la seguridad de la información y de los sistemas.

3.5. Transformación digital

El 2021 ha sido el tercer año del Plan Estratégico de Transformación Digital 2019-2021 y se han llevado a cabo los proyectos que quedaban pendientes del plan.

Si bien el año anterior abarcó la mayor parte del desarrollo del plan, este año se ha mantenido el incremento de la inversión en innovación y tecnología, con un aumento del 5,4 % del presupuesto respecto al año 2020.

Durante el 2021 el Despacho se ha centrado en mejorar la aplicación de las herramientas digitales por parte de los usuarios, para acrecentar la eficiencia y reducir, a su vez, las necesidades de papel. Se ha identificado un cambio significativo del uso de aquéllas respecto al 2020:

- Un incremento del 57 % del uso de la firma digital para la firma de contratos con clientes.
- Un aumento de más del 300 % en el uso de herramientas de automatización de determinadas tareas en la elaboración de contratos, con un significativo ahorro de las horas empleadas por nuestros abogados en su preparación.

Respecto a nuevos proyectos en el 2021, entre otros, caben destacar los siguientes:

- Lanzamiento de una nueva intranet que no sólo permite la colaboración entre las distintas áreas y miembros de la Firma, sino que también da soporte a la digitalización de los procesos internos del Despacho.
- Rediseño del sistema CRM con el objetivo de optimizar los procesos de cliente y mejorar la coordinación interna al tener una única vista compartida del cliente toda la organización.

PLAN DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL 2019/2021

1. Legal tech	Soporte <i>due diligence</i>	Extracción automática	Soporte <i>compliance</i>
	Firma digital	Mejoras gestión documental	Compartición de archivos grandes
2. Soporte de procesos	Compartición de precedentes	Colaboración	Automatización de documentos
	Automatización de procesos internos	Metodologías de trabajo <i>Project management</i>	Analítica de datos
3. Infraestructura	Puesto de trabajo	Trabajo conceptual <i>Open space</i>	Audiovisuales

3.6. Clientes

Desde que se fundó el Despacho, nuestra práctica profesional se ha centrado en lo que ha venido a denominarse *derecho de los negocios*. Nuestra ya amplia experiencia es, en parte, garantía de la calidad que se puede esperar de nuestros servicios y nos permite participar año tras año en las operaciones más complejas, tanto nacionales como internacionales.

Contamos también con grupos especializados para atender las necesidades de asesoramiento más específicas en distintos ámbitos y sectores de actividad.

En el 2019, Gómez-Acebo & Pombo lanzó una nueva práctica centrada en la sostenibilidad y formada por expertos en las siguientes materias: finanzas sostenibles; aspectos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo; gestión empresarial; energía y clima; medio ambiente y economía circular; mo-

vilidad sostenible; recursos naturales y agroalimentación sostenible; fiscalidad ambiental; cumplimiento normativo y planes de igualdad e inclusión social.

Paralelamente, se ha abierto una nueva línea de trabajo orientada a la difusión del conocimiento y a la promoción del debate crítico y constructivo en cuestiones relacionadas con la sostenibilidad, por medio de la organización y participación en foros sobre la materia que es complementada con la labor de concienciación que nuestra fundación desarrolla en aspectos relacionados con la sostenibilidad y los derechos humanos en la abogacía.

En el 2021 hemos hecho un gran esfuerzo por conocer la opinión de nuestros clientes, entrevistando a cuarenta de ellos. Como resultado, se han definido diez acciones prioritarias para orientar adecuadamente la relación abogado-cliente hacia el futuro.

Asimismo, debe destacarse que ante la creciente demanda por parte de nuestros clientes con respecto a nuestro desempeño en ESG, en el 2022 la Firma sistematizará todos los documentos y la información relativos a estos ámbitos estratégicos de manera que cualquiera de nuestros profesionales pueda tener un acceso rápido y sencillo a esta información (como los reconocimientos emitidos por Ecovadis o el certificado EMAS, cuestionarios habituales de clientes sobre tales aspectos y objetivos y acciones de los distintos comités) en la intranet de la Firma.

Por último, señalaremos que la Firma tiene abiertos canales de escucha y diálogo con sus clientes por medio de los que éstos pueden hacer llegar sus reclamaciones y quejas al Despacho. Dichos canales son gestionados, en última instancia, por el *senior partner*. En el 2021, el Despacho no recibió ninguna reclamación o queja por parte de sus clientes.

Alianzas internacionales *taylor made*

La Firma tiene gran experiencia en la creación de redes internacionales personalizadas de asesoramiento legal (*blitz defense*). El cliente puede elegir la Firma con la que quiere trabajar (nuestro despacho le puede ayudar a encontrarla) en cada una de las jurisdicciones que son relevantes para su negocio atendiendo al área de práctica, al sector y a las condiciones económicas que más se ajusten a sus necesidades. Una vez seleccionadas todas y cada una de las firmas, se le ofrece al cliente la gestión de los servicios de aquellas como si fuesen una sola entidad.

3.7. Proveedores

Los objetivos de excelencia en la calidad ofrecida a nuestros clientes y los estándares y compromisos asumidos por la Firma en materia de sostenibilidad y responsabilidad social son asimismo exigibles a los proveedores y colaboradores seleccionados para el desarrollo de los servicios prestados.

Nuestra cadena de suministro es la habitual del sector legal y del asesoramiento profesional.

La contratación de proveedores y colaboradores la realizan las distintas áreas de práctica o departamentos del Despacho; son ellos quienes determinan las necesidades de la organización para la adquisición de bienes y servicios.

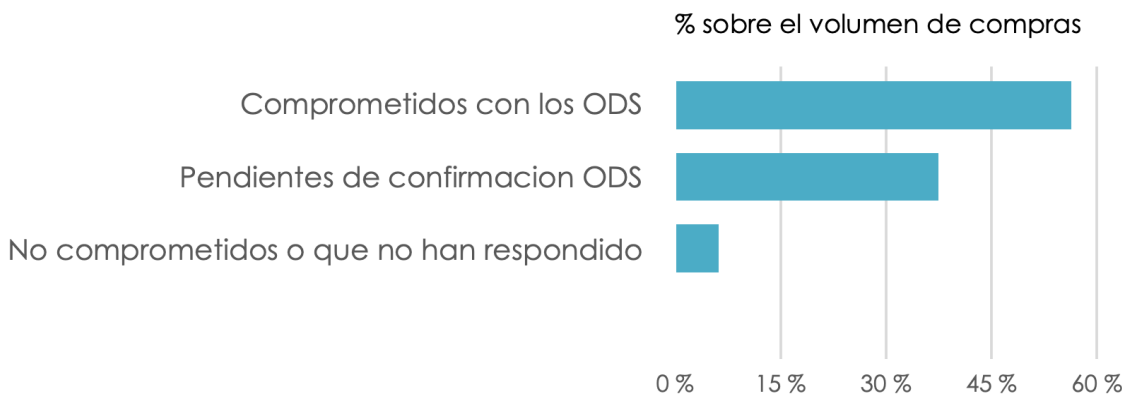
Para que los proveedores y colaboradores puedan ser homologados por el Despacho, han de cumplimentar y firmar un cuestionario en el que se les solicita información para comprobar si están al corriente de sus obligaciones tributarias con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y de sus obligaciones sociales

con la Tesorería General de la Seguridad Social, si están calificados o no como un centro especial de empleo y si cumplen, las medidas sobre la igualdad entre hombres y mujeres reguladas por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, así como para conocer sus actuaciones en relación con la gestión de la calidad y con su compromiso medioambiental.

Además, por medio de la firma de una declaración responsable, requerimos a nuestros proveedores y colaboradores que nos informen sobre su compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, esto es:

- Sobre su apoyo y protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente.
- Sobre las relaciones laborales que mantienen con sus empleados. Han de basarse en el respeto y la educación y ser conformes con la legislación y los convenios laborales en vigor. Asimismo, habrán de respetar los principios de igualdad entre hombres y mujeres.
- Sobre su respeto al medio ambiente; deben favorecer su conservación y abstenerse de provocar o efectuar alteraciones en él.
- Sobre si luchan contra la corrupción estableciendo los procedimientos adecuados y conformes con la legislación vigente para su detección. Habrán de contar con protocolos para impedir la corrupción y el soborno.

Del importe total de las compras realizadas a proveedores y colaboradores durante el ejercicio 2021, el 56 % ellas pertenecen a proveedores y colaboradores alineados con el Despacho en cuanto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS).



3.8. Gestión del conocimiento

El Departamento de Gestión de Conocimiento, junto con el Departamento de Biblioteca y Documentación, tiene, entre sus funciones principales, la de gestionar de manera ordenada y sistemática la información, los conocimientos y la experiencia que los profesionales ponen a disposición de la Firma.

Contamos con el apoyo de un Consejo Académico integrado por catedráticos y profesores universitarios de distintas ramas del derecho que colaboran con los profesionales de la Firma en el asesoramiento a

clientes en temas que revisten una especial complejidad. También son los encargados de analizar y difundir opiniones sobre temas de actualidad y novedades legislativas. Esta labor se complementa con la colaboración del Consejo Asesor, formado por profesionales independientes de reconocido prestigio en sus respectivas áreas de conocimiento.

En el 2021 hemos puesto a disposición del público la capacidad de nuestros profesionales para analizar las novedades legislativas y tratar, desde el punto de vista jurídico, temas de actualidad de gran interés para nuestros clientes y lectores en general. Hemos procurado contribuir a la seguridad jurídica y a la claridad en beneficio no sólo de nuestros clientes, sino de todos nuestros grupos de interés, incluidos los sectores vulnerables en los que centra su trabajo nuestra fundación.

Documentos de uso externo

En el 2021 se han elaborado, como documentos de uso externo, cincuenta y cinco boletines informativos —treinta y siete más que el año pasado— de diferentes áreas de especialización —como novedad del 2021, destacamos el boletín sobre reestructuraciones—, todos ellos compartidos en español y en inglés a través de nuestra web. Además de los boletines, se han publicado en la web doscientos nueve documentos de análisis y cuatrocientos cincuenta y seis notas cortas de actualidad jurídica. El número de visitas a las publicaciones de la web ha sido de 308 998, que, si bien es inferior al del 2020 (año de especial complejidad social y legal, de teletrabajo generalizado y de ingente regulación normativa publicada), con 524 789 visitas, supone un aumento no despreciable respecto al 2019 (donde se produjeron 239 252 visitas).

Cabe señalar que durante el 2021 el Grupo de Sostenibilidad ha publicado varios artículos en la web como precedentes del lanzamiento en el 2022 del *Boletín de Sostenibilidad* de Gómez-Acebo & Pombo, una publicación de difusión de conocimiento con la que se perseguirá facilitar a los clientes del Despacho las principales novedades de política legislativa y regulatoria en el campo de la sostenibilidad, de acuerdo con las áreas de trabajo identificadas por el Pacto Verde de la Comisión Europea (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).

Documentos de uso interno (intranet)

En el 2021 ha crecido el volumen de documentos de uso interno puestos a disposición de nuestros equipos en la intranet; en particular, de modelos de contratos de elaboración propia y notas para clientes de la Firma (Modelos GA_P).

Así, se han incorporado ciento once modelos nuevos y se han actualizado otros doscientos veinticuatro. Su uso se ha incrementado, pasando de 12 847 consultas en el 2020 a 13 300 en la nueva intranet en el 2021. El incremento en el número de visitas se debe, en parte, al lanzamiento de la nueva intranet en el mes de octubre del 2021 con una accesibilidad más fácil a los modelos y con más funcionalidades (descargar y compartir documentos, etc.).

Además de esto, se han cursado —y atendido— doscientos dieciséis consultas particulares por parte de letrados al equipo de Gestión del Conocimiento sobre modelos y precedentes elaborados.

3.9. Eventos y actividades

Por medio de diferentes canales de comunicación promovemos la interlocución con los principales grupos de interés que participan en el funcionamiento de nuestra actividad (*stakeholders*) con el objetivo de enriquecer el conocimiento sobre temas relevantes del sector del que se trate. Con ese fin, impulsamos actividades, eventos y foros para compartir conocimiento.

La mayoría de nuestros seminarios jurídicos son públicos. Este año se han celebrado principalmente en formato virtual debido a la especial situación sanitaria; algunos de ellos pudieron llevarse a cabo de forma presencial, aunque con aforos limitados y siempre en condiciones de seguridad. Se han organizado directa o indirectamente un total de cuarenta y tres eventos.

En el anexo II de este informe se incluye una relación de los eventos organizados por el Despacho durante el 2021.

3.10. Asociaciones, redes y entidades profesionales

El Despacho forma parte de varias redes y asociaciones internacionales de abogados.

En el anexo III de este Informe se incluye una relación de entidades, asociaciones y redes a las que pertenece la Firma, si bien a continuación se destacan algunas en particular:

International Bar Association

Gómez-Acebo & Pombo, prácticamente desde sus orígenes, ha mantenido una estrecha relación con la International Bar Association (IBA), asociación que cuenta con más de ochenta mil profesionales en el mundo.

Fernando Pombo, uno de nuestros socios fundadores, tras más de veinticinco años en cargos ejecutivos dentro de la organización, fue el primer español en presidir esta institución. En el 2021, nuestra socia Almudena Arpón de Mendivil fue nombrada vicepresidenta de la IBA, convirtiéndose en la primera mujer española en llegar a este puesto.

Además, el equipo de la Fundación Fernando Pombo interviene activamente desde su creación en los comités y reuniones anuales de la IBA, con el fin de participar en los programas y proyectos internacionales relacionados con el *rule of law*, las empresas y los derechos humanos y otras materias de trascendencia para la abogacía responsable (*responsible lawyering*).

Algunas colaboraciones con otras asociaciones destacables en el 2021

- Participación en encuentros organizados por Competencia España, organismo perteneciente a la Cámara Oficial de Comercio de España en Bélgica y Luxemburgo.
- Participación en varias jornadas («Perspectivas Laborales en el Marco de la Crisis COVID-19», «Primer Foro de Emprendimiento del Noroeste», «Gran Foro Competitividad del Noroeste»), así como en diferentes tertulias y desayunos organizados por la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD).

