

Informe de sostenibilidad 2022

Estado de información no financiera correspondiente al
ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo

ÍNDICE

1. Modelo de negocio 5	4. Comunidad 45
1.1. Gómez-Acebo & Pombo 6	4.1. La Fundación Fernando Pombo..... 46
1.2. Compromiso con la sostenibilidad 8	4.2. Áreas de práctica <i>pro bono</i> 46
1.3. Gobierno corporativo 10	4.3. Abogacía responsable 50
1.4. Reconocimientos 12	4.4. Actividades solidarias 51
2. Negocio responsable 13	5. Medio ambiente..... 53
2.1. Ética profesional e integridad..... 14	5.1. Transición Net-Zero 54
2.2. Prevención, gestión y seguimiento de riesgos 16	5.2. Consumo responsable 56
2.3. Análisis de aspectos relevantes..... 16	5.3. Economía circular y gestión de residuos... 58
2.4. Derechos humanos..... 18	5.4. Concienciación 59
2.5. Clientes..... 19	6. Anexos 61
2.6. Proveedores..... 20	6.1. Características del informe 62
2.7. Transformación digital 21	6.2. Listado de las principales asociaciones y entidades a las que pertenece Gómez-Acebo & Pombo 63
2.8. Ciberseguridad 22	6.3. Datos relativos a la distribución de los profesionales 67
2.9. Gestión del conocimiento 22	6.4. Fiscalidad 89
2.10. Eventos 24	6.5. Tabla de trazabilidad con la Ley 11/2018 y estándares GRI 91
2.11. Asociaciones, redes y entidades profesionales 25	6.6. Informe de verificación 95
2.12. Participación de nuestros profesionales en órganos de gobierno de corporaciones profesionales 25	
3. Personas 27	
3.1. Talento 28	
3.2. Empleo y desarrollo profesional 28	
3.3. Diversidad e inclusión..... 29	
3.4. Organización del trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar 33	
3.5. Formación y desarrollo..... 35	
3.6. Política de retribución..... 38	
3.7. Seguridad, salud y bienestar laboral 41	
3.8. Respuesta frente al COVID-19 43	

1. Modelo de negocio

1.1. Gómez-Acebo & Pombo

Gómez-Acebo & Pombo Abogados (en lo sucesivo referido indistintamente en este informe como «el Despacho» o «la Firma») es un despacho fundado en España en 1971 por los abogados Fernando Pombo e Ignacio Gómez-Acebo.

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

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

Inicialmente previsto para el 2021, en el 2022 se pudo celebrar finalmente el 50 aniversario de la fundación de la Firma.

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 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 los Estados Unidos.

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

Nuestros valores

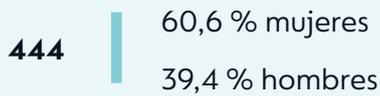
Gómez-Acebo & Pombo persigue en todo momento combinar la excelencia en la práctica legal y en la abogacía con la firme creencia de que el valor nace de las personas y para las personas, que son la inspiración y el impulso para la mejora continua.

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

1.2. Compromiso con la sostenibilidad

SOCIAL

TOTAL PROFESIONALES



FORMACIÓN

Nuevo Plan de formación en el 2022

6.458,5 horas (Incremento 19 % respecto al 2021)

COMITÉS DE SOSTENIBILIDAD

Igualdad

Discapacidad

Diversidad e Inclusión LGTBI

Diversidad Generacional

+Xti

Medio ambiente

TRABAJO PRO BONO

A través de la Fundación Fernando Pombo

Más de **70** colaboradores *pro bono*

Colaboraciones con más de **40** entidades sociales

9 proyectos de clínica jurídica con **73** alumnos y **36** tutores profesionales

16 ponencias en foros nacionales e internacionales

16 publicaciones jurídicas sobre cuestiones prácticas de colectivos vulnerables

MEDIOAMBIENTE

CONSUMO RESPONSABLE

Reducción del consumo de energía eléctrica en un **42,80 %** respecto del 2021

Reducción del consumo de papel de oficina en un **14,82 %** respecto del 2021

HUELLA DE CARBONO

Reducción en un **6,56 %** respecto del año 2021, lo que equivale a una emisión de 75,04 toneladas menos de dióxido de carbono equivalente a la atmósfera

SENSIBILIZACIÓN

Sistema de gestión medioambiental **EMAS** oficina de Madrid

Participación en **15 actos** como referentes medioambientales

Un **podcast** sobre reciclaje y economía circular

GOBERNANZA

FACTURACIÓN

83.826.945,45 euros

Un incremento del **10 %** respecto a 2021

CLIENTES

2.378

Un 35,4 % del total, fueron nuevos clientes

Un 38,7 % del total, llevan más de tres años con nosotros

ÉTICA PROFESIONAL, CONTROL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Código ético

Catálogo de conductas prohibidas

Canal de denuncias

El sistema de cumplimiento y prevención de riesgos penales

El sistema de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, que es responsabilidad del Órgano de Control Interno

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Consejo Académico: **10** catedráticos y **4** profesores universitarios

Consejo Asesor: **8** profesionales independientes

1.3. Gobierno corporativo

Órgano de gobierno

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

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

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

El Consejo de Administración apuesta por integrar la sostenibilidad en el propósito y en la estrategia de la Firma. Sigue siendo prioritario integrar los aspectos medioambientales, sociales y de buen gobierno —*environmental, social and governance (ESG)*, en inglés— tanto en la gestión interna de la Firma como en el asesoramiento a los clientes. Durante el 2022 se ha diseñado una estrategia en materia de sostenibilidad con veintinueve prioridades que ha sido aprobada por el Consejo de Administración en marzo del 2023. La estrategia está acompañada de un plan de actuación para implementar dichas prioridades.

Organización de la práctica profesional

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

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

Nuestra práctica profesional está organizada en nueve departamentos. Cada uno de ellos está liderado por un coordinador que forma parte, a su vez, del Comité de Coordinadores. 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

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

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

Otros

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

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

1.4. Reconocimientos

De nuevo, diversos directorios y publicaciones tanto nacionales (*Expansión*, *El Confidencial*) como internacionales (*Financial Times*, *The Lawyer*, *Legal Week*, *IFLR*, *Chambers*, *Legal500*, *FT Innovative Lawyers*, *Managing IP*, *Iberian Lawyer*) han situado las áreas de práctica de la Firma como líderes del mercado del año 2022.

2. Negocio responsable

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

2.1. Ética profesional e integridad

Gómez-Acebo & Pombo cuenta con distintas herramientas de seguimiento y control del cumplimiento que están disponibles en la intranet del Despacho. Destacamos, entre ellas, las siguientes:

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

En el 2022, con el objetivo de facilitar el conocimiento y uso de todas las herramientas disponibles en materia de cumplimiento, se ha elaborado un documento único de carácter recopilatorio denominado «Protocolos de conductas prohibidas y catálogo de sanciones de la Firma». La publicación interna de este documento —junto con el «Procedimiento sancionador en el ámbito laboral» renovado y actualizado— se ha acompañado de una formación específica impartida por el Órgano de Cumplimiento Normativo. A los profesionales se les ha hecho especial hincapié en su obligado cumplimiento, en los procedimientos de denuncia existentes y en la protección que asiste a los comunicantes. La formación se ha complementado con una prueba para evaluar los conocimientos revisados y adquiridos por los profesionales. El Despacho siempre ha considerado que este tipo de formación es esencial. Se trabaja en el diseño de nuevos contenidos que se impartirán a todos los integrantes de la Firma en el 2023.

Igualmente, se ha actualizado el documento «Canal interno de comunicación y denuncia», destacando el carácter anónimo del procedimiento y su gestión interna. El *compliance officer* es la persona encargada de la gestión de dicho canal. El Órgano de Cumplimiento Normativo ha incluido entre sus objetivos para el 2023 continuar potenciando el uso del canal interno de comunicación y denuncia, junto con un seguimiento y un control especiales del conocimiento del código ético.

La Firma cuenta además con otros sistemas y políticas:

- Un sistema de cumplimiento y prevención de riesgos penales, que establece la organización, gestión y medidas de vigilancia y control para la prevención de delitos. Es responsable de su control el Órgano de Cumplimiento Normativo.
- Un sistema de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, que abarca todas las medidas de control interno que el Despacho debe observar en calidad de sujeto obligado. Es responsable de su control el Órgano de Control Interno.

El cumplimiento de estas medidas es auditado anualmente tanto de forma interna como por un experto externo —como es preceptivo por ley— que examina los expedientes abiertos mediante un muestreo, además de inspeccionar el resto de los procedimientos —como, por ejemplo, el «Informe de autoevaluación del riesgo»— aproba-

dos por el Órgano de Control Interno y aplicados por la unidad técnica.