- Colaboración con la Asociación de Directivos y Profesionales de Euskadi (ADYPE) en el foro «Perspectivas económicas para 2022».
- Otras colaboraciones externas con la World Compliance Association (WCA) en jornadas de expertos.
- Colaboraciones con The Law Society.
- Participación como ponentes en el seminario sobre energía solar flotante y energías renovables marinas organizado por Wave Energy Center (WavEC).
- Colaboración con la Cámara de Comercio de España en el Reino Unido.
- Colaboración, en calidad de socios, con la Cámara Hispano Portuguesa en diversos actos celebrados en el 2021.
- Además, el Despacho es socio patrono de la Fundación Seres y participa activamente en ella con distintas acciones.
- Finalmente, también formamos parte del patronato de la Fundación Pro Real Academia de Jurisprudencia y Legislación.

3.11. Participación en órganos de gobierno de corporaciones profesionales

Manuel Martín, *senior partner* de la Firma, es miembro de la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid y presidente de su Comisión de Deontología.

Asimismo, Ana Gradiz Correia, de la oficina de Lisboa, es miembro del Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.

Continúa así el compromiso permanente que, al fundar este despacho, contrajeron Ignacio Gómez-Acebo y Fernando Pombo con las corporaciones profesionales a las que éste pertenece.

4. Cuestiones sociales y de personal

4.1. Respuesta frente al COVID-19

Siguiendo la línea del año pasado, en el contexto de la crisis sanitaria que se ha mantenido durante el 2021, nuestra prioridad en todo momento ha sido la de garantizar la seguridad de nuestros profesionales dentro del entorno laboral, poniendo a su disposición los medios necesarios para proteger tanto la salud física como la emocional.

Desde el inicio de la pandemia, el Comité de Crisis del Despacho ha ido efectuando una labor de seguimiento y análisis de la evolución de los casos, que ha determinado el cumplimiento de las fases del protocolo COVID que se estipularon en la Firma al comienzo de la crisis sanitaria. Este comité, integrado por profesionales de la Firma de distintas áreas y niveles de responsabilidad, se ha reunido periódicamente.

Así, hemos ido adaptando nuestras medidas en función de los cambios legislativos vigentes y seguimos el plan de acción definido en nuestra «Guía de actuación para la organización del trabajo COVID-19». Con este protocolo, que ha resultado fundamental para conseguir el regreso a la normalidad, hemos pasado desde un sistema de turnos presenciales hasta la vuelta presencial de la totalidad de la plantilla durante el 2021. Todas estas medidas se han visto complementadas con la implantación de un nuevo Plan de Teletrabajo y Flexibilidad Horaria.

La flexibilidad de este protocolo y la rápida respuesta del Comité de Crisis ha permitido ir ajustando las medidas durante el año, de forma que, ante el incremento de la incidencia de casos en España durante el mes de diciembre del 2021, se pudiera reducir el aforo y minimizar al máximo el riesgo de contagio fomentando el teletrabajo.

Algunos de los protocolos que hemos mantenido durante el 2021 son los siguientes:

- Medidas generales de actuación para el acceso a las instalaciones de las oficinas durante todas las etapas.
- Accesibilidad de los equipos de seguridad a los profesionales y compra de materiales, equipos y servicios relacionados con la crisis sanitaria generada por el COVID-19.
- Pautas generales de notificación de casos y contactos directos, así como cuestiones organizativas para cada una de las etapas recogidas en el documento «Guía de actuación para la organización del trabajo COVID-19».
- Medidas generales de actuación para el uso de los espacios e instalaciones laborales: puestos de trabajo, movimientos en el interior, zonas comunes, zonas de concurrencia y elementos de uso compartido en las instalaciones; en especial, durante la etapa de reincorporación a la actividad.
- Las pautas de limpieza y desinfección en el puesto de trabajo y los espacios comunes.

4.2. Empleo

El valor fundamental de nuestra Firma son las personas, que son la inspiración y el impulso para mejorar cada día. De esta manera, realizamos una gestión responsable del equipo humano, siempre fomentando la igualdad de oportunidades y la promoción basada en el mérito, la capacidad y el potencial.

La gestión del talento también es un factor clave para asegurar el éxito en la consecución de los objetivos de la Firma. Por ello, nos preocupamos especialmente de captar, incorporar y retener a aquellos profesionales que comparten nuestro mismo propósito, valores y principios.

Para eso contamos con el Plan de Carrera Profesional y un sistema de promoción interna y de programas de intercambio de nuestros abogados, tanto entre las oficinas internacionales como en otras firmas colaboradoras de reconocido prestigio.

A lo largo del año hemos llevado a cabo treinta y cuatro actividades en universidades y centros formativos que nos han permitido detectar el talento y potencial de los jóvenes profesionales en búsqueda de nuevas oportunidades en el sector de la abogacía.

Por otro lado, al cierre de ejercicio 2021 contamos con una estructura de cuatrocientos cuarenta y ocho (448) profesionales en la Firma, excluyendo a las personas que han realizado un periodo de prácticas con nosotros. De ellos, el 62 % de los colaboradores son mujeres, mientras que el 38 % son hombres. Sin embargo, a lo largo del año han sido quinientas seis (506) las personas que han formado parte del Despacho.

El Comité de Selección, junto con Recursos Humanos, cobra especial relevancia en la selección del personal y del seguimiento de su carrera profesional. Este comité está formado por personas de diferentes áreas con responsabilidad en la Firma que dotan de objetividad al proceso de reclutamiento y promoción interna. En el ámbito de la promoción, se elaboran informes personalizados donde se refleja la evolución de los últimos años basándose en indicadores objetivos, como por ejemplo, los datos financieros o las horas *pro bono*, así como en otra información basada en el *feedback* y la experiencia personal del abogado.

Anualmente se lleva a cabo el lanzamiento del proceso de evaluación del desempeño, así como el de desarrollo y detección del talento interno, mediante el método del *assessment center*, por medio del cual los abogados pueden detectar sus fortalezas y áreas de mejora. Todo ello va acompañado de planes individuales de acción con carácter voluntario para aquellos que tengan interés por evolucionar y alcanzar sus objetivos profesionales.

Durante el 2021 hemos empezado un nuevo proyecto basado en el estudio de los puestos de trabajo con el objetivo de analizar las funciones y requisitos de cada uno de los roles actuales en la Firma. Otro de nuestros objetivos para este año, que terminará, durante el 2022 ha sido el diseño de una matriz de contribución para todos los colectivos —aunque especialmente en el personal de estructura—, en la que se analicen los puestos actuales y se determinen niveles en función de distintos factores de contribución que permitan comparar colectivos y definir los puestos críticos.

COLABORADORES¹ POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (A 31 DE DICIEMBRE)

2020	Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría
PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA						
Total profesionales de la abogacía	163	59 %	141	82 %	304	68 %
Socios de capital	10	4 %	39	23 %	49	11 %
<i>Of counsels</i> /Otros socios ²	10	4 %	26	15 %	36	8 %
Seniors	40	14 %	17	10 %	57	13 %
Asociados	20	7 %	20	12 %	40	9 %
Asociados <i>junior</i>	39	14 %	17	10 %	56	13 %
L. E. F.	19	7 %	7	4 %	26	6 %
Graduados/Estagiarios	14	5 %	6	4 %	20	4 %
Otros profesionales de la abogacía ³	11	4 %	9	5 %	20	4 %
PROFESIONALES DE GESTIÓN						
Total profesionales de gestión	113	41 %	30	18 %	143	32 %
Directores	3	1 %	3	2 %	6	1 %
Responsables	2	1 %	3	2 %	5	1 %
Técnicos	13	5 %	12	7 %	25	6 %
Secretariado	57	21 %	0	0 %	57	13 %
Otros profesionales de gestión ³	38	14 %	12	7 %	50	11 %
Total	276	100 %	171	100 %	447	100 %

2021	Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría
PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA						
Total profesionales de la abogacía	163	59 %	143	84 %	306	68 %
Socios de capital	10	4 %	37	22 %	47	10 %
<i>Of counsels/Otros socios</i>	12	4 %	24	14 %	36	8 %
<i>Seniors</i>	44	16 %	21	12 %	65	15 %
Asociados	23	8 %	20	12 %	43	10 %
<i>Asociados junior</i>	35	13 %	21	12 %	56	13 %
L. E. F.	30	11 %	10	6 %	40	9 %
Graduados/Estagiarios	1	0 %	2	1 %	3	1 %
Otros profesionales de la abogacía	8	3 %	8	5 %	16	4 %
PROFESIONALES DE GESTIÓN	Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría
Total profesionales de gestión	114	41 %	28	16 %	142	32 %
Directores	4	1 %	3	2 %	7	2 %
Responsables	2	1 %	2	1 %	4	1 %
Técnicos	16	6 %	13	8 %	29	6 %
Secretariado	55	20 %	0	0 %	55	12 %
Otros profesionales de gestión ³	37	13 %	10	6 %	47	10 %
Total	277	100 %	171	100 %	448	100 %

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

² La agrupación «Otros socios» tiene en cuenta a todos los socios que no son de capital.

³ 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 estas agrupaciones se encuentran profesionales en distintas categorías y con distintos niveles de contribución.

COLABORADORES POR GÉNERO¹ Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (PROMEDIO DE PROFESIONALES 2021)

2020	Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría
PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA						
Total profesionales de la abogacía	153,0	57 %	144	83 %	297,0	67 %
Socios de capital	10,0	4 %	40,0	23 %	50,0	11 %
<i>Of counsels</i> /Otros socios ²	10,0	4 %	24,6	14 %	34,5	8 %
Seniors	41,7	16 %	18,5	11 %	60,2	14 %
Asociados	20,2	8 %	20,8	12 %	41,0	9 %
Asociados <i>junior</i>	41,1	15 %	18,7	11 %	59,8	14 %
L. E. F.	18,6	7 %	9,3	5 %	27,9	6 %
Graduados/Estagiarios	3,2	1 %	2,1	1 %	5,3	1 %
Otros profesionales de la abogacía	8,2	3 %	10,1	6 %	18,3	4 %
PROFESIONALES DE GESTIÓN						
Total profesionales de gestión	43 %	30,0	17 %	144,9	33 %	113,7
Directores	1 %	3,0	2 %	6,2	1 %	3,6
Responsables	1 %	3,0	2 %	5,0	1 %	2,0
Técnicos	5 %	11,2	6 %	24,2	5 %	14,0
Secretariado	21 %	0	0 %	57,5	13 %	55,9
Otros profesionales de gestión ³	15 %	12,8	7 %	52,0	12 %	38,2
Total	100 %	174,0	100 %	441,9	100 %	274,5

2021	Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría
PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA						
Total profesionales de la abogacía	160,8	59 %	143	83 %	304,2	68 %
Socios de capital	10,0	4 %	38,2	22 %	48,2	11 %
<i>Of counsels</i> /Otros socios	11,0	4 %	25,7	15 %	36,8	8 %
Seniors	44,3	16 %	20,7	12 %	65,0	15 %
Asociados	23,8	9 %	20,6	12 %	44,4	10 %
Asociados <i>junior</i>	35,9	13 %	18,7	11 %	54,5	12 %
L. E. F.	27,2	10 %	8,8	5 %	36,1	8 %
Graduados/Estagiarios	1,3	0 %	2,0	1 %	3,3	1 %
Otros profesionales de la abogacía	7,3	3 %	8,7	5 %	16,0	4 %
	Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría
PROFESIONALES DE GESTIÓN						
Total profesionales de gestión	113,7	41 %	29,4	17 %	143,2	32 %
Directores	3,6	1 %	3,0	2 %	6,6	1 %
Responsables	2,0	1 %	2,2	1 %	4,2	1 %
Técnicos	14,0	5 %	12,7	7 %	26,7	6 %
Secretariado	55,9	20 %	0	0 %	55,9	12 %
Otros profesionales de gestión ³	38,2	14 %	11,5	7 %	49,7	11 %
Total	274	100 %	172	100 %	447,4	100 %

¹ Se entienden por colaboradores aquellos profesionales que mantienen una relación laboral o mercantil (esta última sólo en Lisboa, socios de capital y miembros del Consejo Académico) con la Firma.

² La agrupación «Otros socios» tiene en cuenta a todos los socios que no son de capital.

³ 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 de distintas categorías y niveles de contribución.

RANGO DE EDAD DE LOS COLABORADORES¹ (A 31 DE DICIEMBRE)

2020	Menos de 35	De 35 a 50	Más de 50	Total
Profesionales de la abogacía	151	102	51	304
Profesionales de gestión	27	73	43	143
Total	178	175	94	447

2021	Menos de 35	De 35 a 50	Más de 50	Total
Profesionales de la abogacía	147	106	53	306
Profesionales de gestión	26	74	42	142
Total	173	180	95	448

¹ Vide nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional (a 31 de diciembre)».

RANGO DE EDAD DE LOS COLABORADORES¹ (PROMEDIO DE PROFESIONALES 2021)

2020	Menos de 35	De 35 a 50	Más de 50	Total
Profesionales de la abogacía	142,7	103,3	51,0	297,0
Profesionales de gestión	27,3	74,0	43,7	144,9
Total	170,0	177,3	94,7	441,9

2021	Menos de 35	De 35 a 50	Más de 50	Total
Profesionales de la abogacía	143,2	106,7	54,4	304,2
Profesionales de gestión	25,7	73,7	43,8	143,2
Total	168,9	180,3	98,2	447,4

¹ Vide nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional (a 31 de diciembre)».

COLABORADORES¹ POR PAÍS Y CATEGORÍA PROFESIONAL (A 31 DE DICIEMBRE)

2020	ESPAÑA	PORTUGAL	NUEVA YORK, LONDRES, BRUSELAS	Total
PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA				
Total profesionales de la abogacía	260	36	8	304
Socios de capital	42	4	3	49
<i>Of counsels</i> /Otros socios ²	31	5	0	36
Seniors	46	9	2	57
Asociados	36	4	0	40
Asociados <i>junior</i>	47	7	2	56
L. E. F.	26	0	0	26
Graduados/Estagiarios	13	6	1	20
Otros profesionales de abogacía ³	19	1	0	20
PROFESIONALES DE GESTIÓN				
Total profesionales de gestión	129	11	3	143
Directores	6	0	0	6
Responsables	5	0	0	5
Técnicos	24	1	0	25
Secretariado	51	6	0	57
Otros profesionales de gestión ³	43	4	3	50
Total	389	47	11	447

2021 PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA	ESPAÑA	PORTUGAL	NUEVA YORK, LONDRES, BRUSELAS	Total
Total profesionales de la abogacía	260	39	7	306
Socios de capital	40	4	3	47
<i>Of counsels/Otros socios</i> ²	31	5	0	36
Seniors	53	10	2	65
Asociados	34	9	0	43
Asociados junior	50	6	0	56
L. E. F.	37	1	2	40
Graduados/Estagiarios	0	3	0	3
Otros profesionales de abogacía ³	15	1	0	16
PROFESIONALES DE GESTIÓN	ESPAÑA	PORTUGAL	NUEVA YORK, LONDRES, BRUSELAS	Total
Total profesionales de gestión	128	11	3	142
Directores	7	0	0	7
Responsables	4	0	0	4
Técnicos	28	1	0	29
Secretariado	49	6	0	55
Otros profesionales de gestión ³	40	4	3	47
Total	388	50	10	448

¹ Vide nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional (a 31 de diciembre)».

COLABORADORES¹ POR PAÍS Y CATEGORÍA PROFESIONAL (PROMEDIO DE PROFESIONALES 2021)

2020	ESPAÑA	PORTUGAL	NUEVA YORK, LONDRES, BRUSELAS	Total
PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA				
Total profesionales de la abogacía	251,5	37,3	8,2	297,0
Socios de capital	43,0	4,0	3,0	50,0
<i>Of counsels</i> /Otros socios ²	29,6	4,9	0	34,5
Seniors	47,5	10,7	2,0	60,2
Asociados	36,8	4,0	0,2	41,0
Asociados <i>junior</i>	49,4	7,5	3,0	59,8
L. E. F.	27,9	0	0	27,9
Graduados/Estagiarios	0	5,3	0,1	5,3
Otros profesionales de abogacía ³	17,3	1,0	0	18,3
PROFESIONALES DE GESTIÓN				
Total profesionales de gestión	130,7	11,2	3,0	144,9
Directores	6,2	0	0	6,2
Responsables	5,0	0	0	5,0
Técnicos	23,2	1,0	0	24,2
Secretariado	51,5	6,0	0	57,5
Otros profesionales de gestión ³	44,9	4,2	3,0	52,0
Total	382,2	48,5	11,2	441,9

2021	ESPAÑA	PORTUGAL	NUEVA YORK, LONDRES, BRUSELAS	Total
PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA				
Total profesionales de la abogacía	260,1	36,9	7,3	304,2
Socios de capital	41,2	4,0	3,0	48,2
<i>Of counsels/Otros socios</i> ²	31,8	5,0	0	36,8
Seniors	53,1	9,9	2,0	65,0
Asociados	36,4	8,0	0	44,4
Asociados junior	48,7	5,4	0,5	54,5
L. E. F.	33,9	0,3	1,8	36,1
Graduados/Estagiarios	0	3,3	0	3,3
Otros profesionales de abogacía ³	15,0	1,0	0	16,0
PROFESIONALES DE GESTIÓN				
Total profesionales de gestión	129,2	11,0	3,0	143,2
Directores	6,6	0	0	6,6
Responsables	4,2	0	0	4,2
Técnicos	25,7	1,0	0	26,7
Secretariado	49,9	6,0	0	55,9
Otros profesionales de gestión ³	42,7	4,0	3,0	49,7
Total	389,2	47,9	10,3	447,4

¹ Véase nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional (a 31 de diciembre)».

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES^{1,2} POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO (A 31 DE DICIEMBRE)

2020	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
Mujeres	242	1	3	10	20	276
Hombres	110	0	1	39	21	171
Total	352	1	4	49	41	447

2021	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
Mujeres	242	2	2	10	21	277
Hombres	111	0	0	37	23	171
Total	353	2	2	47	44	448

¹ Vide nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional (a 31 de diciembre)».

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES^{1,2} POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO (PROMEDIO DE PROFESIONALES 2021)

2020	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
Mujeres	233,1	1,7	3,3	10,0	19,9	268,0
Hombres	112,1	0,4	0,8	40,0	20,6	174,0
Total	345,2	2,0	4,1	50,0	40,6	441,9

2021	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
Mujeres	240,6	1,1	2,6	10,0	20,2	274,5
Hombres	112,0	0	1,1	38,2	21,6	172,9
Total	352,5	1,1	3,7	48,2	41,9	447,4

¹ Vide nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional (a 31 de diciembre)».

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES^{1,2} POR TIPO DE CONTRATO Y FAMILIA PROFESIONAL (A 31 DE DICIEMBRE)

2020	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
Mujeres	211	0	3	49	41	304
Hombres	141	1	1	0	0	143
Total	352	1	4	49	41	447

2021	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
Mujeres	213	0	2	47	44	306
Hombres	140	2	0	0	0	142
Total	353	2	2	47	44	448

¹ Vide nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional (a 31 de diciembre)».

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES^{1,2} POR TIPO DE CONTRATO Y FAMILIA PROFESIONAL (PROMEDIO DE PROFESIONALES 2021)

2020	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
Mujeres	203,5	0	3,0	50,0	40,6	297,0
Hombres	141,7	2,0	1,2	0	0	144,9
Total	345,2	2,0	4,1	50,0	40,6	441,9

2021	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
Mujeres	211,4	0	2,8	48,2	41,9	304,2
Hombres	141,2	1,1	0,9	0	0	143,2
Total	352,5	1,1	3,7	48,2	41,9	447,4

¹ Vide nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional (a 31 de diciembre)».

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES^{1,2} POR TIPO DE CONTRATO Y RANGO DE EDAD (A 31 DE DICIEMBRE)

2020	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
Menos de 35	155	1	4	0	18	178
De 35 a 50	139	0	0	25	11	175
Más de 50	58	0	0	24	12	94
Total	352	1	4	49	41	447

2021	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
Menos de 35	153	1	2	0	17	173
De 35 a 50	144	1	0	21	14	180
Más de 50	56	0	0	26	13	95
Total	353	2	2	47	44	448

¹ Véase nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional (a 31 de diciembre)».

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES^{1,2} POR TIPO DE CONTRATO Y RANGO DE EDAD (PROMEDIO DE PROFESIONALES 2021)

2020	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
Menos de 35	145,6	1,7	4,1	0	18,6	170,0
De 35 a 50	140,9	0,4	0	26,0	10,0	177,3
Más de 50	58,7	0	0	24,0	12,0	94,7
Total	345,2	2,0	4,1	50,0	40,6	441,9

2021	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
Menos de 35	150,1	0,2	3,7	0	15,0	168,9
De 35 a 50	144,1	0,5	0	21,8	13,9	180,3
Más de 50	58,4	0,4	0	26,4	13,0	98,2
Total	352,5	1,1	3,7	48,2	41,9	447,4

¹ Vide nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional (a 31 de diciembre)».

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES¹ POR TIPO DE CONTRATO Y PAÍS (A 31 DE DICIEMBRE)

2020	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
ESPAÑA	334	1	4	42	8	389
PORTUGAL ²	11	0	0	4	32	47
NUEVA YORK, LONDRES, BRUSELAS	7	0	0	3	1	11
Total	352	1	4	49	41	447

2021	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
ESPAÑA	336	2	2	40	8	388
PORTUGAL ²	11	0	0	4	35	50
NUEVA YORK, LONDRES, BRUSELAS	6	0	0	3	1	10
Total	353	2	2	47	44	448

¹ Vide nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional (a 31 de diciembre)».

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES^{1,2} POR TIPO DE CONTRATO Y PAÍS (PROMEDIO DE PROFESIONALES 2021)

2020	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
ESPAÑA	326,8	2,0	4,1	6,2	43,0	382,2
PORTUGAL ²	11,2	0	0	33,3	4,0	48,5
NUEVA YORK, LONDRES, BRUSELAS	7,2	0	0	1,0	3,0	11,2
Total	345,2	2,0	4,1	40,6	50,0	441,9

2021	Laboral indefinido	Laboral temporal	Laboral en prácticas	Mercantil (socios de capital)	Mercantil (otros profesionales)	Total
ESPAÑA	335,2	1,1	3,7	41,2	8,0	389,2
PORTUGAL ²	11,0	0	0	4,0	32,9	47,9
NUEVA YORK, LONDRES, BRUSELAS	6,3	0	0	3,0	1,0	10,3
Total	352,5	1,1	3,7	48,2	41,9	447,4

¹ Vide nota explicativa de la tabla «Colaboradores por género y clasificación profesional (a 31 de diciembre)».

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA Y SEXO^{1,3} (A 31 DE DICIEMBRE)

	2020		2021	
	Jornada completa ²	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Mujeres	109	2	222	24
Hombres	221	25	108	3
Total	330	27	330	27

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

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

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA Y SEXO^{1,3} (PROMEDIO DE PROFESIONALES 2021)

	2020		2021	
	Jornada completa ²	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Mujeres	214,5	23,6	219,7	24,6
Hombres	111,0	2,3	110,0	3,0
Total	325,5	25,9	329,7	27,6

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

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

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA Y FAMILIA PROFESIONAL^{1,2} (A 31 DE DICIEMBRE)

	2020		2021	
	Jornada completa ²	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Profesionales de la abogacía	212	2	213	2
Profesionales de gestión	118	25	117	25
Total	330	27	330	27

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

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

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA Y FAMILIA PROFESIONAL^{1,3} (PROMEDIO DE PROFESIONALES 2021)

	2020		2021	
	Jornada completa ²	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Profesionales de la abogacía	204,5	2,0	212,1	2,0
Profesionales de gestión	121,0	23,9	117,5	25,6
Total	325,5	25,9	329,7	27,6

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

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

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA Y RANGO DE EDAD^{1,3} (A 31 DE DICIEMBRE)

	2020		2021	
	Jornada completa ²	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Menos de 35	156	4	153	3
De 35 a 50	124	15	128	17
Más de 50	50	8	49	7
Total	330	27	330	27

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

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

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA Y RANGO DE EDAD^{1,3} (PROMEDIO DE PROFESIONALES 2021)

	2020		2021	
	Jornada completa ²	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
Menos de 35	147,9	3,5	151,0	2,9
De 35 a 50	126,8	14,4	127,5	17,1
Más de 50	50,7	8,0	51,2	7,6
Total	325,5	25,9	329,7	27,6

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

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

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA Y OFICINA¹ (A 31 DE DICIEMBRE)

	2020		2021	
	Jornada completa ²	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
España	314	25	315	25
Portugal ³	9	2	9	2
Nueva York, Londres, Bruselas	7	0	6	0
Total	330	27	330	27

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

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

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES POR TIPO DE JORNADA Y OFICINA¹ (PROMEDIO DE PROFESIONALES 2021)

	2020		2021	
	Jornada completa ²	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial
España	309,1	23,9	314,4	25,6
Portugal ³	9,2	2,0	9,0	2,0
Nueva York, Londres, Bruselas	7,2	0	6,3	0
Total	325,5	25,9	329,7	27,6

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

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

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

DESPIDOS POR GÉNERO Y FAMILIA PROFESIONAL¹

	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Profesionales de la abogacía	0	4	3	2
Profesionales de gestión	2	1	5	2
Total	2	5	8	4

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

DESPIDOS POR GÉNERO Y RANGO DE EDAD¹

	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de 35	0	2	1	1
De 35 a 50	1	3	6	2
Más de 50	1	0	1	1
Total	2	5	8	4

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

NUEVAS INCORPORACIONES POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Profesionales de la abogacía	21	19	35	25
Gestión: Secretariado	3	0	3	0
Otros profesionales de gestión ¹	10	5	11	3
Prácticas del Máster de Acceso	10	3	8	4
Total	44	27	57	32

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

PROMOCIONES INTERNAS PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL¹

	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Socios de capital	1	2	0	0
Asociados <i>Seniors</i>	18	13	15	12
Asociados	17	16	22	18
Asociados <i>junior</i>	35	17	34	15
L. E. F.	7	8	13	5
Total	78	56	84	50

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

BAJAS VOLUNTARIAS POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL^{1,2}

	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Profesionales de la abogacía	10	10	17	8
Profesionales de gestión	4	1	5	2
Total	14	11	22	10

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

² La diferencia en las bajas voluntarias entre hombres y mujeres se debe al número de empleados de cada género en la Firma (mujeres 61,8% y hombres 38,2%) siendo, por lo tanto, proporcional el número de bajas entre género.

BAJAS VOLUNTARIAS POR GÉNERO Y RANGO DE EDAD^{1,2}

	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de 35	11	9	17	8
De 35 a 50	3	2	5	2
Más de 50	0	0	0	0
Total	14	11	22	10

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

² La diferencia en las bajas voluntarias entre hombres y mujeres se debe al número de empleados de cada género en la Firma (mujeres 61,8% y hombres 38,2%) siendo, por lo tanto, proporcional el número de bajas entre género.

4.3. Diversidad e inclusión

El fomento de la diversidad, la igualdad y la inclusión es una parte esencial, tanto en el Despacho como en la Fundación, de nuestro compromiso con el equipo y con la sociedad en general.

La gestión de nuestras políticas de diversidad se lleva a cabo desde una perspectiva global y abarca la diversidad de género, la funcional, la cultural y la generacional. Con esa perspectiva integral, en el año 2021 se ha creado un Comité de Coordinación —formado por representantes de cada uno de los comités de diversidad e inclusión de la Firma—, cuyo objetivo es hacer el seguimiento a las distintas actividades y coordinar una estrategia común en materia de diversidad e inclusión.

Igualdad

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad para Gómez-Acebo & Pombo. Se considera 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.