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

MIEMBROS DEL DESPACHO FORMADOS EN PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (PBCFT)

	2021	2022
Personal que ha recibido formación presencial	346	302
Personal que ha recibido formación en línea	260	331

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

Por otro lado, se ha seguido trabajando en medidas de adaptación al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) centrándose en la supresión de datos personales por medio de protocolos —aprobados por el Consejo de Administración—, así como en los contratos con proveedores. El nombramiento de un nuevo delegado de protección de datos ha sido otra de las medidas reseñables en este ámbito. El Departamento de *Compliance* va a continuar con esta labor de adaptación al mencionado reglamento en colaboración con el Departamento de Transformación Digital.

Con objeto de que los cuestionarios de *Know your customer* requeridos por los clientes sean cumplimentados de forma coordinada por todos los miembros del Despacho, se ha creado una base de datos de los documentos más solicitados: aspectos medioambientales, sociales y de buen gobierno (ESG); protección de datos; seguridad informática y recursos humanos. Los cuestionarios se archivan y queda constancia de ellos en un registro.

2.2. Prevención, gestión y seguimiento de riesgos

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

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

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

2.3. Análisis de aspectos relevantes

La Firma ha revisado durante este año el «estudio de materialidad» llevado a cabo en el 2021 en el que se identificaban quince aspectos ambientales, sociales y de gobernanza relevantes para nuestra actividad y nuestros grupos de interés.

Esta revisión se ha apoyado principalmente en el proceso de definición de las veintinueve prioridades estratégicas en materia de sostenibilidad aprobadas por la Firma en marzo del 2023.

Asimismo, se han analizado no solo las últimas tendencias globales de sostenibilidad dentro y fuera del sector legal y la nueva normativa europea respecto a la presentación de in-

formación sobre sostenibilidad por parte de las empresas, sino también las contribuciones y opiniones de nuestros grupos de interés.

Fases de la revisión del análisis de «materialidad»

1. Análisis del contexto y tendencias:
 - Estudio de la Directiva 2022/2464, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas, y de la propuesta de Directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad.
 - Estudio de las novedades en estandarización y comparabilidad por el European Financial Reporting Advisory Group —EFRAG— denominadas European sustainability reporting standards —ESRS—.
 - 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.

2. Diálogo con los grupos de interés:
 - Consultas a las áreas de negocio, departamentos y oficinas del Despacho.
 - Encuestas y entrevistas internas sobre igualdad y diversidad generacional.
 - Eventos con clientes y consultas de los propios clientes.

PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS RELACIONADOS CON NUESTRA ACTIVIDAD:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Administración Pública • <i>Alumni</i> • Asociaciones profesionales • Clientes • Consejo Académico y Consejo Asesor • Corporaciones profesionales • Despachos extranjeros colaboradores | <ul style="list-style-type: none"> • Empleados • Fundación Fernando Pombo • Instituciones de la sociedad civil • Proveedores • Socios • Universidades |
|---|---|

3. Identificación de los aspectos relevantes de acuerdo con los requerimientos que establece la Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad y con los estándares GRI (*Global Reporting Initiative*), organizados, además, por rango de importancia en el 2022:

IMPORTANCIA ALTA:

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

IMPORTANCIA MEDIA:

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

OTROS TEMAS RELEVANTES:

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

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

2.4. Derechos humanos

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

- Tolerancia cero contra cualquier forma de discriminación.
- Respeto de la dignidad e integridad de todas las personas y empresas con las que nos relacionamos.
- Rechazo de cualquier situación de trabajo forzoso, trabajo infantil y trata de seres humanos.
- Colaboración para mejorar el acceso de los colectivos más vulnerables de nuestra sociedad a sus derechos.

Este compromiso se recoge en el «Código ético»; en las principales políticas de igualdad (de género, de respeto al colectivo LGBTI, de diversidad generacional y de inclusión social y laboral de las personas con discapacidad —29 a 33—); en nuestras relaciones con proveedores y colaboradores —véanse las páginas 20 y 21—, y en los fines y actuaciones de nuestra Fundación para con las personas más vulnerables —véanse las páginas 46 a 50—.

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

2.5. Clientes

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

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

Total de clientes: **2378**

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Un 89 % son personas jurídicas - El 11 % son personas físicas. • El 58 % son nacionales - El 42 % son internacionales. • Un 35,4 % del total fueron nuevos clientes. | <ul style="list-style-type: none"> • Un 38,7 % del total lleva más de tres años con nosotros. • El 52,4 % demanda asesoramiento transversal (2,16 áreas de asesoramiento jurídico implicadas por cada cliente). |
|--|---|

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

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

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

Alianzas internacionales a medida (*taylor made*)

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

2.6. Proveedores

La excelencia en la calidad que se busca ofrecer a los clientes es, asimismo, exigida a los proveedores y colaboradores con los que trabaja la Firma.

La cadena de suministro es la habitual del sector de prestación de servicios profesionales.

En el proceso de contratación con los proveedores y colaboradores, éstos deben cumplimentar un cuestionario en que se les solicita información relacionada con el grado de cumplimiento normativo en cuestiones de interés para la Firma (su estado actual en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social; su calificación o no como un centro especial de empleo, etcétera).

Además, por medio de una declaración responsable, se les solicita información sobre su nivel de 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.

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

2021	56 %
2022	66 %

2.7. Transformación digital

En el 2022 la Firma ha mantenido su apuesta por mejorar las herramientas digitales y automatizar diversos procesos internos:

- Aumento de un 2,3 % del presupuesto en tecnología respecto al 2021.
- Incremento en un 32,2 % del uso de la firma digital con respecto al 2021.

En el ámbito de la generación de conocimiento jurídico, en el 2022 se ha desarrollado un proyecto global dedicado plenamente al metaverso. Dentro de este proyecto son destacables los siguientes aspectos:

- La creación de un equipo transversal dedicado al asesoramiento jurídico sobre el metaverso integrado por profesionales de un número importante de áreas del Despacho —Propiedad Intelectual y Tecnología, Fiscal, Laboral, Procesal, Penal y Consejo Académico—.
- La organización del primer evento jurídico virtual realizado íntegramente por una firma española en el metaverso.
- La publicación de un conjunto de análisis legales sobre el impacto del nuevo mundo virtual en las distintas áreas del derecho.

Otros proyectos relevantes llevados a cabo en el 2022:

- Migración del entorno Microsoft 365 a la nube, poniendo así a disposición de los profesionales nuevas herramientas orientadas a la colaboración y productividad personal.
- Automatización de procesos como la apertura de expedientes o el procedimiento de comprobación de conflictos de intereses.
- Implantación de un nuevo sistema de gestión de los recursos humanos, ofreciendo un único punto que registra y conecta los datos de esta área para optimizar los procesos.

- Diseño de cuadros de mando para avanzar en la gestión orientada a datos para llevar a cabo las evaluaciones de desempeño de nuestros profesionales y en otros ámbitos de gestión.

2.8. Ciberseguridad

Gómez-Acebo & Pombo cuenta con la certificación ISO 27001, que asegura a sus clientes que el asesoramiento que se ofrece lleva aparejadas las máximas garantías de seguridad, integridad, confidencialidad y privacidad.

Durante el 2022 se han llevado a cabo distintas actuaciones en este campo, entre las que destacan las siguientes:

- La implantación de nuevas modalidades de seguridad, reforzando los sistemas de detección tanto en *end point* como en red.
- El refuerzo de la estrategia de migración a la nube para lograr una mayor seguridad en los datos.

Como parte de la política de seguridad, se desarrollan actuaciones de formación y concienciación para todos los miembros de la Firma.

Este compromiso con la ciberseguridad se extiende también a los proveedores de servicios del Despacho por medio de una serie de políticas y procedimientos internos.

2.9. Gestión del conocimiento

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

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

CONSEJO ACADÉMICO:

- 10 catedráticos
- 4 profesores universitarios

CONSEJO ASESOR:

- 8 profesionales independientes de reconocido prestigio en sus respectivas áreas de conocimiento

Ambos departamentos colaboran estrechamente. Desde el de Biblioteca y Documentación se presta un servicio personalizado a los catedráticos que integran el de Gestión del Conocimiento para que puedan desarrollar su labor de asesoramiento de la manera más eficaz y eficiente. Por otra parte, se ha puesto en marcha el servicio *Soporte de Estilos GA_P* y de reparación de documentos Word con el objetivo de homogenizar la calidad y la presentación de los documentos elaborados en la Firma.

Documentos de uso externo publicados en la web

- 87 números de boletines especializados (14 boletines)
- 186 documentos de análisis jurídico
- 422 notas de actualidad jurídica (90 en inglés)
- 297 000 visitas a los documentos en la página web

En el 2022 es de destacar el lanzamiento del boletín *Derecho Digital*, que incluye una selección de las principales novedades legislativas y jurisprudenciales en la materia.