Durante el ejercicio 2021, las acciones del Despacho en materia de igualdad han estado encaminadas de manera muy significativa al cumplimiento de las obligaciones establecidas por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. En este sentido, se ha trabajado en culminar un nuevo plan de igualdad con una vigencia de cuatro años (2022-2026), cuya elaboración ha tenido como punto de partida la emisión de un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Firma en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2020. Para obtener un mejor diagnóstico de la situación y de la auditoría retributiva, el Despacho ha contado con el asesoramiento especializado de una consultora externa. El Plan de Igualdad se ha registrado el 12

de enero del 2022, tras haber sido negociado con la Unión General de Trabajadores (UGT); se ha comunicado a todos los miembros del Despacho y figura en la intranet a disposición de todos.

El nuevo plan contiene medidas que impactan directamente en las políticas relacionadas con la formación, promoción, conciliación, retribución y condiciones de trabajo, entre otras. Todo ello con el único objetivo de ser garantes de la igualdad de oportunidades en el entorno de trabajo.

No podemos dejar de recordar que contamos con un código ético que rechaza cualquier clase de discriminación y un protocolo contra el acoso sexual que garantiza la protección del denunciante.

Asimismo, el Comité de Igualdad, que es el órgano encargado de impulsar y mantener el compromiso de la Firma al respecto, ha promovido distintas actividades durante el 2021, entre las que destacamos las siguientes:

- Participación en foros externos con el objetivo de fomentar la concienciación sobre la igualdad de oportunidades como, por ejemplo, en el evento *Professional Women's Network* en Madrid.
- Involucración de nuestras socias en el estudio mundial que está preparando la *International Bar Association* sobre la desigualdad de género en la abogacía, titulado «50/50 en 2030».
- Promoción del talento femenino participando, un año más, en el programa de desarrollo de talento *Take the Lead* (Talengo).
- Desarrollo de acciones formativas en materia de igualdad destinadas a los profesionales involucrados en los procesos de selección y a las nuevas incorporaciones en prácticas del Máster de Acceso a la Abogacía.
- Desarrollo del programa de mentoría.
- Visibilización de las letradas de la Firma, destacando su labor como referentes en el sector legal en distintas publicaciones.
- Celebración del Día Internacional de la Mujer, como hacemos cada año, con la ponencia «Digitalización del trabajo e igualdad: costes y oportunidades».

Cabe resaltar un año más el reconocimiento o menciones que el Despacho ha recibido en las listas de las mejores abogadas de varias publicaciones nacionales e internaciones como *Women Leaders IFRL 1000*, *Inspiration Law*, *Iberian Lawyer IP & TMT Awards*, *El Confidencial* o en *Cinco Días Legal*. Igualmente, nuestras jóvenes abogadas aparecen en *40 under 40-Iberian Lawyer*.

Discapacidad

En la Firma estamos comprometidos con la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad y apostamos, principalmente, por la contratación directa. Desde hace más de quince años forman parte de nuestro equipo varias personas con discapacidad.

En el 2021, como en años anteriores, el número de personas con discapacidad contratadas por la Firma (diez) ha sido superior al porcentaje establecido por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

Por otra parte, en conmemoración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el 3 de diciembre, nuestro Comité de Discapacidad organizó un coloquio en el que dos personas con distintas realidades (en un caso discapacidad física y en otro psíquica), nos explicaron cómo superar las barreras sociales para alcanzar una verdadera inclusión social y cuáles han sido sus experiencias personales.

En el 2022 seguiremos trabajando por la inclusión, añadiendo, además, un programa de prácticas para es-

tudiantes del Título Universitario de Asistente Jurídico con Discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos. Asimismo, seguiremos trabajando con otros despachos y con la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE) para promover las buenas prácticas en los despachos jurídicos en materia de discapacidad, de cuya guía fuimos coautores y a cuya declaración se han adherido ya más de treinta firmas de abogados.

Los edificios en los que se ubican nuestras sedes tienen medidas implantadas para la accesibilidad de las personas con discapacidad. Por ejemplo, el edificio de nuestra oficina de Madrid ha adaptado el acceso para personas con discapacidad y personas con movilidad reducida, cuenta con aseos accesibles y ascensores con sistema braille.

Diversidad e inclusión LGBTI

La diversidad e inclusión LGBTI es otro de los compromisos que hemos asumido como Despacho y que desarrollamos desde hace dos años bajo la iniciativa y coordinación de nuestro Comité de Diversidad e Inclusión LGBTI.

En el marco de este comité, los principales objetivos que nos hemos propuesto son los siguientes:

- La generación en la Firma de un espacio de confianza para las personas del colectivo LGBTI.
- La formación y sensibilización interna de profesionales y personal de la Firma en diversidad e inclusión LGBTI.
- Generar impacto positivo en la cultura y los valores de la Firma.
- Impacto social mediante la implicación activa de la Firma en la promoción de la diversidad e inclusión LGBTI.
- La visibilización en el exterior de nuestro compromiso con la diversidad e inclusión LGBTI.

Durante el ejercicio 2021 hemos puesto en marcha las siguientes iniciativas:

- Nuestra participación en la sesión sobre «Libertad de expresión y respeto de las minorías» organizado por el Chapter Legal de REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI).
- La adhesión de la Firma a los Principios de Conducta para luchar contra la discriminación del colectivo LGBTI (*Standards of Conduct for Business -- Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People*) propuestos por la Oficina del Alto Comisionado de la Naciones Unidas por los Derechos Humanos (OHCHR).
- Creación del foro GA_P Proud, un espacio para que personalidades del colectivo LGBTI de diferentes ámbitos, como el económico o el político, compartan su experiencia y visión con nuestros profesionales. Se celebraron dos foros en el 2021.
- Campaña del Orgullo 2021, con publicaciones semanales en redes sociales durante el mes de junio para visibilizar el compromiso del Despacho con la diversidad e inclusión LGBTI.
- Se impartió una sesión específica sobre diversidad e inclusión LGBTI en el curso de introducción de los asociados que se incorporaron en septiembre.

Pero la labor del Comité de Diversidad e Inclusión LGBTI no termina aquí, y para el año 2022 se han planteado una serie de objetivos nuevos:

- Redactar una política de diversidad e inclusión LGBTI.
- Lanzar la Red de Aliad@s.
- Impartir una sesión sobre diversidad e inclusión a las nuevas incorporaciones.
- Coordinar con la Fundación Pombo la puesta en marcha de iniciativas de impacto social en el ámbito de la diversidad e inclusión LGBTI.
- Organizar más eventos GA_P Proud.

Diversidad generacional

En Gómez-Acebo & Pombo mantenemos un firme compromiso con la diversidad y la inclusión impulsando cada año nuevas iniciativas. Por ello, durante el 2021 hemos creado el Comité de Diversidad Generacional con el fin de analizar las barreras intergeneracionales existentes en la Firma y buscar el modo de aprovechar el valor de la diversidad de edades que conviven en la actualidad.

Nuestra fundación ha impulsado la creación de este comité al observar las tendencias en la gestión de las personas, además de estar participando en el *think thank* creado por la Fundación Endesa por medio de su proyecto Generación Savia, en el que, junto con otros profesionales, ha propuesto medidas legislativas concretas para evitar posibles discriminaciones por edad, entre otras, una ley orgánica de igualdad generacional.

Durante el 2022, tenemos previsto continuar avanzando en el análisis de las realidades diversas que existen en la Firma en función de la edad y hemos tomado como prioridad realizar una serie de entrevistas personales a diferentes profesionales del Despacho con el fin de obtener datos que ayuden a gestionar el talento con independencia de la edad —eliminando los sesgos inconscientes o discriminaciones—, además de impulsar acciones que promuevan una relación fructífera entre las distintas generaciones.

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

Una de las principales medidas adoptadas durante el 2021 en materia de conciliación ha sido la puesta en marcha del Plan de Teletrabajo y Flexibilidad Horaria al que pueden acceder todos los profesionales de la Firma. Este plan permite, por un lado, a todos los puestos a los que les sea posible prestar sus servicios en remoto un día a la semana si así lo desean y, por otro, la flexibilidad horaria en el horario de entrada y salida. Esta medida surge tras analizar el éxito del proyecto piloto realizado en años anteriores con una muestra representativa de la Firma.

Otras medidas impulsadas en materia de corresponsabilidad han sido las siguientes:

- Flexibilidad para los progenitores. 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.
- Acceso a *tickets* guardería dentro del programa de retribución flexible de la Firma.
- Permiso retribuido de tres semanas para la preparación y realización del examen de acceso a la abogacía, prueba cuya superación es necesaria para ejercer la abogacía.
- Posibilidad de disfrutar los permisos de lactancia acumulada.
- Jornada intensiva de verano durante el mes de agosto.

DATOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL¹

	2020				2021			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Comienza ³	Se reincorpora ⁴	Comienza ³	Se reincorpora ⁴	Comienza ³	Se reincorpora ⁴	Comienza ³	Se reincorpora ⁴
Profesionales de la abogacía	6	8	13	13	11	9	12	10
Gestión: Secretariado	2	1	0	0	0	1	0	0
Otros profesionales de gestión ²	3	2	0	0	3	0	2	1
Total	11	11	13	13	14	10	14	11

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

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

³ Se entiende por «Comienza» aquellos profesionales que inician su permiso de maternidad o paternidad durante el 2021.

⁴ Se entiende por «Se reincorpora» aquellos profesionales que inician su permiso en el 2020 y se reincorporan en el 2021.

Datos de absentismo

La tasa de absentismo en el 2021 fue un 5 % para el total de profesionales con relación laboral. Si se hace un análisis por género, el absentismo en hombres es de un 4 %, mientras que en mujeres es del 5 %.

TASA DE ABSENTISMO 2021^{1,2}

N.º horas ausencia hombres	% absentismo hombres	N.º horas ausencia mujeres	% absentismo mujeres	N.º horas ausencia total	% total general
8.389	4 %	22.955	5 %	31.344	5 %

¹ El cálculo del absentismo se ha realizado 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 el periodo.

² La diferencia en las bajas voluntarias entre hombres y mujeres se debe al número de empleados de cada género en la Firma (mujeres 61,8 % y hombres 38,2 %) siendo, por lo tanto, proporcional el número de bajas entre género.

4.5. Formación y desarrollo

El compromiso adquirido por el Despacho en materia de formación y desarrollo se basa en el aprendizaje continuo para impulsar la transformación, la competitividad y la evolución de nuestros profesionales. Por eso nuestro enfoque se basa en el *modelo 70/20/10*, por el que la adquisición de conocimiento se realiza mediante el aprendizaje en el puesto de trabajo, a través de la interacción social y mediante programas de formación y desarrollo específicos para cada una de las categorías profesionales y niveles de responsabilidad.

En el 2021 se han impartido a nivel interno un total de 5 254 horas de formación, lo cual supone un incremento del 2 % respecto al 2020. Estos programas se basan en formaciones de gestión de habilidades competenciales y digitales, *compliance*, prevención de riesgos laborales o sesiones técnicas, entre otras materias.

TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN

	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Profesionales de la abogacía	1104	1097	1587,5	1505
Graduados/Estagiarios	1756	409	972	568
Secretariado	274	0	336	0
Otros profesionales de gestión	446	81	172,5	113,5
Total	3579	1587	3067,5	2186,5

Durante el año 2021 hemos revisado el modelo de formación actual y hemos trabajado en un nuevo enfoque para la creación de una nueva política de Firma vinculada a la estrategia de nuestro negocio y a las necesidades de nuestros profesionales. Se pretende también mejorar el sistema de comunicación y registro de la formación a nivel global.

Además, la Firma se encuentra muy vinculada al mundo académico, no sólo por la captación de talento joven, sino también por la participación de nuestros abogados como docentes en universidades y escuelas de negocio de prestigio para la impartición de sesiones de grado, postgrado, etc.

En términos de captación de talento, el Despacho ha suscrito convenios de prácticas con treinta y cuatro universidades y centros de estudios para incorporar alumnos en prácticas. El compromiso con su desarrollo se basa en que adquieran experiencia profesional y obtengan una visión global del negocio, así como, al mismo tiempo, que aumenten su aprendizaje tanto técnico como competencial para completar su perfil profesional.

Durante el 2021, hemos realizado un total de treinta y cuatro actividades con universidades y centros de estudios que han contribuido a la búsqueda y atracción del talento joven. Así, hemos participado en veinte foros de empleo a nivel nacional e internacional, tres mesas redondas y once presentaciones que reafirman nuestro compromiso con la incorporación a la Firma de perfiles *junior*.

ACTIVIDADES EN UNIVERSIDADES VINCULADAS A LA CAPTACIÓN DE TALENTO

N.º foros de empleo	20
N.º mesas redondas	3
N.º presentaciones	11
Total	34
Lugar foros de empleo	N.º foros de empleo
Barcelona	2
Lisboa	7
Madrid	10
Valencia	1
Total	20

En la Firma contamos con diferentes tipos de programas de prácticas que se pueden desarrollar a lo largo del año:

1. Prácticas de verano 100 % presencial. Este programa está formado por estudiantes que se encuentran en el último o penúltimo curso del grado o doble grado a los que se les brinda una oportunidad para completar su formación académica. Durante el 2021, la formación se ha realizado en formato presencial, siempre garantizando las medidas de seguridad necesarias para ello. Todo ello combinado con un plan de formaciones específicas de cada área, la realización de un caso práctico y sesiones de *feedback* con el equipo de Recursos Humanos para seguir impulsando las habilidades profesionales de los futuros abogados.
2. Prácticas del Máster de Acceso (PMA). Todos los años contamos con un programa específico para aquellos estudiantes que están cursando el Máster de Acceso a la Abogacía y se van a incorporar a su ejercicio. En la promoción del 2021 ha habido doce personas, siete mujeres y cinco hombres. Todos los participantes en las prácticas reciben tres sesiones de formación en materia de deontología. Adicionalmente, durante las primeras semanas de incorporación al Despacho, cursan un programa formativo teórico-práctico en el que, además de obtener una visión global de la práctica jurídica y ganar conocimiento sobre el Despacho, llevan a cabo actividades que fortalecen el sentimiento de pertenencia y *networking* interno.
3. Prácticas continuas durante el curso académico. Algunas áreas del Despacho acogen a alumnos durante el curso para que afiancen los conocimientos adquiridos en las asignaturas del grado. Compatibilizan las prácticas con sus últimas asignaturas o con el Trabajo de Fin de Grado (TFG) y tienen contacto directo con el trabajo en un despacho.