Por otro lado, el Grupo de Sostenibilidad elabora la *Newsletter de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad*, que persigue informar a los clientes sobre las principales novedades de política legislativa en el campo de la sostenibilidad de acuerdo con las áreas de trabajo identificadas por el Pacto Verde de la Comisión Europea (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).

Para lograr una mayor difusión y prestar un mejor servicio a los clientes y lectores, todas las publicaciones relevantes se editan en español y en inglés.

Base de modelos interna (intranet)

Por medio de la base de modelos colgada en la intranet —*Modelos GA_P*—, los profesionales del Despacho tienen a su disposición modelos de notas para clientes y de algunos contratos elaborados a partir del conocimiento y experiencia de la Firma acumulados durante años. Asimismo, están a su disposición los denominados *documentos de Firma*, que contienen la opinión y el posicionamiento corporativos respecto a determinadas cuestiones jurídicas. Todos los modelos GA_P se redactan en español y en inglés. En el 2022 se ha potenciado la elaboración de dichos modelos en francés, alcanzando los cuarenta y seis documentos.

- 142 modelos nuevos
- 170 modelos actualizados
- 217 consultas y peticiones particulares

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

Además, se cuenta en plantilla con una asesora lingüística en español y dos en inglés que revisan las publicaciones, los modelos GA_P y atienden a consultas particulares.

2.10. Eventos

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

41 EVENTOS ORGANIZADOS EN EL 2022:

- 56 % presenciales
- 27 % formato híbrido
- 17 % *on line* (1 en el metaverso)

Este año, además, destaca el lanzamiento del programa de pódcast periódicos. En él se han abordado temas tan distintos como el pensamiento crítico, la geopolítica, el metaverso o la sostenibilidad, entre otros. La primera temporada ha contado con once pódcast, todos disponibles en la página web y redes sociales del Despacho.

2.11. Asociaciones, redes y entidades profesionales

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

Cabe destacar que, en el 2022, Almudena Arpón de Mendívil, abogada del Área de Mercantil, ha sido nombrada presidenta de la International Bar Association (IBA) para el periodo 2023-2024. Se trata de una asociación internacional de la abogacía que integra a ciento noventa colegios de ciento setenta países y a más de ochenta mil profesionales.

Según ha manifestado públicamente, los cinco objetivos principales en su mandato serán resaltar la importancia del impacto de la profesión en la sociedad; incrementar la presencia de mujeres socias en los grandes despachos; implicar al sector en la agenda ESG; anticiparse a los retos que plantea la digitalización en relación con los derechos humanos y preparar a la profesión legal para el futuro, especialmente a los jóvenes abogados.

2.12. Participación de nuestros profesionales en órganos de gobierno de corporaciones profesionales

Varios de nuestros profesionales forman parte de las siguientes corporaciones profesionales:

- Manuel Martín, *senior partner* de la Firma, ha sido miembro de la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid hasta enero del 2023. Es también consejero electivo del Consejo General de la Abogacía Española.
- Ana Gradiz Correia es miembro del Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados.
- Enrique Lucas Murillo de la Cueva es vocal del Consejo General del Poder Judicial.

Continúa así el compromiso de la Firma desde su origen con las corporaciones profesionales a las que éste pertenece.

3. Personas

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

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

3.1. Talento

En el 2022 se ha presentado el Plan de Talento & Personas. Este plan introduce una serie de medidas para el periodo 2022-2024 en la política retributiva, en la formación, en el plan de carrera y en la conciliación, por citar los principales ámbitos.

Dentro de este plan, en el 2022 se han revisado las categorías profesionales y se ha concluido la matriz de contribución, que contiene una descripción y un análisis de los puestos de trabajo de la organización y define el nivel de contribución de los profesionales conforme a una serie de factores estratégicos. Este análisis lo ha realizado una consultora externa con el propósito de garantizar la objetividad del proceso. Ello ha permitido al Despacho trabajar en una política retributiva que considera el desempeño profesional, la equidad interna y la competitividad externa.

Como eje del Plan de Talento & Personas, se ha implementado una herramienta de gestión interna para Recursos Humanos que permite, por un lado, planificar y gestionar la información de forma más completa y, por otro, realizar análisis de manera más eficaz.

3.2. Empleo y desarrollo profesional

PROFESIONALES AL CIERRE DEL EJERCICIO 2022: 444

- 60,6 % mujeres
- 39,4 % hombres

PROMEDIO DE PROFESIONALES DEL EJERCICIO 2022: 458,6

- 61,13 % mujeres
- 38,87 % hombres

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

La Firma cuenta con un Plan de Carrera Profesional que incluye un sistema de promoción interna y un programa de intercambio de profesionales —tanto entre oficinas nacionales e

internacionales como en otras firmas colaboradoras de reconocido prestigio—. Este plan se ha actualizado en el 2022.

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

Asimismo, en el 2022 se ha trabajado en mejorar y actualizar los modelos de evaluación de los profesionales, modificando la escala de evaluación de competencias y redefiniendo los resultados de la evaluación del desempeño para asociarlos mejor al sistema de retribución variable.

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

3.3. Diversidad e inclusión

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

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

Igualdad

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

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

El Comité de Igualdad es el órgano encargado de impulsar el compromiso de la Firma al respecto. Durante el 2022 se han llevado a cabo distintas actividades, entre las que destacan las siguientes:

- Renovación del Comité de Igualdad, elegido por votación interna de los profesionales. Actualmente está formado por cuatro mujeres y dos hombres, entre ellos, el socio director.

- Desarrollo de una encuesta anónima de igualdad de género para toda la Firma con el objeto de identificar necesidades de los profesionales. Tras el análisis llevado a cabo, se han desarrollado mejoras en las actuales medidas de conciliación (véase *infra* el apartado «3.4. Organización del trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar»).
- Creación de un grupo de trabajo dentro del Comité de Igualdad para tratar temas concretos, como la flexibilidad y la conciliación laborales.
- Acciones formativas en materia de igualdad de género con los representantes del Comité de Igualdad, así como con los embajadores de igualdad de la Firma. Del mismo modo, se ha impartido una formación general en esta materia para todos los profesionales.
- Lanzamiento del programa de mentoría con el objetivo de favorecer el desarrollo de los profesionales de la Firma (véase *infra* el apartado «3.5. Formación y desarrollo»).
- Evento interno sobre concienciación en materia de igualdad, dentro del ciclo GA_P Life, donde varias de nuestras abogadas reflexionaron en primera persona sobre cómo ha sido el desarrollo de su carrera profesional en el seno de la Firma, centrándose en aspectos relativos a la carrera profesional, retos, equipo e igualdad. Este acto, en formato charla-coloquio, abordó, desde la transparencia y la honestidad, las principales preocupaciones de las profesionales identificadas en una encuesta interna sobre igualdad.
- Celebración del Día Internacional de la Mujer.
- Participación en foros externos con objeto de fomentar la concienciación sobre la igualdad de género.
- Promoción del talento femenino participando un año más en el programa *Take the Lead* (de Talengo); en esta ocasión, con la intervención de dos asociadas *senior* en lugar de con una, como ocurrió en ediciones anteriores.

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

Asimismo, la Fundación Fernando Pombo ha desarrollado distintos proyectos en favor de mujeres en situación de vulnerabilidad, como, por ejemplo, víctimas de violencia de género —véase el subapartado «Violencia de género por medios digitales» del apartado 4.2 de este informe— o víctimas y supervivientes de la trata de seres humanos —véase el subapartado «Trata de seres humanos con fines de explotación sexual» en el apartado 4.2 de este informe—.

LGBTI

La diversidad e inclusión LGBTI es otro de los compromisos asumidos por el Despacho desde hace tres años bajo la iniciativa y coordinación de nuestro Comité de Diversidad e Inclusión LGBTI.

El objetivo principal del comité es que Gómez-Acebo & Pombo sea un espacio de confianza

para las personas del colectivo LGBTI, para lo que es fundamental formar y sensibilizar a los profesionales de la Firma con respecto a la diversidad y la inclusión LGBTI. Por otro lado, también hay una clara apuesta por visibilizar este compromiso en el exterior.

Durante el 2022 se han llevado a cabo distintas actividades, entre las que destacan las siguientes:

- Celebración del foro #GA_Proud, en el que personalidades de diferentes ámbitos comparten con el Despacho sus experiencias y su visión sobre la diversidad e inclusión LGBTI.
- Un *pódcast* dentro de los GA_P Talks: «Espacio seguro: Fomentando la diversidad y la inclusión LGBTI».
- Formación específica sobre diversidad e inclusión LGBTI en el curso de introducción a los prácticas del Máster de Acceso a la Abogacía.
- Colaboración con el Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid en la creación de su nuevo Comité LGBTI y en la organización del acto de presentación.
- Colaboración con la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI): participación en el foro «REDI to Connect Employees»; ponentes en el Legal Chapter: «Diversidad LGBTI en el sector legal. Rompiendo tabúes y deshaciendo mitos», y participación en la manifestación estatal del Orgullo.