PRÁCTICAS MÁSTER DE ACCESO A LA ABOGACÍA 2021	N.º
Mujeres	7
Hombres	5
Total	12

PRÁCTICAS DURANTE 2021	N.º
Mujeres	62
Hombres	29
Total	91

Además, desde la Fundación Fernando Pombo también colaboramos con universidades tanto compartiendo nuestra visión de la función social de la abogacía en los másteres de acceso a la abogacía y de derechos humanos como contando con alumnos en prácticas tanto de grado como del Máster de Acceso a la Abogacía.

4.6. Política de retribución

La política de compensación de la Firma se basa en el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

De esta manera, la retribución de un profesional de la abogacía se basa en un sistema de bandas salariales con un componente fijo y un variable, este último a partir del tercer año de la carrera. La retribución fija compensa el nivel de contribución sostenido en el tiempo, mientras que la variable se determina en función del cumplimiento de los objetivos anuales fijados para cada profesional desde un punto de vista tanto cuantitativo como cualitativo. La retribución variable se corresponde con un porcentaje del salario fijo y se incrementa en función de la categoría profesional y la fase de carrera en la que se encuentre.

Todos los profesionales reciben el 100 % de su retribución fija durante los periodos de suspensión de su relación laboral por maternidad o paternidad o por incapacidad temporal.

Adicionalmente, todos ellos pueden optar a las ventajas fiscales que les ofrece el Plan de Compensación Flexible existente en el Despacho.

Durante el 2021, se está trabajando en una nueva propuesta salarial para los abogados en carrera, cuyo objetivo es optimizar la equidad salarial de los profesionales, así como mejorar la competitividad externa. Adicionalmente se están revisando las categorías profesionales actuales de los abogados para generar nuevas nomenclaturas que comenzarán a tener vigencia a partir del 2022.

Los consejeros no reciben ninguna remuneración por su cargo en el Consejo de Administración, 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.

EQUIDAD SALARIAL DE LOS PROFESIONALES¹ DE LA ABOGACÍA POR GÉNERO Y CATEGORÍA (CIFRAS EN EUROS)

	2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Equidad salarial ²	Mujeres	Hombres	Equidad salarial ²
<i>Of counsels/Otros socios</i>	131 205	159 661	18 %	141 589	173 616	18 %
<i>Seniors/Asociado/Asociados junior/L. E. F./ Otros profesionales de la abogacía³</i>	59 073	59 955	1 %	59 127	61 441	1 %
<i>Directores/Secretariado/Otros profesionales de gestión³</i>	40 169	49 381	19 %	33 410	47 169	19%

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

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

³ Dentro de los epígrafes "Otros profesionales de la abogacía" y "Otros profesionales de gestión" se agrupan a las personas que estrictamente no se ajustan a cualquiera de los epígrafes anteriores con diferentes niveles de responsabilidad y contribución.

PROMEDIO SALARIAL POR EDAD¹ (CIFRAS EN EUROS)

	2020	2021
Menos de 35	47 062	46 731
De 35 a 50	66 963	68 417
Más de 50	78 154	71 906

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

PROMEDIO SALARIAL DE DIRECTIVOS¹ (CIFRAS EN EUROS)

	Mujeres	Hombres	Ratio ²
Directivos	80 042	126 498	37 % ³

La remuneración media de los directivos en el 2021 fue de 97 463 euros.

- ¹ Los datos aquí reflejados tienen en cuenta la remuneración de los profesionales que pertenecen a la categoría «Directores». Los miembros del Consejo de Administración no tienen relación laboral con la Firma y el cargo de consejero no tiene una remuneración adicional asociada.
- ² El cálculo de la ratio salarial se ha realizado teniendo en cuenta la diferencia del promedio de la remuneración entre hombres y mujeres dividida entre el promedio salarial de los hombres y expresada en porcentaje.
- ³ La diferencia entre el promedio de salario de hombres y mujeres se debe principalmente a que el colectivo masculino cuenta con una mayor antigüedad (el promedio de los hombres es de veinte años, mientras que el de las mujeres de once años)

4.7. Seguridad, salud y bienestar laboral

La Firma, de acuerdo con sus valores, promueve y se preocupa por garantizar la salud, seguridad y bienestar de todos los profesionales. Para ello, contamos con servicios de prevención ajenos (SPA) a través de los cuales se coordina toda la actividad de prevención de riesgos laborales en las oficinas ibéricas. Los servicios que tenemos contratados se centran en la seguridad en el trabajo, la higiene industrial, la ergonomía, la psicología aplicada y 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. No contamos con comités de seguridad y salud.

Asimismo, a los profesionales nuevos de la Firma, se les ofrece la posibilidad de realizar un reconocimiento médico voluntario, así como un curso de formación específico en prevención de riesgos laborales adaptados al puesto al que se incorporan.

Durante el 2021 se ha producido un accidente laboral *in itinere*, sufrido por una mujer, que conllevó un periodo de baja de veinticuatro días. Respecto a las enfermedades profesionales, no existe registro de ningún caso.

ACCIDENTES LABORALES

	N.º de accidentes 2020	N.º de accidentes 2021
Mujeres	1	1
Hombres	1	0
Total	2	1

ACCIDENTES LABORALES

	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia ¹	0	0	0	0
Índice de gravedad ²	0	0	0	0

¹ El índice de frecuencia se ha calculado teniendo en cuenta el número de accidentes (expedientes) con baja por cada millón de horas trabajadas durante el 2021 sin considerar los que son *in itinere*.

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

La Firma, comprometida con el bienestar de sus empleados, sigue promoviendo actividades deportivas que fomentan hábitos de vida saludable, así como actividades en equipo que ofrezcan un valor a la sociedad. De esta manera, el Despacho ha participado en la primera edición del Trailcáncer, carrera organizada por la Asociación Española Contra el Cáncer, que requería un doble reto: recorrer, junto con el equipo, la distancia estipulada y conseguir el objetivo de recaudación para ayudar a cien familias vulnerables a cubrir sus gastos de primera necesidad.

Durante el 2021 la Firma ha comenzado, asimismo, a trabajar en un nuevo proyecto de renovación de la oficina de Madrid, en el que se ha contado con la opinión de todos los profesionales de la oficina y se han creado equipos de trabajo específicos para mejorar el confort y la experiencia en el entorno de trabajo.

Por otro lado, los distintos comités de la Firma, en coordinación con el equipo de Recursos Humanos, han creado equipos multidisciplinares de trabajo para fomentar el diálogo social y ofrecer vías de comunicación directa con los profesionales para trasladar iniciativas y analizar sus consultas.

En materia de igualdad, se ha trabajado durante el 2021 en la renovación del nuevo Plan de Igualdad 2022-2026, lo que ha dado lugar a un proceso de negociación con sindicatos mayoritarios, como la UGT, con el que se han mantenido reuniones periódicas para pactar las nuevas medidas que integrarán el plan de la Firma (véase el subapartado «Igualdad» en el apartado 4.4 de este informe, en las páginas 45 y 46, donde se detalla tal información).

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

		2020		2021	
		N.º profesionales	% profesionales	N.º profesionales	% profesionales
ESPAÑA ¹	Real Decreto 1331/2006	210	62 %	244	63 %
	Convenio colectivo	129	38 %	145	37 %
	Total	339	100 %	389	100 %
PORTUGAL, BÉLGICA, REINO UNIDO Y ESTADOS UNIDOS ²	Profesionales con relación laboral	18	100 %	18	100 %
	Total	18	100 %	18	100 %

¹ En las oficinas de España de Gómez-Acebo & Pombo, los profesionales con relación laboral que pertenecen a la familia de estructura se encuentran suscritos al convenio de oficinas y despachos de cada una de las provincias en las que tenemos oficina. Los profesionales de la abogacía se rigen 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.

² Los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal, de conformidad con la normativa aplicable, tienen relación mercantil y no laboral.

Balance de convenios colectivos en salud y seguridad en el trabajo

Todas nuestras políticas en materia de seguridad y salud se gestionan mediante de 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.

5. Comunidad

Conscientes de que la abogacía es una pieza clave para lograr una justicia social efectiva, en el 2010, la Firma, con Fernando Pombo, decide crear la Fundación Fernando Pombo para canalizar gran parte de nuestras acciones de innovación y transformación social.

La Fundación tiene como misión mejorar la vida de los más vulnerables a través del derecho, por medio de la búsqueda de soluciones jurídicas a los principales problemas y retos sociales a los que se enfrentan la sociedad en general y, en particular, los grupos de población en situación de mayor vulnerabilidad.

La Fundación en cifras

- 70 abogados involucrados en los proyectos *pro bono* de la Fundación.
- Trabajo en red con más de 20 entidades sociales y otros expertos.
- 12 ponencias en foros nacionales e internacionales.
- 8 publicaciones jurídicas sobre cuestiones prácticas de colectivos vulnerables.
- 5 artículos de opinión y 1 *podcast*.
- 5 actividades formativas con estudiantes de Derecho (grado y máster) en 2 universidades.
- 9 proyectos de clínica jurídica con 86 alumnos y 58 profesores y abogados *pro bono*.

5.1. Derecho a derechos

En nuestra fundación trabajamos en proyectos para eliminar barreras jurídicas, concienciamos y formamos en el sector de la abogacía e investigamos y compartimos conocimiento, siempre trabajando en red con nuestros abogados *pro bono*, las clínicas jurídicas, las entidades sociales, los colegios de abogados y las Administraciones Públicas.

El objetivo de esta línea de actuación es encontrar soluciones legales para mejorar el acceso a los derechos de las personas más vulnerables. Para ello trabajamos de forma prioritaria con varios colectivos; este año hemos prestado especial atención a las consecuencias de la crisis generada por el COVID-19 en varios ámbitos:

- Violencia de género
- Trata de seres humanos
- Sinhogarismo
- Personas mayores
- Migraciones
- Menores con problemas de salud y en exclusión social

Violencia de género por medios digitales en la adolescencia

Este proyecto nace para dar respuesta a la falta de información y comprensión a la hora de saber cómo actuar legalmente en situaciones de amenazas, acoso y difamación por medios digitales y, concretamente, en la adolescencia.

Para ello, nuestra fundación ha elaborado y publicado dos documentos de consulta que, no sólo pretenden ser de gran utilidad para las víctimas y sus familiares, sino también para las distintas instituciones que velan por la protección de las mujeres adultas y adolescentes víctimas de violencia de género:

- La guía práctica «Violencia de género por medios digitales en la adolescencia. Dudas legales más frecuentes», desarrollada por un equipo de abogados *pro bono* del Despacho junto con la Fundación y con la colaboración de la Fundación Luz Casanova. Dicha guía hace un recorrido desde un punto de vista práctico sobre cómo actuar y qué aspectos legales deben tenerse en cuenta cuando estamos ante un caso de violencia de género por medios digitales, haciendo especial énfasis en la prueba digital y en el proceso de denuncia.
- Y el folleto informativo «No lo elimines, ¡denúncialo!», elaborado de forma conjunta por la Clínica Jurídica de la Universidad Carlos III de Madrid, la Fundación Fernando Pombo y la Fundación Luz Casanova.

El proyecto ha sido premiado en los Global Awards de PILnet (*Public Interest Law Network*) como el mejor proyecto *pro bono* en la categoría «Local Pro bono Impact»; es el primer proyecto español en obtener este galardón.

Se puede acceder a ambos materiales de forma gratuita mediante el siguiente enlace: <https://www.fundacionpombo.org/kit-legal-contra-la-violencia-de-genero-por-medios-digitales-en-la-adolescencia/>.

Trata de seres humanos (Proyecto *Rights for Change*)

Nuestra fundación está tratando de impulsar mejoras en el acceso a los derechos de las víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual en España, especialmente mejoras en el ámbito de la abogacía dado que tenemos un papel clave en la protección, la recuperación integral y la reparación efectiva de las víctimas y supervivientes de trata.

En el 2021, además de ayudar a resolver dudas legales a profesionales que trabajan directamente con víctimas y supervivientes de trata en una entidad especializada en ello —Asociación Trabe—, en junio tuvo lugar la presentación del informe «Una aproximación a la realidad de las mujeres en situación de trata», con el que se ha procurado dar visibilidad a los límites y obstáculos legales a los que se enfrentan en su día a día.

Paralelamente, y en colaboración con clínicas jurídicas, se han efectuado estudios sobre cuestiones muy relevantes para la seguridad jurídica de estas personas, como, por ejemplo, el proceso de detección e identificación como víctima, el derecho a la intimidad y a la protección de datos, el acceso a la asistencia jurídica gratuita o las obligaciones de las empresas de prevenir la trata de seres humanos, entre otros.

Página web: <https://r4tratadepersonas.org>.

Sinhogarismo

La Fundación, junto con un equipo *pro bono* de la Firma y el despacho Andersen, ha ofrecido asesoramiento técnico en la constitución y lanzamiento del proyecto Primero H, la primera sociedad anónima cotizada de inversión inmobiliaria social de España. Se trata de una *joint venture* entre la Fundación HOGAR

SÍ y la Asociación Española de Sociedades Anónimas Cotizadas de Inversión en el Mercado Inmobiliario (ASOCIMI) que pretende atraer inversión privada para mejorar el acceso a la vivienda de colectivos en riesgo de exclusión residencial, y especialmente de personas en situación de sinhogarismo.

El proyecto ha sido finalista en los Global Awards de PILnet (*Public Interest Law Network*) en la categoría «*Local Pro bono Impact*».