Discapacidad

La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad se encuentra en el núcleo de los compromisos de Gómez-Acebo & Pombo. Se busca que todos los profesionales con discapacidad que forman parte del equipo de la Firma se sientan valorados e integrados de modo que puedan desarrollar todas sus capacidades. El Comité de Discapacidad es el órgano que guía y canaliza este compromiso.

En 2022, se han organizado dos acciones de sensibilización junto con la Fundación Aprocor —con la que llevan colaborando más de veinte años—: una formación dirigida a los profesionales para conocer las claves del buen trato en el entorno laboral a las personas con discapacidad, y una salida a la sede principal de esta fundación para conocer *in situ* los distintos programas que desarrollan para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias.

El Despacho colabora con el «Curso de extensión universitaria de asistente jurídico para personas con discapacidad intelectual» de la Universidad Rey Juan Carlos, curso que ha permitido incorporar una persona con discapacidad en prácticas como técnico paralegal en la oficina de Madrid. En el 2023 está previsto seguir colaborando dentro del currículo del curso asumiendo algunas de las clases.

Por otro lado, la Firma ha participado en foros e iniciativas del sector legal centradas en la discapacidad, especialmente dentro del grupo de trabajo Di-Capacidad de la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE), cuyo foco principal es promover

las buenas prácticas en los despachos jurídicos en materia de discapacidad.

Durante el año 2022 se ha contratado a siete personas con discapacidad.

Asimismo, es de mencionar que la Fundación Fernando Pombo ha desarrollado distintos proyectos en favor de las personas con discapacidad —véase el subapartado «Discapacidad» del apartado 4.2 de este informe—.

Diversidad generacional

La firma tiene un firme compromiso con la diversidad entre generaciones, por eso en el 2021 se creó el Comité de Diversidad Generacional. Este comité tiene como objetivo analizar las barreras intergeneracionales existentes en la Firma y buscar el modo de aprovechar el valor de la diversidad de generaciones que conviven en la actualidad.

Durante el 2022 se ha entrevistado a cerca de treinta de nuestros profesionales de distintas edades, cargos, responsabilidades y antigüedad. La finalidad de las entrevistas era obtener información que ayudase a gestionar el talento con independencia de la edad, eliminando los sesgos inconscientes o las discriminaciones que pudieran estar produciéndose en este contexto. Como resultado de las entrevistas se ha elaborado un diagnóstico de la relación entre personas de distintas edades y una serie de conclusiones de cómo se gestiona la diversidad generacional en la Firma.

Por otro lado, profesionales de la Firma han participado como mentores en el Programa de *Mentoring* organizado por la Fundación Mutualidad Abogacía.

La Fundación Fernando Pombo, junto con otras instituciones, ha desarrollado durante el 2022 el proyecto «Envejecer con derechos; que la edad no sea un límite» en favor de las personas mayores —véase el subapartado «Mayores» del apartado 4.2 de este informe—.

+Xti

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

En relación con las actividades deportivas, la Firma cuenta con distintos equipos en disciplinas como *running* y fútbol.

Por medio del GA_P Runners Club se ha participado en carreras deportivas como la Carrera de las Empresas; el equipo de fútbol ha participado tanto en la II edición del Torneo de Integración y Transmisión de Valores en fútbol siete como en la Copa de Despachos, quedando, en esta última, ganador de la competición.

Con respecto a los ámbitos social y cultural, se ha continuado con los actos de *team building* organizados para todos los profesionales de la Firma como La Caña o la cena de Navidad.

Además, este año se han organizado visitas grupales guiadas a distintas exposiciones pictóricas organizadas en el Museo ThyssenBornemisza y hemos participado como organizadores en el festival benéfico Rock & Law 2022 celebrado en Lisboa.

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

Una de las principales medidas implantadas en el 2022 en materia de conciliación ha sido la ampliación de los días de teletrabajo, pasando de un día a un día y medio a la semana. Además, se han incluido dos días adicionales de vacaciones para disfrutar en el periodo estival y se han incrementado los días de vacaciones para los equipos de gestión, así como para los profesionales de la abogacía más *junior*, suponiendo una clara mejora respecto al convenio de aplicación.

Se mantiene el Plan de Flexibilidad Horaria en el horario de entrada y salida de la Firma. Esta medida surge tras analizar el éxito del proyecto piloto realizado en años anteriores con una muestra representativa del Despacho. No obstante, se está trabajando para actualizarlo y poder ofrecer una flexibilidad más ajustada a las necesidades de nuestros profesionales.

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

- Plan de Flexibilidad para Progenitores, mediante el cual los profesionales pueden adaptar su horario de trabajo durante los dieciocho meses siguientes a la fecha de reincorporación de la baja por maternidad o paternidad.
- Procesos de promoción *ad hoc* para los profesionales que se encuentran en permiso de paternidad o maternidad durante el periodo habitual en el que tiene lugar este proceso.
- Posibilidad de disfrutar los permisos de lactancia acumulada.
- Acceso a tiques guardería dentro del programa de retribución flexible de la Firma.
- Permiso retribuido de tres semanas para la preparación del examen de acceso a la abogacía, examen cuya superación es necesaria para ejercer como profesionales de la abogacía.
- Jornada intensiva de verano durante el mes de agosto.

DATOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL¹

	2021					
	Mujeres		Hombres		Total	
	Comienza ³	Se reincorpora ⁴	Comienza ³	Se reincorpora ⁴	Comienza ³	Se reincorpora ⁴
Profesionales de la abogacía	11	9	12	10	23	19
Gestión: secretario	0	1	0	0	0	1
Otros profesionales de gestión ²	3	0	2	1	5	1
Total general	14	10	14	11	28	21
	2022					
	Mujeres		Hombres		Total	
	Comienza ³	Se reincorpora ⁴	Comienza ³	Se reincorpora ⁴	Comienza ³	Se reincorpora ⁴
Profesionales de la abogacía	9	10	17	18	26	28
Gestión: secretario	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales de gestión ²	1	3	1	2	2	5
Total general	10	13	18	20	28	33

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

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

³ «Comienza» se refiere a los profesionales que empiezan su permiso de maternidad o paternidad durante el 2022.

⁴ «Se reincorpora» se refiere a los profesionales que inician su permiso en el 2021 y se reincorporan en el 2022.

Por otro lado, la tasa de absentismo en el 2022 fue de un 6 % del total de los profesionales con relación laboral. Si se analiza por género, el absentismo en hombres es de un 7 %, mientras que en mujeres es del 6 %.

DATOS DE ABSENTISMO¹

	Hombres		Mujeres		Total	
	N.º horas de ausencia	% absentismo	N.º horas de ausencia	% absentismo	N.º horas de ausencia	% absentismo
Tasa absentismo 2021	8.389	4 %	22.955	5 %	31.344	5 %
Tasa absentismo 2022	15.467	7 %	28.728	6 %	44.195	6 %

¹ El absentismo se ha calculado teniendo en cuenta las ausencias justificadas y no justificadas de cada profesional con relación laboral de todas las oficinas de la Firma. Para ello se han calculado las horas de ausencia y el total de las horas trabajadas durante los periodos 2021 y 2022.

3.5. Formación y desarrollo

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

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

Se pretende también mejorar el sistema de comunicación y registro de la formación a nivel global. Por ello, el plan dedica especial atención al desarrollo de los profesionales y tiene como objetivo acompañarlos en su evolución y crecimiento generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo.

Asimismo, durante el 2022 también se ha lanzado el nuevo programa de *Mentoring & Tutoring* que tiene como fin desarrollar todo el potencial de los profesionales. Para ello se ha preparado a un grupo de voluntarios mentores (formado por socios, *of counsel* y asociados *senior*) y a aquellos que, por su categoría, pueden ser tutores de otros profesionales más *junior* de la Firma.

Respecto de las actividades formativas, se han impartido a nivel interno un total de 6458,5 horas de formación, que suponen un incremento del 19 % respecto al año 2021. 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 HORAS FORMACIÓN POR SEXO

	2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Profesionales de la abogacía	1.587,5	1.505	1.915,5	1.361,0
Prácticas de máster	972	568	1.660,0	410,0
Secretariado	336	0	318,0	0
Otros profesionales de gestión	172,5	113,5	746,0	48,0
Total general	3.067,5	2.186,5	4.639,5	1.819,0

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

Se han 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 adquirir experiencia profesional y obtener una visión global del ejercicio de la profesión, así como, al mismo tiempo, en incrementar su aprendizaje tanto técnico como competencial para completar su perfil profesional.

ACTIVIDADES EN UNIVERSIDADES VINCULADAS A LA CAPTACIÓN DE TALENTO

Foro de empleo	22
Mesa redonda	2
Presentaciones y talleres	10
Total general	34

LUGAR DE LA ACTIVIDAD	N.º DE FOROS DE EMPLEO
Barcelona	2
Bilbao	1
Lisboa	6
Madrid	11
Navarra	1
Valencia	1
Total general	22

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

- Prácticas de verano totalmente presenciales. Dirigidas a estudiantes que se encuentran en los últimos cursos del grado o del doble grado. Durante el 2022, la formación ha sido presencial combinada con formaciones específicas de cada área, con la resolución de un caso práctico por pequeños equipos de trabajo y con sesiones de *feedback* realizadas por el equipo de Recursos Humanos para seguir impulsando las habilidades profesionales de los futuros abogados.
- Prácticas del Máster de Acceso a la Abogacía (PMA). Dirigidas a aquellos estudiantes que están cursando dicho máster y se van a incorporar al ejercicio en las próximas etapas. Además, en las primeras semanas de incorporación al Despacho se desarrolla un programa formativo teórico-práctico en el que, además de ofrecer una visión global de la práctica jurídica y ganar conocimiento sobre la Firma, se llevan a cabo actividades que fortalecen el sentimiento de pertenencia y *networking* interno.
- Prácticas continuas durante el curso académico. Algunas áreas de práctica acogen a diferentes alumnos durante el curso académico a media jornada o a jornada completa para que afiancen los conocimientos adquiridos en las asignaturas del grado. Compatibilizan las prácticas con las últimas asignaturas o con el trabajo fin de grado (TFG).

TOTAL DE ESTUDIANTES DEL MÁSTER DE ACCESO A LA ABOGACÍA EN PRÁCTICAS		
	N.º PMA 2021	N.º PMA 2022
Mujeres	7	14
Hombres	5	3
Total general	12	17

TOTAL DE ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS

	N.º de 2021	N.º 2022
Mujeres	62	80
Hombres	29	30
Total general	91	110

3.6. Política de retribución

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

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

Todos los profesionales reciben el cien por cien de su retribución fija y variable durante los periodos de interrupción de su relación laboral por maternidad o paternidad o incapacidad temporal.

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

Durante el año 2022 se han revisado también las bandas salariales de los profesionales de la abogacía en carrera para mejorar tanto la equidad salarial como la competitividad externa. Además se han revisado las categorías para homogeneizarlas con las del mercado allí donde había diferencias.

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

REMUNERACIÓN MEDIA POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL¹

	2021			2022		
	Mujeres	Hombres	Equidad salarial ²	Mujeres	Hombres	Equidad salarial ²
Profesionales de la abogacía						
Socio profesional ³	-	268.809,83 €	-	-	318.190,73 €	-
<i>Of counsel/</i> Consultor	134.978,04 €	151.336,91 €	11 %	139.240,74 €	135.074,90 €	-3 %
<i>Asociado senior/</i> Abogado senior	83.576,25 €	83.841,45 €	0 %	91.083,23 €	85.533,41 €	-6 %
Asociado	65.588,16 €	65.104,07 €	-1 %	64.833,25 €	61.599,46 €	-5 %
Asociado junior/ L. E. F. ⁴	47.902,28 €	45.543,41 €	-5 %	45.363,63 €	44.769,30 €	-1 %
Otros profesionales de la abogacía ⁵	23.277,10 €	26.644,94 €	13 %	34.458,40 €	-	-
Profesionales de gestión						
Dirección ⁶	80.041,77 €	126.497,78 €	37 %	91.102,36 €	127.132,21 €	28 %
Responsable ⁶	80.096,63 €	124.660,33 €	36 %	80.444,25 €	112.993,84 €	29 %
Técnico ⁶	35.365,09 €	37.349,83 €	5 %	34.122,06 €	37.803,71 €	10 %
Técnico paralegal	23.221,26 €	21.143,93 €	-10 %	23.952,58 €	24.000,00 €	0,2 %
Administrativo/ Oficial ⁷	32.261,00 €	21.879,03 €	-47 %	38.867,11 €	19.863,87 €	-96 %
Secretariado	32.350,58 €	-	-	33.672,54 €	-	-
Otros profesionales de gestión ⁵	20.907,92 €	24.699,54 €	15 %	26.047,83 €	25.757,07 €	-1 %

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

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

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

de brecha salarial.

- ⁴ Durante el 2022, se eliminó la categoría de los L. E. F. en el sistema organizativo interno. Sin embargo, el promedio del 2021 no se ve afectado al haber agregado las categorías de L. E. F. y asociado *junior* en el «Estado de información no financiera» del 2021.
- ⁵ Dentro de los epígrafes «Otros profesionales de la abogacía» y «Otros profesionales de gestión» se agrupan las personas que estrictamente no se ajustan a cualquiera de los epígrafes anteriores; tienen diferentes niveles de responsabilidad y contribución y, por ello, sin que dicha diferencia se deba a cuestiones de género.
- ⁶ Las diferencias salariales en este grupo responden a que las personas en él incluidas tienen distintos perfiles de experiencia y competenciales, pues se encuentran adscritas a áreas de gestión diferentes, sin que en el mercado esas personas fueran a ser retribuidas de forma análoga y sin que, por tanto, esas diferencias se deban a una cuestión de género.
- ⁷ Dentro del epígrafe «Administrativo/Oficial» se agrupan personas con diferentes niveles de responsabilidad y contribución. El incremento en porcentaje de 2022 es consecuencia de los complementos extrasalariales generados por la salida de profesionales de este grupo profesional.

PROMEDIO SALARIAL POR EDAD¹

	2021	2022
Menos de 30	40.868 €	42.654 €
De 30 a 50	63.126 €	61.522 €
Más de 50	71.906 €	76.519 €

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

La remuneración media de los directivos en el 2022 fue de 106.544 euros, un 9 % superior con respecto a la remuneración media de los directivos en el 2021.

PROMEDIO SALARIAL DE DIRECTIVOS¹

	2021			2022		
	Mujer	Hombre	Equidad salarial ³	Mujer	Hombre	Equidad salarial ³
Directivos ²	80.041,77 €	126.497,78 €	37 %	91.102,36 €	127.132,21 €	28 % ²

- ¹ Los datos aquí reflejados tienen en cuenta la remuneración de los profesionales que pertenecen a la categoría «Directores». Los miembros del Consejo de Administración no disponen de una relación laboral con la Firma ni reciben retribución por esa función.
- ² Las diferencias salariales en este grupo responden a que las personas en él incluidas tienen distintos perfiles de experiencia y competenciales, pues se encuentran adscritas a áreas de gestión diferentes, sin que en el mercado esas personas fueran a ser retribuidas de forma análoga y sin que, por tanto, esas diferencias se deban a una cuestión de género. Asimismo, para este colectivo, el promedio de antigüedad es superior en los hombres (20,6 años), mientras que en mujeres es de 12,7 años.

³ El cálculo de la equidad salarial se ha realizado teniendo en cuenta la diferencia del promedio de la remuneración de hombres y mujeres, sobre el promedio salarial de hombres, expresado en porcentaje.

3.7. Seguridad, salud y bienestar laboral

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

Por otra parte, cabe señalar que en el 2022 se ha lanzado el Plan de Bienestar en una primera sesión abierta a todos los profesionales en la que se han esbozado las líneas de trabajo del proyecto —distintos aspectos que mejoran el bienestar laboral, pero también actividades físicas que ayuden a desconectar y disfrutar del tiempo presente—.

Asimismo, a todos los profesionales de nuevo ingreso se les ofrece la posibilidad de realizar un reconocimiento médico voluntario, así como un curso de formación específico en prevención de riesgos laborales adaptados a la posición a la que se incorporan. En el 2022 se ha extendido este reconocimiento médico a todos los profesionales que de manera voluntaria quieran participar en él, lo que supone una mejora respecto al ejercicio anterior.

Durante el 2022 se han producido cinco accidentes laborales: dos *in itinere* y tres procesos sin baja médica. Respecto a las enfermedades profesionales, no existe registro de ningún caso.

ACCIDENTES LABORALES POR SEXO

	N.º de accidentes 2021	N.º de accidentes 2022
Mujeres	1	4
Hombres	0	1
Total general	1	5

ÍNDICE DE ACCIDENTES LABORALES POR SEXO

	2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia ¹	0,00	0,00	0,00	0,00
Índice de gravedad ²	0,00	0,00	0,00	0,00

¹ El índice de frecuencia se ha calculado teniendo en cuenta el número de accidentes (expedientes) con baja por cada millón de horas trabajadas durante el 2022.