Por otra parte, hemos analizado el fenómeno de los alquileres y subarriendos de habitaciones y las situaciones de vulnerabilidad e inseguridad jurídica que en este contexto se producen. Como resultado, hemos publicado cinco folletos informativos para facilitar a las personas más vulnerables y a la ciudadanía en general la comprensión de cuestiones legales tales como el régimen jurídico aplicable en el alquiler de habitaciones y viviendas, las obligaciones de las partes en el arrendamiento de vivienda, la inviolabilidad del domicilio, el derecho al empadronamiento y cómo empadronarse y el pago de los impuestos en el alquiler de viviendas y habitaciones.

Este proyecto ha sido llevado a cabo con la Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid y con Cáritas Madrid.

Los folletos son de acceso público y gratuito, se puede consultar en el siguiente enlace: <https://www.fundacionpombo.org/folletos-sobre-aspectos-legales-de-los-subarriendos/>.

Segunda oportunidad

Publicamos una segunda edición de la guía «Posibles aplicaciones de la Ley de Segunda Oportunidad a personas en situación vulnerable», adaptando la primera versión a los cambios surgidos tras la aprobación del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.

La guía, elaborada junto con Cáritas Madrid, trata de explicar de manera sencilla y accesible el mecanismo de segunda oportunidad y aporta ejemplos que permitan a las entidades sociales identificar a sus posibles beneficiarios —personas vulnerables— y apoyarlos en todo el proceso.

La guía está disponible de manera gratuita en el siguiente enlace: <https://www.guia2oportunidad.org/>.

Personas mayores

Las consecuencias de la pandemia en las personas mayores han sido y siguen siendo una cuestión de enorme actualidad desde la óptica del Estado de derecho y es algo que nos incumbe a todos. Por medio de nuestra fundación estamos, por un lado, analizando las carencias y lagunas de nuestro sistema jurídico y en el ámbito de la protección de los derechos de las personas mayores y, por otro, desarrollando una serie de folletos informativos sobre derechos dirigidos tanto a las personas mayores como a familiares, voluntarios o agentes jurídicos o sociales con responsabilidades o que trabajen con ellos. Dichos folletos verán la luz durante el año 2022.

En paralelo, nuestra fundación ha participado en el proyecto Generación Savia, en el que un grupo de trabajo, junto con Sagardoy Abogados, Hogan Lovells, Fundación Herbert Smith Freehills, PWC, Fundación Endesa y Fundación MásHumano, ha elaborado y presentado públicamente un documento que recoge una serie de propuestas de medidas legislativas para fomentar el talento sénior, lograr la igualdad efectiva entre generaciones, combatir la discriminación por razones de edad e impulsar la formación de los profesionales mayores de cincuenta años.

Menores migrantes

Otro proyecto puesto en marcha durante la pandemia, y en el que continuamos trabajando en colaboración con Pueblos Unidos (Servicio Jesuita a Migrantes), consiste en la elaboración de una guía práctica de los requisitos legales para que los menores extranjeros no acompañados, específicamente cuando alcanzan la mayoría de edad, puedan acceder a los permisos de residencia y trabajo.

5.2. Abogacía responsable

Tenemos un firme compromiso con la promoción de la función social de la abogacía tanto en la Firma como fuera de ella. Nuestro principal instrumento para ello es también la Fundación Fernando Pombo, que realiza una importante labor de divulgación, formación y sensibilización en este ámbito desde hace muchos años.

En el 2021, la Fundación ha organizado varios actos y ha sido ponente en otros cuyo fin último era el fomento los derechos humanos, los criterios ESG, los objetivos de desarrollo sostenible y la responsabilidad social en el sector de la abogacía:

Eventos internacionales

- Ponentes en el PILnet Global Forum, encuentro global de *clearinghouses*.
- Ponentes en el 65.º Foro Virtual de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, ONU Mujeres, en la sesión «Women's Rights and Sustainability: Roadmap to Institutional Legal Reforms».

Eventos en España

- Coorganizadores de la segunda edición de la European *Pro Bono Week*, junto con la Fundación Pro Bono España y el programa Trust Law de la Fundación Thomson Reuters. Nuestra fundación ha organizado un foro sobre violencia contra la mujer.
- Ponentes en el seminario web «La dimensión de género en la responsabilidad empresarial», de la Asociación Pro Derechos Humanos de España (APDHE) y el Instituto de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid.
- Ponentes en la tercera edición de La Decisión Savia, jornada que se desarrolla en el marco del proyecto Generación Savia.
- Ponentes en el Foro DEMOS (Foro de Fundaciones y Sociedad Civil), en el panel «Filantropía en femenino».
- Coautores de la comunicación presentada por el grupo de trabajo Di-Capacidad de FIDE, en el V Congreso Internacional Universidad y Discapacidad, de la Fundación ONCE.

Eventos en universidades

- Ponentes en las XII Jornadas de Personas Sin Hogar, de la Universidad de La Coruña.
- Ponentes en las XIII Jornadas contra la Violencia de Género, de la Universidad Carlos III de Madrid.

- Ponentes en la jornada «La Agenda 2030 importa hoy», en la Universidad Carlos III de Madrid.
- Ponentes en la sesión de clausura «Clínica Jurídica Subarriendos», en la Universidad Autónoma de Madrid.
- Ponentes en el IX Encuentro de Clínicas Jurídicas de las Universidades Españolas, en el panel «Restricciones y nuevas oportunidades del trabajo de las clínicas jurídicas a propósito del COVID-19».
- Coorganizadores del seminario Responsabilidad Social de la Abogacía, en la Universidad Autónoma de Madrid.

Clínicas jurídicas

Continuando con el trabajo de la Fundación con universidades, destacamos también los siguientes proyectos de clínicas jurídicas desarrollados durante el 2021:

PROYECTO	UNIVERSIDAD	COLABORADORES
Dificultades probatorias en los delitos de violencia de género que se producen en entornos digitales	Clínica Jurídica de la Universidad Carlos III	Fundación Luz Casanova
Estudio en derecho comparado sobre los mecanismos de detección e identificación de víctimas de trata de seres humanos en cuatro países europeos: Italia, Holanda, el Reino Unido y Serbia	Clínica Jurídica de ICADE	Asociación TRABE
Estudio de las dificultades en el proceso de identificación y detección de las víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual por parte de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado antes y durante la pandemia	Clínica Jurídica de ICADE	Asociación APRAMP
Estudio y diagnóstico de los problemas de privacidad y protección de datos que surgen durante la recopilación, seguimiento y transferencia de la información, de las víctimas y supervivientes de trata de seres humanos detectadas	Clínica Jurídica de ICADE	Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones de la Universidad Pontificia Comillas (IUEM), UNICEF España y la Asociación TRABE
Empresas, derechos humanos y trata de seres humanos: buenas prácticas	Clínica Jurídica de la Universidad Europea de Madrid	Asociación TRABE
Claves para entender el arrendamiento y subarriendo de vivienda en España: cuestiones legales de interés	Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid	Cáritas Madrid
Estudio en derecho comparado del impacto de la litigación estratégica en materia de sinhogarismo	Clínica Jurídica de ICADE	Fundación HogarSí
Derechos de las personas mayores	Clínica Legal de la Universidad de Alcalá	Fundación Grandes Amigos
Adaptación del lenguaje jurídico de los convenios de colaboración de la Fundación ProFuturo en países en vías de desarrollo para facilitar el acceso a la educación de sus comunidades beneficiarias	Clínica Jurídica de ICADE	Fundación ProFuturo

Nuestra fundación cuenta con un programa de prácticas en el que han participado tres futuros juristas que buscan una oportunidad de aprender mientras contribuyen al progreso social.

Cabe señalar también la labor de divulgación de nuestra fundación sobre tendencias y cuestiones de interés para la abogacía social, entre las que cabe destacar:

- Capítulo «*Building a social entrepreneurship practice in a law firm*», en el libro *Eradicating Poverty Through Social Development. A Practical Guide for Lawyers*, de la International Bar Association.
- Capítulo «Democracia y derechos humanos en peligro: una advertencia sobre el impacto de la inteligencia artificial y los algoritmos», en el monográfico «Sociedad digital, reconstruyendo expectativas», de Economistas sin Fronteras.
- Artículo «Memorias cívicas España: cambiar el mundo también es cosa de abogados» en la revista *Intramuros*.
- Artículo «Día de la justicia social: el imperio de la ley», en *Diario Responsable*.
- Artículo «Pacto Mundial - ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones sólidas», para la página web de *UN Global Compact*.

5.3. Acciones solidarias

Además de las iniciativas *pro bono* mencionadas en el apartado 5.1., que son la parte nuclear de nuestra acción social al permitirnos dotarla de un valor diferencial mediante la aportación a la sociedad de nuestro conocimiento jurídico, impulsamos diferentes actividades de voluntariado y campañas benéficas por Navidad en favor de varias Cáritas diocesanas. Voluntarios de la oficina de Madrid acompañaron en un autobús adaptado a un grupo de personas mayores procedentes de una residencia gestionada por Cáritas Madrid para ver las luces de Navidad por las calles más representativas de la capital. En la oficina de Bilbao algunos voluntarios estuvieron pintando en un centro de Cáritas Bilbao donde se presta apoyo escolar a menores en situación de exclusión social. Componentes de la oficina de Vigo acompañaron a personas vulnerables con problemas de salud mental a realizar recorridos y visitas por la ciudad en colaboración con Cáritas Vigo. En la oficina de Valencia se hizo una aportación económica a la campaña «Otra Navidad» de Cáritas Valencia. Además, en la oficina de Lisboa organizaron por Navidad una recogida de alimentos para personas sin hogar con la entidad Comunidad de Vida e Paz.

Otra de las iniciativas llevadas a cabo por la oficina de Valencia fue una donación económica a UNICEF para colaborar contra la crisis en Afganistán.

Cabe señalar que Cáritas Valencia ha reconocido a Gómez-Acebo & Pombo y a la Fundación Fernando Pombo por el apoyo prestado a la entidad en su labor social con las personas en situación de riesgo o exclusión social en la diócesis de Valencia, otorgándonos el mérito de #EmpresaConCorazón.

6. Compromiso medioambiental

Desarrollamos nuestra actividad dentro de los parámetros de un desarrollo sostenible, manteniendo el control y la gestión de los aspectos ambientales directos e indirectos en los que incidimos. De este modo, hemos asumido un firme compromiso con la protección del medioambiente, aplicamos el principio de precaución mediante la prevención y reducción de los efectos ambientales producidos como consecuencia de la actividad que se desarrolla en nuestros centros de trabajo y fomentamos la concienciación en relación con la prevención de la contaminación y la mitigación de los efectos del cambio climático. Este compromiso lo coordina la Comisión de Medio Ambiente.

Dicha comisión, compuesta por profesionales voluntarios de la Firma y de nuestra fundación, tiene entre sus funciones la provisión financiera de los recursos requeridos para cumplir nuestras obligaciones, objetivos y compromisos medioambientales. No obstante, dado el tipo de actividad que desarrollamos y nuestros impactos reales y potenciales en el medio ambiente, la Firma no está obligada a establecer provisiones y garantías para riesgos ambientales.

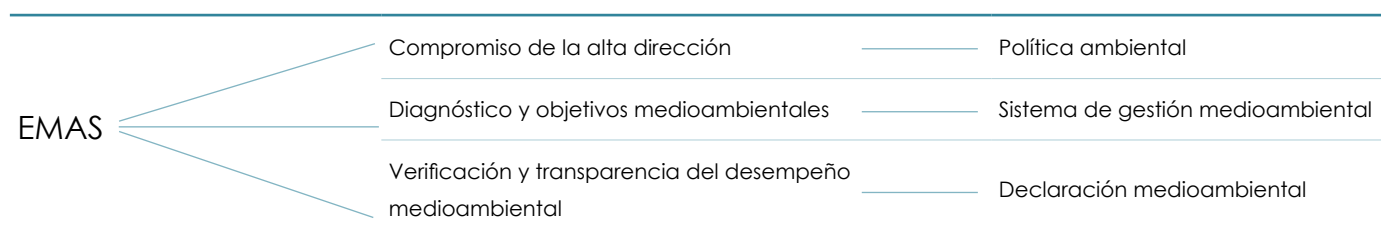
La gran mayoría de nuestros aspectos medioambientales están relacionados con la actividad propia de una oficina estándar: por una parte, consumo de energía, papel, agua y otros productos de papelería e informáticos y, por otra, generación de residuos, que son controlados y monitorizados por medio de un sistema de gestión medioambiental.

ASPECTOS AMBIENTALES DIRECTOS	ASPECTOS AMBIENTALES INDIRECTOS
Consumo de energía eléctrica	Emisión de CO ₂
Consumo de papel	Emisión de gases de efecto invernadero
Consumo de agua de red	Otros derivados de la actividad en los inmuebles donde tiene sus oficinas
Consumo de agua embotellada	
Residuos orgánicos	
Residuos papel	
Residuos plásticos	
Equipos eléctricos y electrónicos (RAEE)	
Generación de residuos de tóner	
Generación de residuos de luminarias	
Generación de residuos de baterías	
Generación de aguas residuales urbanas	
Aceites vegetales usados	

El Despacho cuenta con una política ambiental de aplicación a todas las oficinas en la que se establece el marco de actuación, seguimiento y evaluación de nuestro compromiso con el medio ambiente.

Compromiso medioambiental en nuestras sedes

En la oficina de Madrid contamos con un modelo de gestión medioambiental específico EMAS (*Eco-Management and Audit Scheme*) que nos permite gestionar y mejorar de manera continua nuestro desempeño ambiental con la máxima exigencia y que es verificado anualmente por un auditor independiente.



Nuestra oficina de Madrid está inscrita en el registro de organizaciones adheridas al EMAS de la Comunidad de Madrid con el número ES-MD-000250.

La mayoría de los edificios en los que se ubican nuestras sedes cuentan con diversas certificaciones que avalan su apuesta por la creación de lugares de trabajo sostenibles.