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

PORCENTAJE DE PROFESIONALES CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO, SEGÚN EL PAÍS

	2021		2022	
España¹				
	N.º profesionales	% profesionales	N.º profesionales	% profesionales
Real Decreto 1331/2006	244	63 %	240	62 %
Convenio colectivo	145	37 %	146	38 %
Total general	389	100 %	386	100 %
Portugal, Bélgica, Reino Unido y Estados Unidos				
	N.º profesionales	% profesionales	N.º profesionales	% profesionales
Profesionales con relación laboral	18	100 %	20	100 %
Total general	18	100 %	20	100 %

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

Balance de convenios colectivos en salud y seguridad en el trabajo

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

3.8. Respuesta frente al COVID-19

El año 2022 comenzó con una nueva ola de COVID-19, por lo que se mantuvo en todo momento la prioridad de garantizar la seguridad de los profesionales dentro del entorno laboral poniendo a su disposición los medios necesarios para proteger tanto su salud física como la emocional. El Comité de Crisis ha continuado dando cumplimiento al protocolo COVID-19 que se estipuló en la Firma con el comienzo de la crisis sanitaria en el 2020.

El Despacho ha ido adaptando las medidas de dicho protocolo en función de los cambios legislativos que en cada momento afectaban directamente a nuestra organización. Se ha seguido el plan de acción definido en la «Guía de actuación para la organización del trabajo COVID-19», plan que ha resultado fundamental para conseguir el regreso a la normalidad pasando de un sistema de turnos presenciales a la vuelta presencial de toda la plantilla durante el 2022. La flexibilidad de este plan y la rápida respuesta del Comité de Crisis ha permitido minimizar al máximo el riesgo de contagio fomentando el teletrabajo de los profesionales.

Algunos de los protocolos que se han mantenido durante el 2022 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 la «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.
- Pautas de limpieza y desinfección en el puesto de trabajo y los espacios comunes.
- Desde el 20 de abril, y tras la publicación en el *Boletín Oficial del Estado* del fin de la obligatoriedad del uso de la mascarilla, se ha permitido el uso voluntario de ésta dentro de las instalaciones de la Firma.
- Reconocimientos médicos voluntarios para toda la plantilla.

4. Comunidad

Desde el comienzo de la actividad y en consonancia con los valores fundacionales de Gómez-Acebo & Pombo, siempre se ha impulsado y apostado por una abogacía responsable, ética y comprometida con la sociedad. Este compromiso se consolidó en el 2010 con la creación de la Fundación Fernando Pombo. Por medio de ella, la Firma puede maximizar el impacto social del trabajo jurídico *pro bono*, potenciar su posicionamiento en el impulso de la abogacía responsable (*responsible lawyering*) dentro y fuera del país y promover la estrategia en materia de sostenibilidad.

La Fundación en cifras:

Más de 70 colaboradores *pro bono*.

Colaboraciones con más de 40 entidades sociales.

9 proyectos de clínica jurídica con 73 alumnos y 36 tutores profesionales.

16 ponencias en foros nacionales e internacionales organizados por la Fundación y organizados por terceros.

16 publicaciones jurídicas sobre cuestiones prácticas de colectivos vulnerables.

4.1. La Fundación Fernando Pombo

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

4.2. Áreas de práctica *pro bono*

Migraciones

El 2022 comenzó con un nuevo acontecimiento que iba a marcar la agenda global y a desplazar a millones de ucranianos a países europeos. En este contexto, el Despacho y la Fundación, además de establecer una comunicación permanente con otros despachos afectados en Ucrania y con otras instituciones de la abogacía nacional e internacional, han llevado a cabo distintas actuaciones tanto solidarias como de carácter jurídico *pro bono* para contribuir a paliar los efectos indeseados del conflicto. Se ha tratado especialmente de actuaciones relacionadas con población ucraniana desplazada en nuestro país; entre ellas se encuentran las siguientes:

- Formación para ampliar el conocimiento sobre protección internacional entre los profesionales de la Firma; en ella se ha profundizado en el estatus legal de las personas de nacionalidad ucraniana y de otros países que precisan asilo y refugio. Coorganizada junto con ACNUR, la Fundación La Merced Migraciones y la Clínica Jurídica de la Universidad Pontificia Comillas (ICADE).
- Revisión de los acuerdos marco entre «familias acogedoras» y personas procedentes de Ucrania del programa de acogida de Cáritas Madrid.
- Análisis de las ayudas a personas ucranianas con protección temporal en España y de determinados problemas jurídicos relacionados con la aplicación de la «Directiva de protección temporal». Elaborado junto con la Clínica Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid y con Cáritas Madrid.
- Colaboración en la iniciativa «Acción por Ucrania» de la Red Española de Clínicas Jurídicas.

Cabe señalar que, además, la Fundación, en colaboración con el Servicio Jesuita a Migrantes, ha publicado la «Guía para la tramitación de la solicitud y renovación del permiso de residencia y trabajo en España». La guía, dirigida a jóvenes migrantes, ofrece las claves en la tramitación para mantener u obtener una autorización de residencia y trabajo.

Mayores

En estos últimos años la Fundación ha apostado por trabajar en favor de la dignidad de las personas mayores.

Para tener una visión completa de la situación de las personas mayores en España se ha llevado a cabo un estudio socio jurídico y, para que esta investigación fuera lo más práctica posible, se han celebrado entrevistas con profesionales y voluntarios de la Fundación Grandes Amigos, así como con otros profesionales del sector. Paralelamente, se ha efectuado un estudio normativo y jurisprudencial en los ámbitos internacional, comunitario, estatal y autonómico y se ha analizado un conjunto de informes que abordan la discriminación estructural y otras cuestiones que afectan a la dignidad y seguridad de las personas mayores.

Tras este análisis se han detectado una serie de carencias, situaciones y derechos que requerían ser estudiados no solo en el contexto de la pandemia generada por el COVID19, sino también desde una perspectiva constructiva hacia el futuro.

Así, en el 2022, la Fundación ha dado cuenta de los primeros resultados de su proyecto «Envejecer con derechos; que la edad no sea un límite». Este proyecto tiene como objetivo mejorar el acceso y disfrute de los derechos fundamentales de las personas mayores con todas las garantías y en condiciones de seguridad, libertad e igualdad.

En la jornada de presentación del proyecto se ha comunicado el lanzamiento de una serie de folletos y audioguías con el objetivo de facilitar a las personas mayores el acceso a determinados derechos fundamentales y su ejercicio, unos derechos que las afectan especialmente por razón de edad.

Además, a lo largo del año se han organizado distintos encuentros y se han impartido talleres de formación a personas mayores y voluntarios de la Fundación Grandes Amigos, entidad social aliada de la Fundación en este proyecto —en él también ha colaborado la Clínica Legal de la Universidad de Alcalá—.

Violencia de género por medios digitales

En el marco de su proyecto «Violencia de género por medios digitales en la adolescencia», la Fundación ha llevado a cabo las siguientes actuaciones para mejorar el conocimiento y la protección jurídica respecto de las dificultades probatorias de esta forma de violencia:

- Participación en varios seminarios en los que ha tenido la oportunidad de dar a conocer la guía práctica y los folletos publicados al respecto en el 2021.

- Organización, en colaboración con la Fundación Esfera, de una jornada sobre violencia por medios digitales dirigida a personas con discapacidad —impartida por un técnico paralegal con discapacidad de la Firma—.
- Análisis en curso sobre las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, en los delitos relacionados con la violencia por medios digitales. En colaboración con la clínica jurídica de la Universidad Carlos III de Madrid.

El proyecto «Violencia de género por medios digitales en la adolescencia» ha sido seleccionado como finalista en la categoría de mejor iniciativa *pro bono* en los Premios *Expansión jurídico*.

Trata de seres humanos con fines de explotación sexual

Un año más la Fundación ha continuado su trabajo relacionado con la seguridad jurídica en España de las víctimas y supervivientes de trata de seres humanos y lo ha canalizado mediante su proyecto «*Rights for Change*». En el 2022 cabe destacar las siguientes actuaciones en el marco de este proyecto:

- Organización de la jornada «Derechos por el cambio: hacia una mayor seguridad jurídica de las víctimas de trata» en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid. En ella se ha presentado el libro *Cuestiones prácticas sobre la trata de seres humanos: una visión interdisciplinar*, que recoge un conjunto de buenas prácticas y recomendaciones legislativas contra la trata de seres humanos descritas por más de treinta expertos en la materia.
- Colaboración *pro bono* con el equipo jurídico de la Asociación Trabe en la resolución de casos complejos.
- Coordinación de dos análisis jurídicos sobre los problemas administrativos en materia de identificación de víctimas de trata de seres humanos, en colaboración con la Clínica Jurídica ICADE.
- Participación en un encuentro europeo de la *Anti-trafficking Platform* impulsada por Porticus y en otros encuentros nacionales especializados.

El proyecto «*Rights for Change*» ha sido seleccionado como finalista en la categoría local *pro bono impact* de los *Global Awards de PILnet*.

Vivienda

Junto con la Fundación, Gómez-Acebo & Pombo ha continuado colaborando *pro bono* en el proyecto «Primero H», la primera sociedad anónima cotizada de inversión inmobiliaria (SOCIMI) social creada en España para generar mayores posibilidades de acceso a la vivienda en alquiler asequible para personas en situación de vulnerabilidad residencial y, especialmente, de sinhogarismo.

Asimismo, la Fundación ha dado continuidad al trabajo de análisis y divulgación que lleva desarrollando desde el comienzo de la pandemia en materia de arrendamiento y subarrendamiento de habitaciones, cuestión sobre la que tiene publicada una guía práctica y una serie de folletos elaborados en colaboración con Cáritas Madrid y la Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid.

Sobreendeudamiento

Otro de los ámbitos en los que la Fundación ha continuado trabajando en el 2022 es en el de acercar la ley o mecanismo de segunda oportunidad al sector social. Para ello, entre otras actuaciones, se ha organizado una formación sobre la aplicación de esta normativa en personas en situación vulnerable dirigida a voluntarios de Cáritas Madrid y a otras entidades sociales que asisten a víctimas de violencia de género.

Salud

La Firma y la Fundación han seguido colaborando *pro bono* en varios proyectos sociales que tienen entre sus finalidades mejorar el acceso a la salud o la calidad de vida de menores con problemas de salud graves. Ejemplo de ello es el proyecto «Aceleradora» de la Fundación Unoentrecienmil, que busca una curación más rápida del cáncer infantil por medio del ejercicio físico.

Discapacidad

La Fundación, además de su contribución a los objetivos del Comité de Discapacidad de la Firma, ha llevado a cabo otras actuaciones en este ámbito, entre las que cabe destacar dos proyectos impulsados en colaboración con la Clínica Jurídica ICADE con motivo de la reforma de la ley de discapacidad.

En el primero de estos proyectos de clínica jurídica se ha analizado la figura del asistente personal para personas con discapacidad y, en el segundo, se ha formado a alumnos de Derecho para que —bajo la supervisión de un abogado *pro bono*— puedan impartir formación a entidades sociales sobre las claves para entender el nuevo régimen jurídico de la discapacidad.

4.3. Abogacía responsable

Otra de las líneas de actuación de la Fundación es promover la función social de la abogacía tanto en la Firma como fuera de ella, cuestión con la que el compromiso ha sido siempre especialmente firme.

Para ello, además de llevar a cabo una profusa labor de investigación en cuestiones tan relevantes para la abogacía como la sostenibilidad, los objetivos de desarrollo sostenible y la implantación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, desarrolla una importante labor de divulgación y concienciación al respecto en nuestro sector.

En el 2022, la Fundación ha sido organizadora y ponente en distintos actos sobre estos asuntos, entre los que destacan los siguientes:

- Coorganización y participación como ponentes en la tercera edición de la European Pro Bono Week, junto con la Fundación Pro Bono España y la Fundación Thompson Reuters. Dentro de este encuentro, la Fundación organizó dos sesiones: una dedicada a analizar el papel del *pro bono* en la estrategia ESG de un despacho de abogados, y otra en la que se presentaron dos proyectos de innovación social en materia de vivienda que han contado con apoyo *pro bono* de la Firma.
- Ponentes en el seminario *on line* de presentación de la «Guía del trabajo *pro bono* México».
- Ponentes en el curso «Conectad@s por Derecho».
- Ponentes en el congreso «La igualdad en la abogacía en España. Herramientas para avanzar», organizado por la Fundación Woman Forward.
- Ponentes en las Jornadas IN-CLINIC 2022 organizadas por la Clínica Legal de la Universidad de Alcalá.

Por otro lado, cabe señalar que una abogada de nuestra Fundación consiguió una de las becas de la International Bar Association para participar en la conferencia anual de esta asociación por su artículo «*The casual sequence between moral conscience and social development*».

4.4. Actividades solidarias

Gómez-Acebo & Pombo también promueve actividades de voluntariado no jurídico en favor de organizaciones sociales con las que lleva años trabajando, como el Banco de Alimentos de Madrid, varias Cáritas diocesanas o Amigos de la Calle.

En Barcelona se apoya la logística de una comida de Navidad para personas sin hogar organizada por la Comunidad de Sant Egidio.

En Bilbao se colabora con Cáritas Bizkaia rehabilitando un centro de acogida integral para familias en situación de vulnerabilidad de Sestao.

En Lisboa se ha organizado una recogida de alimentos en la oficina a fin de donarlos a Comunidad Vida e Paz para la fiesta de Navidad que organiza anualmente para personas sin hogar.

En Madrid se organizó una recogida solidaria de material sanitario, de emergencia y comida infantil que se envió en treinta y seis cajas a la frontera entre Rumanía y Ucrania mediante la ONG Olvidados.

Como todos los años, un equipo de voluntarios estuvo apoyando al Banco de Alimentos de Madrid en su clasificación. La oficina de la Firma en Madrid organizó una salida en autobús con personas mayores de la residencia Fundación Santa Lucía para ver las luces de Navidad del centro de la ciudad.

Por último, en Valencia se recaudaron fondos internamente para la Asociación Amigos de la Calle, con la que varios compañeros colaboran cada domingo repartiendo alimentos, ropa y otros bienes básicos a personas sin hogar.

5. Medio ambiente

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

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

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

Se trata, en definitiva, de una política medioambiental cuya aplicación se va extendiendo de manera progresiva a todas las oficinas.

5.1. Transición Net-Zero

La huella de carbono de la Firma está relacionada con aspectos necesarios para el desarrollo de su actividad y, en particular, con los viajes y desplazamientos. No obstante, el propósito es iniciar un ambicioso camino de descarbonización de las actividades y operaciones, pero de implantación gradual. Para lograr esta transición, el Despacho está trabajando en el diseño de un plan de movilidad sostenible para los próximos años, así como en el aumento del porcentaje de electricidad utilizada procedente de fuentes de energía renovable y en nuevas campañas de concienciación, entre otras medidas.

La huella de carbono se calcula conforme al manual *IPCC Guidelines for national Greenhouse Inventories* y el estándar *Greenhouse Gas Protocol* (Protocolo de Gases de Efecto Invernadero). Así, en el 2022, las emisiones directas de la actividad del Despacho han representado tan solo el 0,03 % del total, correspondiendo el otro 99,97 % a emisiones indirectas, fundamentalmente a las generadas por el consumo de electricidad —el 23,09 %— y por los desplazamientos tanto de los profesionales por motivos de trabajo —el 40,61 %— como de los derivados del consumo de materiales necesarios para la actividad, agua y gestión de residuos —el 36,27 %—. Como resultado, se ha reducido la huella de carbono en un 6,56 % respecto del año 2021, lo que equivale a una emisión de 75,04 toneladas menos de dióxido de carbono equivalente.

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO EN EL 2022

Alcance 1

	Emisiones (tCO ₂ e)			
	Total		Por profesional	
	2021	2022	2021	2022
Consumo de combustible ¹	0,124	0,37	0,0003	0,0008

Alcance 2

	Emisiones (tCO ₂ e)			
	Total		Por profesional	
	2021	2022	2021	2022
Consumo eléctrico	389,68	260,21	0,89	0,55

Alcance 3

	Emisiones (tCO ₂ e)			
	Total		Por profesional	
	2021	2022	2021	2022
Viajes de trabajo	615,93	433,89	1,40	0,9
Gestión de residuos ²	115,02	370,91	0,26	0,83
Consumo de agua	1,24	0,63	0,003	0,001
Consumo de bienes y servicios: papel	21,46	15,93	0,05	0,03
Total general	1.143,45	1.068,44	2,60	2,40

1 Este cálculo se refiere al gasoil consumido por el vehículo de transporte de materiales de la oficina de Madrid.

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

Edificios sostenibles

Varias de nuestras oficinas están en edificios con certificaciones en materia de sostenibilidad. Los de nuestras oficinas de Madrid y Bruselas cuentan con la certificación BREAM —*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*—; en Barcelona, Bilbao y Nueva York los edificios tienen la certificación LEED —*Leadership in Energy and Environmental Design*—.

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

5.2. Consumo responsable

Uso responsable de los recursos

TODAS LAS OFICINAS

Electricidad (en gigajulios)		Papel (en toneladas)		Agua (en megalitros)	
2021	2022	2021	2022	2021	2022
6.018,2 GJ	3.442,47 GJ	12,89 t	10,98 t	3,34 Ml	4,23 Ml

OFICINA PRINCIPAL (MADRID)

Electricidad (en gigajulios)		Papel (en toneladas)		Agua (en megalitros)	
2021	2022	2021	2022	2021	2022
2.389,97 GJ	2.104,63 GJ	7,54 t	3,98 t	2,24 Ml	3,17 Ml

Eficiencia energética

En el 2022 se llevó a cabo una auditoría energética en las oficinas de Madrid y Barcelona en la que se definieron nuevas acciones de reducción de consumo y de eficiencia energética

para los próximos años. Entre ellas figuran la progresiva sustitución de luminarias convencionales por tecnología LED y la instalación de sensores de presencia y fotoeléctricos en despachos, pasillos y otras zonas comunes.