El edificio de nuestra oficina de Madrid cuenta con la certificación Breeam (*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*) —con calificación de ‘excelente’ en gestión y de ‘muy buena’ en

edificio—, con el sello Spatium de Edificio 'Seguro y Saludable' —con calificación 'excelente' otorgada por SMDOS—, con un certificado de calidad de aire ambiental en interiores (CAI) —con calificación 'sobresaliente' otorgada por SGS— y con una calificación energética C. El edificio de nuestra oficina de Bilbao, la Torre de Iberdrola, tiene la certificación en sostenibilidad LEED CS 2.0 (*Leadership in Energy and Environmental Design*). Y el edificio de nuestra oficina de Bruselas cuenta también con la certificación Breeam.

Adecuación a la legislación medioambiental

El Despacho tiene establecido un procedimiento para asegurar la identificación, el acceso, el mantenimiento y la evaluación de los requisitos —legales y generales—, que forman parte del sistema de gestión medioambiental EMAS, pudiendo afirmar que la Firma cumple estrictamente la legislación medioambiental vigente.

En el 2021, la Firma no ha recibido ningún tipo de sanción ni requerimiento administrativo en materia medioambiental ni se han producido quejas ni reclamaciones en este sentido procedentes de terceras partes interesadas.

6.1. Consumo responsable

Nos esforzamos por promover un consumo consciente y eficiente de los principales recursos y materiales que requiere nuestra actividad diaria. Nuestra Comisión de Medio Ambiente se ocupa de impulsarlo y de vigilar su cumplimiento.

Consumo responsable de papel

Si bien el papel es uno de los productos más necesarios y utilizados en nuestra actividad en la actualidad, nuestro objetivo a medio plazo es digitalizar todos nuestros procesos de trabajo de manera que consigamos reducir lo máximo posible el uso de papel. Para ello, además de impulsar medidas para la citada progresiva digitalización en el entorno de trabajo, nuestra Comisión de Medio Ambiente continúa trabajando en la campaña #ResiduoPapel0, mediante la que se promueven medidas como el uso de doble pantalla, el uso de papel reciclado como principal fuente de papel para el trabajo del día a día, impresión por defecto a doble cara o la reutilización de papel ya impreso.

En la oficina de Madrid se ha decidido dar un paso más allá en la calidad del papel 100 % reciclado que se ha venido usando hasta el 2021 y, a partir del 2022, comenzará a utilizarse uno con el certificado ecológico europeo Ecolabel y el certificado alemán Blue Angel de productos y servicios respetuosos con el medio ambiente, medida que, además, pretende extender al resto de las oficinas de la Firma en el 2022.

En el 2022, en el marco del sistema de gestión medioambiental EMAS, el Despacho se ha propuesto como objetivo reducir en un 5 % el consumo de papel por empleado.

CONSUMO DE PAPEL¹: 12,89 TONELADAS

CONSUMO DE PAPEL EN LA OFICINA PRINCIPAL (MADRID)

2020	2021
7,845 toneladas	7,542 toneladas

¹ Todas las oficinas menos la de Nueva York.

Consumo de energía eléctrica

El otro recurso más importante para el desarrollo de nuestra actividad junto con el papel es el suministro de energía eléctrica. En el 2022, se llevará a cabo una nueva auditoría energética para evaluar el grado de mejora llevado a cabo por la Firma en materia de eficiencia energética y definir posibles nuevas acciones en este sentido.

En el 2022, en el marco del sistema de gestión medioambiental EMAS, el Despacho también se ha propuesto como objetivo reducir en un 5 % el consumo de energía eléctrica por empleado. Además, se prevé aumentar el porcentaje de electricidad procedente de fuentes de energía renovable, que actualmente y según las facturas de nuestro proveedor de electricidad es del 23,9 % en la oficina de Madrid.

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA¹: 1 949,50 MEGAVATIOS-HORA

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA EN LA OFICINA PRINCIPAL (MADRID)

2020	2021
513,97 megavatios-hora	663,88 megavatios-hora

¹ Todas las oficinas menos la de Nueva York.

Consumo responsable de agua

Es nuestro deber promover también un consumo racional y responsable del agua en el entorno de trabajo. La mayoría de los edificios donde se ubican nuestras oficinas cuentan con dispensadores de agua con conexión directa a la red de agua potable de cada ciudad —desincentivando así el consumo de agua embotellada y la generación de residuos plásticos derivados de ello—, en consonancia con la prevención de generación de envases de plástico de un solo uso.

En el 2021, en la oficina de Madrid se han sustituido las botellas de plástico del servicio de comedor por briks de agua (con tapón y envase de materia prima vegetal) y botellas de cristal, medida que en el 2022 se pretende extender al resto de las oficinas de la Firma.

CONSUMO DE AGUA¹: 3 340,56 METROS CÚBICOS

CONSUMO DE AGUA EN LA OFICINA PRINCIPAL (MADRID)

2020	2021
3 007,67 metros cúbicos	2 241,37 metros cúbicos

¹ Todas las oficinas menos la de Bruselas.

6.2. Gestión de residuos

Los residuos urbanos generados en el seno de nuestra actividad son gestionados directamente por los edificios donde se ubican nuestras oficinas, si bien todas ellas cuentan con contenedores específicos para facilitar la separación y posterior recogida selectiva de restos orgánicos, papel y documentos, envases y plásticos; como medida de prevención frente al COVID-19, también hemos habilitado contenedores exclusivamente para mascarillas y guantes.

Asimismo, contamos con contenedores para la recogida separada de residuos de tóner y de residuos eléctricos y electrónicos, que son retirados y gestionados por un gestor autorizado.

A partir del 2022 se prevé monitorizar el reciclaje de papel, el volumen de residuos de envases plásticos y de cartón, de componentes eléctricos y electrónicos y de tóner en todas las oficinas de la Firma además de la de Madrid, donde se ya se realiza desde hace varios años.

RECICLAJE DE PAPEL EN LA OFICINA PRINCIPAL (MADRID)

2020	2021
1,49 toneladas	5,39 toneladas

RESIDUOS DE ENVASES PLÁSTICOS GENERADOS EN LA OFICINA PRINCIPAL (MADRID)

2020	2021
0,0049 toneladas	0,0067 toneladas

RESIDUOS DE ENVASES DE CARTÓN GENERADOS EN LA OFICINA PRINCIPAL (MADRID)

2020	2021
0,172 toneladas	0,045 toneladas

RESIDUOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS GENERADOS EN LA OFICINA PRINCIPAL (MADRID)

2020	2021
0,21 toneladas	3,608 toneladas

RESIDUOS DE TÓNER GENERADOS EN LA OFICINA PRINCIPAL (MADRID)

2020	2021
0,15 toneladas	0,55 toneladas

6.3. Huella de carbono

Si bien no se ha identificado la emisión de gases de efecto invernadero como un aspecto significativo dentro de nuestra actividad empresarial, en el 2021, el Despacho ha comenzado a medir de manera más precisa y estandarizada las emisiones de ese tipo asociadas a sus actividades. Esto se ha llevado a cabo mediante la definición de la huella de carbono, incorporando tanto las emisiones directas como las indirectas, vinculadas éstas al consumo de electricidad o a las que han sido generadas en fuentes no controladas por la Firma, pero que son consecuencia de sus actividades, como, por ejemplo, las derivadas del consumo de combustible de viajes de trabajo.

La información y metodología seguidas para medir dicha huella de carbono cumplen con la ISO 14064-1:2006 y con los precedentes sentados por el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero *Greenhouse Gas Protocol*, utilizando para ello como marco de referencia el manual *IPCC Guidelines for national Greenhouse Inventories*.

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO EN EL 2021

Emisiones (tCO ₂ e)		
Alcance 1	Total	Por profesional
Consumo de combustible	0,1236	0,00028
Emisiones (tCO ₂ e)		
Alcance 2	Total	Por profesional
Consumo eléctrico ¹	389,68	0,88
Emisiones (tCO ₂ e)		
Alcance 3	Total	Por profesional
Viajes de Trabajo	614,60	1,40
Gestión de Residuos ²	114,14	0,26
Consumo de Agua ³	1,12	0,003
Consumo de Bienes y Servicios: Papel ²	10,01	0,023
Total	1 129,67	2,57

¹ Este cálculo se refiere a todas las oficinas excepto a la de Nueva York.

² Este cálculo se refiere únicamente a la oficina de Madrid y tiene en cuenta sólo los residuos de envases plásticos y papel.

³ Este cálculo se refiere a todas las oficinas excepto a la de Bruselas.

Las emisiones directas de nuestra actividad representan tan sólo el 0,01 % del total, correspondiendo el otro 99,99 % a emisiones indirectas, fundamentalmente a las generadas por el consumo de electricidad —el 34,37 %— y por los desplazamientos de nuestros profesionales por motivos de trabajo y los derivados del consumo de materiales necesarios para nuestra actividad y gestión de residuos —el 65,61 %—. Al ser el primer año de medición de la huella de carbono por medio de esta nueva metodología, no se presentan en este informe la comparativa con años anteriores ni un estudio histórico.

Para los próximos años, el Despacho se propone como meta a corto y medio plazo reducir su huella de carbono con la adopción de medidas dirigidas a fomentar la movilidad sostenible en los desplazamientos de nuestros profesionales, a aumentar el porcentaje de energía eléctrica con garantía de origen procedente de fuentes de energía renovables y continuar con la concienciación medioambiental en este ámbito.

6.4. Otros aspectos medioambientales

Biodiversidad

Si bien no se ha identificado la biodiversidad como un aspecto relevante dentro de nuestra actividad empresarial, algunos de los edificios en los que se ubican nuestras sedes cuentan con planes de gestión de la biodiversidad. Por ejemplo, el edificio de nuestra oficina de Madrid está implementando un plan con una duración de cinco años para mejorar la biodiversidad de los espacios adyacentes al edificio con medidas como, por ejemplo, la plantación de especies de flora autóctona dentro del edificio y zonas circundantes o la adopción de buenas prácticas que garanticen el uso, si fuera necesario, de fertilizantes y pesticidas ecológicos.

Otros tipos de contaminación

Nuestra actividad es la habitual del sector legal y del asesoramiento profesional y, por ello, ciertos impactos ambientales no se consideran significativos para la Firma, en particular la contaminación acústica, la contaminación lumínica, los vertidos u otro tipo de contaminación atmosférica. Respecto a estos impactos, por tanto, no se llevan a cabo medidas de prevención, reducción o reparación, sin perjuicio de las incluidas dentro de nuestro sistema de gestión medioambiental que puedan repercutir positivamente en estos aspectos.

Conciencia medioambiental

Trabajamos para que cada día haya una mayor conciencia ambiental que garantice la sostenibilidad en todas nuestras oficinas, por medio de formación y acciones de sensibilización. Además, de esta manera, buscamos que todos nuestros equipos se involucren en la consecución de los objetivos medioambientales de la Firma.

Formación y divulgación

- Anualmente, los nuevos letrados en formación son informados del sistema de gestión medioambiental EMAS. Además, reciben junto con el «Manual de acogida», un documento informativo donde se detallan los principales aspectos del sistema.
- Los profesionales del Despacho se forman en cuestiones relacionadas con la regulación y ordenación de los recursos naturales y la gestión del medio ambiente y el cambio climático.
- El Departamento de Gestión del Conocimiento cuenta con una sección en la web dedicada especialmente a la sostenibilidad en la que se incluyen publicaciones y artículos sobre regulación medioambiental.

Sensibilización

- Todos los miembros de la Firma tienen a su disposición en la intranet del Despacho los manuales, procedimientos y otra información relevante sobre el sistema de gestión medioambiental EMAS.
- La «Declaración medioambiental», que se renueva cada año, se puede consultar y descargar en nuestra página web.
- Colaboramos con la campaña la Hora del Planeta enviando una comunicación a toda la Firma con algunas medidas e ideas para renaturalizar el entorno en casa y en el trabajo.

Además, nuestro Grupo de Trabajo de Sostenibilidad ha participado como ponente en los siguientes foros y eventos sobre cambio climático, fiscalidad responsable o medio ambiente:

- Webminario sobre gestión de residuos y competencia en Chile, organizado por el Instituto Cerdá.
- Evento «Investagua», organizado por Iagua.
- Presentación del Anteproyecto de Ley de Residuos y Suelos Contaminados, organizado por el MITERD.
- Congreso Nacional del Medio Ambiente (CONAM).
- I Congreso Internacional sobre el Lobby.
- Jornada «Claves comunitarias y nacionales de la sostenibilidad», organizada por el Grupo de Trabajo de Sostenibilidad del Despacho.
- Conferencia Internacional de Reutilización y Reciclaje del Agua, organizada por la Asociación Internacional de Desalinización (IDA).
- Webminario sobre desalación en Chile, organizado por Aladyr.
- Intervención en el Senado de Colombia.

Y participa en varias organizaciones y grupos de trabajo como, por ejemplo:

- El Grupo Español para el Crecimiento Verde.
- El Comité de Asesoramiento de Firmas Legales de la Asociación Internacional de Desalinización (IDA).

7. Anexos

7.1. 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.

Este documento contiene la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación actual de la Firma. De manera especial se pretende reflejar el impacto de su actividad en cuestiones medioambientales, laborales y sociales; 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 diversos estándares, entre ellos y de manera significativa, los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (constituyendo este documento la comunicación de nuestro progreso como socios de este pacto), la *Global Reporting Initiative*, el Sistema de Gestión y Auditoría Medioambiental (EMAS), la Norma ISO 27001 de Seguridad de la Información y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, entre otros.

El contenido de este informe corresponde al ejercicio 2021 y ha sido sometido a verificación externa por parte de la Firma.

La Fundación Fernando Pombo ha coordinado los trabajos de preparación de este informe. Se ha elaborado con la participación de las diferentes áreas de práctica, departamentos de apoyo y comités de la Firma.

Para cualquier tema relacionado con el presente documento puede ponerse en contacto con la Fundación Fernando Pombo en la siguiente dirección de correo electrónico: info@fundacionpombo.org.

7.2. Listado de eventos organizados por Gómez-Acebo & Pombo

Competencia

- Competencia 2020: resumen del año y perspectivas de futuro.
- El Caso Apple: atención al abuso de la dependencia económica.
- *E-Distribution Reloaded* Fijación de Precios: casos recientes y nuevas perspectivas
- La revisión del reglamento de restricciones verticales: el nuevo régimen de distribución (dos sesiones).
- La reforma de la Ley de Defensa de la Competencia: principales novedades.
- Las plataformas digitales frente al Derecho de la Competencia: casos recientes y perspectivas de futuro.

Dirección

- Ciclo ACC/Productividad y eficiencia, método FASE: Agustín Peralt, experto y *coach* en eficiencia personal.
- Ciclo ACC/El caso NIKE.
- Ciclo ACC /La venta de la función jurídica, mejor comunicación y KPI [indicadores clave de rendimiento].
- #LíderesResponsables.
- Un café con Jeff Turner.
- Un café con María Àngels Barbarà.
- Un café con Antonio Delgado.

Energía

- *Regulatory framework for investments in energy projects in Spain and Germany.*

Fiscal

- Novedades de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2021. Proyecto de Ley de Prevención del Fraude.
- Oportunidades de planificación patrimonial a la hora de residir o invertir en España (dos sesiones).
- Cambios de residencia fiscal: aspectos conflictivos con la Administración.
- Aspectos prácticos de la nueva normativa sobre asimetrías híbridas en España.
- Consolidación fiscal: único contribuyente y «calificaciones» desde la perspectiva del grupo fiscal.
- Ciclo «Procedimiento tributario» (tres sesiones).
- Entrada en vigor del paquete *e-Commece* en materia de impuesto sobre valor añadido.
- Jornada sobre el futuro de las sociedades de inversión de capital variable (SICAV) tras la Ley 11/2021.
- IFAES *Finance Meeting*.

Inmobiliario

- 1^{er} Seminario Nacional sobre *Coliving*: aspectos esenciales.
- 1^{er} Seminario Nacional sobre Financiación: nuevos retos y soluciones en la financiación de promociones inmobiliarias.
- *European real estate – what Israeli investors and their advisers need to know.*
- *Coliving*: regulación, valoración y futuro.
- Mesa redonda en el Salón Inmobiliario de Viviendas y Decoración de Euskadi.

International board

- *GA_P International e-Week.*

Laboral

- Novedades laborales: prórroga de los ERTE y últimas sentencias sobre prohibición de despidos por COVID-19
- Novedades laborales: prórroga de los ERTE y jurisprudencia laboral del COVID-19.
- Situación actual de los ERTE y últimas sentencias sobre prohibición de despidos por COVID-19.
- Igualdad 360º: visión integral de los planes de igualdad.
- Igualdad en la empresa: principales novedades legislativas.

Mercantil

- *South Summit*.

Penal

- Semana Internacional del *Compliance* de la World Compliance Association.
- Congreso Antifraude de la World Compliance Association.

Propiedad intelectual

- *Guía legal sobre el uso de la realidad virtual y realidad aumentada en publicidad*.
- *Marketing de influencers*: primeras resoluciones de Autocontrol sobre el nuevo Código de Conducta.

Público

- Las claves nacionales y comunitarias de la sostenibilidad.
- Jornada «Desarrollos Urbanísticos en la Ciudad de Madrid».
- Fondos de la Unión Europea y Administración local.
- Cuestiones de actualidad respecto a la retribución de los administradores.

Responsabilidad social

- Dos Foros #GA_Proud.
- TrialCáncer.
- Día Internacional de la Mujer.
- *European pro bono week*: jornada sobre *pro bono* y violencia contra la mujer.
- Día Internacional de la Discapacidad.

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

NOMBRE

ACG Global RFF

American Bar Association

American Foreign Law Association-AMEX

APPI Reino Unido

Arbitration and Alternative Dispute Resolution Worldwide

Asociación de Amigos de la Hispanic Society of America

Asociación de Directivos y Profesionales de Euskadi

Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia

Asociación de Directivos y Profesionales de Euskadi

Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones

Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos

Asociación Española de Capital, Crecimiento e Inversión

Asociación Española de Derecho Financiero

Asociación Española de Directivos

Asociación Española de Financieros y Tesoreros de Empresa

Asociación Española de Franquiciadores

Asociación Española de la Economía Digital

Asociación Española de Proveedores de Automoción

Asociación Hispano-Alemana de Juristas

Asociación Internacional de Derecho de Seguros

Asociación Internacional de Jóvenes Abogados

Asociación Internacional para la Protección de la Propiedad Industrial e Intelectual

Asociación para el Progreso de la Dirección

Asociación Profesional Española de Privacidad

Associação das Empresas Familiares

Associação das Empresas Familiares

Associação das Sociedades de Advogados de Portugal

Associação Portuguesa dos Consultores em Propiedade Industrial

Associació Barcelona Global

Association for Corporate Growth

Association of European Lawyers

Bardehle Pagenberg, S.L.

Cámara de Comercio Alemana para España

Cámara de Comercio Brasil-España

Cámara de Comercio Británica en España

Cámara de Comercio de los Estados Unidos en España

Cámara de Comercio e Indústria Luso-Española

Cámara de Comercio e Indústria Portuguesa

Cámara de Comercio España-Corea

Cámara de Comercio Europeo-Americana de Nueva York

Cámara de Comercio Hispano-Danesa

Cámara de Comercio Hispano-Noruega

Cámara de Comercio Hispano-Sueca

Cámara Franco-Española de Comercio e Indústria

Cámara Hispano-Portuguesa de Comercio e Indústria

Centro de Arbitraje Comercial (Pertence a la Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa)

Círculo de Empresarios

Club de Abogados Iberoamericanos

Club Español de Arbitraje

Club Español de la Energía

Club para la Calidad Cerámica

Colegio de Arquitectos de la Comunidad Valenciana

Colegio de Economistas

Colegio Oficial de Agentes de la Propiedad Industrial

Confederación Española de Organizaciones Empresariales

Consejo Empresarial de América Latina, S. A.

Consejo General de Economistas

Diálogo, Asociación de Amistad Hispano-Francesa

European Association of Communication Directors

European Employment Lawyers Association

European Patent Lawyers Association

European Social Enterprise Law Association

Foro Español de Laboralistas

Fundación Cotec

Fundación Ética de los Negocios y de las Organizaciones

Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa

Fundación Pro Real Academia de Jurisprudencia y Legislación

Fundación SERES

Grace

Hispanic Society of America

INSOL Europe

Institut für Kunst und Recht E.V.

Instituto de Consejeros-Administradores

Instituto de Empresa Familiar

Inter-Pacific Bar Association (IPBA)

Interactive Advertising Bureau Spain

Interlaw

InterLex

International Bar Association

International Trademark Association

IPR Verlag GMBH

MARQUES (Brand Owners Association)

Netmentora Madrid by Réseau Entreprendre

Ordem dos Advogados

Panel Cívico de los Cien

Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

The Center for American and International Law

The Intellectual Property Lawyers' Organisation

The Law Society

The Propeller Club International - Port of Madrid

Urban Land Institute

World Compliance Association

7.4. Fiscalidad

Beneficios, impuestos y ayudas

Los órganos de gobierno han supervisado el cumplimiento de lo establecido en materia de fiscalidad, que está reportado y auditado en las cuentas anuales.

RESULTADOS ANTES DE IMPUESTOS (CIFRAS EN EUROS)

	2020	2021
España	1 153 825,28	1 676 953,52
Portugal	159 920,27	74 736,33
Bélgica	20 428,57	44 692,79
Reino Unido	25 976,66	67 875,80
Estado Unidos	94 563,31	-94 582,16
Total	1 454 714,09	1 769 676,28

IMPUESTOS PAGADOS POR PAÍS (CIFRAS EN EUROS)

2020	IVA	IRPF	IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES	OTROS TRIBUTOS
GÓMEZ-ACEBO & POMBO ABOGADOS S.L.P.				
España	1 435 045	8 404 860	469 244	284 663
Bélgica	13 625	51 129	45 141	0
Reino Unido	-21 527	157 799	0	0
Portugal	85 230	743 249	83 470	45 000
Total	1 512.373	9 357 037	597 855	329 663

GÓMEZ-ACEBO & POMBO LLP

EE.UU.	367 173	34 001
Total	367 173	34 001

2021	IVA	IRPF	IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES	OTROS TRIBUTOS
GÓMEZ-ACEBO & POMBO ABOGADOS S.L.P.				
España	1 625 154	9 591 580	253 257	350 307
Bélgica	0	10 919	11 558	0
Reino Unido	72 389	205 395	0	0
Portugal	216 132	752 109	70 206	45 000
Total	1 913 675	10 560 003	335 021	395 307
GÓMEZ-ACEBO & POMBO LLP				
EE.UU.		411 055	29 146	
Total		411 055	29 146	

Las cifras del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) corresponden a las retenciones realizadas tanto a trabajadores por cuenta propia como por cuenta ajena. Las cifras relativas al impuesto sobre sociedades se corresponden con el 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 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 el Impuesto sobre Sociedades— al IRPF de los socios, cuyos tipos marginales son superiores al tipo general del Impuesto sobre Sociedades — 25 %—.

Ayudas

Durante el 2021 la Firma no ha recibido subvenciones públicas.

Donaciones y patrocinios

En el 2021 la Firma ha apoyado económicamente a distintas organizaciones y proyectos sociales en línea con sus principios y valores con 352.431,36 euros. El 79 % de dicha cantidad corresponde a aportaciones a la Fundación Fernando Pombo.

Además, durante este ejercicio se ha detráido del resultado las aportaciones a patrocinios por importe de 45.900,00 euros, destacando su implicación 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.

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

ÁMBITOS	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁGINA DEL INFORME
MODELO DE NEGOCIO	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1. su entorno empresarial; 2. su organización y estructura; 3. los mercados en los que opera; 4. sus objetivos y estrategias; 5. los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-14, 102-18, 102-29, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-45, 102-46, 102-47, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53	5-10, 64
POLÍTICAS	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a cuestiones medioambientales, a asuntos sociales, al respeto de los derechos humanos, a 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—.	102-9, 102-15, 102-16, 102-17, 102-25, 102-35, 205-1, 403-1, 404-2, 405-1, 414-1,	11-14, 15-16, 23, 45-49, 52, 54-55, 57
RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS KPI (INDICADORES CLAVE DE RENDIMIENTO)	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de rendimientos no financieros posibilitem 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.	103-2, 102-8, 102-9, 201-4, 203-1, 205-2, 301-1, 301-2, 302-1, 303-1, 305-1, 305-2, 305, 3, 306-1, 401-1, 404-2, 405-1, 405-2, 406-1, 414-1	7, 14, 16, 19-20, 25-55, 57, 66-69
RIESGOS A CORTO, MEDIO Y LARGO PLAZO	Los principales riesgos relacionados con cuestiones sociales, el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como las relativas al personal vinculadas a las actividades de la compañía (entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales) y a productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Cómo el grupo gestiona dichos riesgos. Procedimientos utilizados para detectar y evaluar dichos riesgos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.	103-2, 102,15	13-16, 54-56

ÁMBITOS	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁGINA DEL INFORME
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	Medio ambiente global		
	1. Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, la salud y la seguridad y los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	103-1, 102-11, 103-2, 307-1	63-64
	2. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.		
	3. La aplicación del principio de precaución y de la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		
	Contaminación		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente.	103-1, 103-2, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4	68-69
	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	103-2, 306-2	65-68
	Uso sostenible de los recursos		
	El consumo y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-1, 303-3, 303-5	66-67
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	103-2, 301-1, 301-2	65-66
	Consumo, directo e indirecto, de energía; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	103-2, 302-1	66
	Cambio climático		
	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	305-1, 305-2, 305-3, 305-4	68-69
	Las medidas tomadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	103-2	63-65
	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.	103-2	69
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	103-1	70	

ÁMBITOS	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁGINA DEL INFORME
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	401-1, 405-1	25-33
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	102-8	33-39
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8	34-43
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. Número de nuevas contrataciones de empleados	401-1	43
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor (mismo nivel de puestos).	405-2	53
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de la media de la sociedad.	405-2	52-53
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluidas la retribución variable, las dietas, las indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	102-35	52-53
	Empleados con discapacidad.	405-1	46-47
	Número de horas de absentismo.	403-2	49
	Implantación de políticas de desconexión laboral	103-2	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y a fomentar el ejercicio corresponsable de ella por parte de ambos progenitores.	103-2	45-46, 48-49
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	103-2	54-56
	Accidentes de trabajo, en particular, su frecuencia y gravedad.	403-2	54
	Enfermedades profesionales, desagregadas por sexo.	403-3	54

ÁMBITOS	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁGINA DEL INFORME
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	Relaciones sociales		
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	102-41	55-56
	Formación		
	Las políticas implantadas en el campo de la formación y el desarrollo profesional.	103-2, 404-2	50-52
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	50
	Igualdad		
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-2	47
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	405-1, 406-1	45-48
	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.	103-1, 103-2	45-46
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103-1, 103-2	45-48
DERECHOS HUMANOS	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	102-16, 103-1, 103-2	15-16
	Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.	406-1	16
	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	103-1, 103-2, 406-1	45-48
CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	103-1, 103-2, 102-16, 102-17, 205-2	13-15
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	103-1, 103-2, 102-16, 102-17, 205-2	13-15
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	201-1, 403-1	81

ÁMBITOS	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁGINA DEL INFORME
SOCIEDAD	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	103-2, 203-1	57-62
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	103-2	57-62
	Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12, 102-13	21-22, 62, 76-79, 81
	Subcontratación y proveedores		
	1. La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	103-2, 102-9, 308-1, 414-1	18-19
	2. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.		
	Sistemas de supervisión y auditorías; sus resultados.	103-2	18-19
	Consumidores		
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de éstas.	103-2, 417-2	17-18
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país.	201-1	80
	Impuestos sobre beneficios pagados.	201-1	80-81
Subvenciones públicas recibidas.	201-4	81	

7.6. 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 2021

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 31 de diciembre de 2021 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 2021 adjunto 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 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 control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad 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 profesional, confidencialidad y comportamiento profesional.



Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio 2021. 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 2021 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 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- 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 finalizado el 31 de diciembre de 2021 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 adjunto.

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

1 de abril de 2022