Actualmente el porcentaje de electricidad procedente de fuentes de energía renovable es del 27 % según el mix energético 2021 de Endesa Energía publicado en la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, que se prevé aumentar en los próximos años hasta llegar al objetivo del 100 %.

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

En la oficina de Madrid y en el marco del EMAS, la Firma se ha propuesto asimismo reducir el consumo de energía eléctrica por empleado en un 5 % respecto al año 2022.

Uso de papel

En los últimos años hemos adoptado unas medidas orientadas a reducir al máximo el uso de papel que se han visto reforzadas por la progresiva introducción de las nuevas tecnologías en los procesos de trabajo de los profesionales.

Con carácter general, el papel que se utiliza es 100 % reciclado con las certificaciones Eco-label y FSC, que garantizan una gestión responsable de los bosques.

La reducción del consumo de papel guarda relación directa con la implantación progresiva de doble pantalla en los puestos de trabajo, la implantación de un sistema de control de impresiones, la realización generalizada de gestiones administrativas de forma telemática y las medidas de concienciación medioambiental.

En la oficina de Madrid y en el marco del EMAS, la Firma se ha propuesto también reducir el consumo de papel por empleado en un 5 % respecto al año 2022.

Consumo de agua

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

El aumento del consumo de agua se ha debido principalmente a cambios estructurales en la oficina de Madrid y a la eliminación de las botellas de agua para fomentar el uso de agua de red.

En la oficina de Madrid y en el marco del EMAS, la Firma se ha propuesto asimismo reducir el consumo de agua por empleado en un 15 % respecto al año 2022.

5.3. Economía circular y gestión de residuos

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

Papel		Envases plásticos		Envases de cartón	
2021	2022	2021	2022	2021	2022
5,39 t	17,41 t	0,067 t	0,015 t	0,064 t	0,006 t
Equipos eléctricos y electrónicos		Tóneres		Briks	
2021	2022	2021	2022	2021	2022
0,988 t	2,15 t	0,55 t	0,153 t	-	0,164 t
Aceite vegetal usado		Total de residuos peligrosos generados		Total de residuos no peligrosos generados	
2021	2022	2021	2021	2021	2022
0,48 t	0,42 t	1,54 t	2,30 t	6,00 t	18,02 t

El aumento de la cantidad de determinados residuos se ha debido principalmente a que en el 2022 se ha incrementado el consumo —y por tanto la generación de residuos— asociado a la vuelta a la actividad de forma escalonada o a la renovación de equipos informáticos, entre otros. Por otra parte, hemos disminuido la generación de otro tipo de residuos, como los envases de plástico y cartón —que cada vez se utilizan menos—, gracias a medidas como el uso ya normalizado de la botella de cristal unipersonal que se entrega a cada nuevo empleado, la política de uso de vasos de cristal y jarras de agua de red en la cantina de la oficina de Madrid y en eventos y reuniones, y campañas de concienciación internas al respecto.

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

Se realizan recogidas separadas de aceites vegetales usados —en la cocina de la oficina en Madrid—, de residuos de tóner y de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos con la intervención de gestores autorizados que se ocupan de su valorización.

Por otro lado, en la renovación acometida en la oficina de Madrid se promovió una campaña de reutilización por parte de los profesionales de parte del mobiliario retirado, invitándoles, además, a que apoyasen un proyecto solidario por el valor «simbólico» del mobiliario reutilizado.

Biodiversidad y otros tipos de contaminación

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

5.4. Concienciación

La Firma se ha propuesto aumentar las campañas de concienciación en materia de sostenibilidad, en general, y medioambiental, en particular, entre sus profesionales tanto para ampliar sus conocimientos sobre la repercusión de la crisis climática como para promover una actitud transformadora que impulse la transición hacia una sociedad más sostenible y comprometida con las futuras generaciones. En el 2022, dentro de la iniciativa de la serie de pódcast #GA_PTalks, hubo uno específico dedicado a reflexionar sobre el reciclaje y la economía circular.

Paralelamente a su labor de sensibilización, el Despacho trabajará en lo relativo al apoyo a sus clientes y colaboradores para comprender las novedades legislativas en materia de sostenibilidad, no solo ambiental, sino también económica y social, habida cuenta de su carácter transversal. En este sentido, cabe señalar que los profesionales de la Firma han participado —y, en algunos casos, también organizado— como ponentes en distintos programas y eventos relacionados con la componente medioambiental de la agenda del desarrollo sostenible, entre los que cabe destacar los siguientes:

- «La fiscalidad ambiental en el sector de la gestión de los residuos», organizado por el Grupo de Sostenibilidad de la Firma.
- «Ley 7/2022: novedades en materia de residuos agroalimentarios», organizado por el Grupo de Sostenibilidad de la Firma.
- «El nuevo impuesto sobre los envases de plástico no reutilizables y la responsabilidad ampliada del productor para envases comerciales e industriales», organizado por el Grupo de Sostenibilidad de la Firma.

- «Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular», organizada por la Sección de Medio Ambiente y Energía del Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid, el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona y la Fundación ECOLEC.
- «Normativa presente y futura en plásticos», organizado por la Asamblea General anual de la Asociación Valenciana de Empresarios de Plásticos.
- «IV Congreso Nacional de Gestión de RAEE 2022».
- «Nuevo SCRAP para envases industriales y comerciales de los sectores de la química, los plásticos, el caucho y la construcción», organizado por Envalora.
- «IDA World Congress 2022», organizado por la Asociación Internacional de Desalación.
- Ecoencuentro 2022: «Desafíos de la sostenibilidad, en el nuevo contexto mundial», organizado por Recyclia.
- Reunión preparatoria para la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Agua en el 2023.
- «Ley de residuos e insularidad. Hacia una economía circular», organizado por el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.
- «Residuos textiles, de la preocupación a la regulación», organizado por Fide.
- «Jornada sobre la Ley 7/2022, de residuos y suelos contaminados para una economía circular», organizada por la Cámara de Comercio de Zaragoza.
- «El hidrógeno como modelo y futuro de negocio», organizado por Lefebvre y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).
- Colaboración en el libro *Claves prácticas. Hidrógeno*.

6. Anexos

6.1. Características del informe

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

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

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

El contenido de este documento corresponde al ejercicio 2022 y ha sido sometido a verificación externa.

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

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

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

PRINCIPALES ASOCIACIONES Y ENTIDADES

ACG Global RFF

ACG Madrid

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

ACPI - Associação Portuguesa dos Consultores em Propiedade Industrial

ADIGITAL - Asociación Española de la Economía Digital

AIIA - Asociación Internacional de Jóvenes Abogados

AIPPI - Asociación Internacional para la Protección de la Propiedad Intelectual

AIPPI United Kingdom

American Bar Association

American Foreign Law Association - AMEX

APD Asociación para el Progreso de la Dirección

APEP - Asociación Profesional Española de Privacidad

ASAP - Associação das Sociedades de Advogados de Portugal

Asociación Española de Derecho Financiero AVH

Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos

Asociación Española de Entidades de Capital, Crecimiento e Inversión/ASCRI

Asociación de Amigos de la Hispanic Society of America

Asociación de Directivos y Profesionales de Euskadi (ADYPE)

Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia (EVAP)

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

Asociación Española de Derecho Financiero (AEDF)

PRINCIPALES ASOCIACIONES Y ENTIDADES

Asociación Española de Directivos (AED)

Asociación Española de Financieros y Tesoreros de Empresas

Asociación Española de Franquiciadores (AEF)

Asociación Hispano-Alemana de Juristas

Asociación Internacional de Derecho de Seguros

Associació Barcelona Global

Association of European Lawyers (AEL)

Bardehle Pagenberg, S. L.

British Chamber of Commerce in Spain (BCC)

Cámara de Comercio Alemana para España (AHK)

Cámara de Comercio Brasil-España

Cámara de Comercio de EE. UU. en España

Câmara de Comércio e Indústria Luso-Espanhola (CCILE)

Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa

Cámara de Comercio Hispano-Danesa

Cámara de Comercio Hispano-Sueca

Cámara de Comercio Hispano-Noruega

Cámara Franco-Española de Comercio e Industria (Chambre)

Cámara Hispano-Portuguesa de Comercio e Industria (CHP)

CEAL Capítulo Ibérico

Círculo de Empresarios

Club de Abogados Iberoamericanos

Club Español de Arbitraje

Club Español de la Energía (Enerclub)

PRINCIPALES ASOCIACIONES Y ENTIDADES

Club para la Calidad Cerámica

Colegio de Economistas

Colegio de Arquitectos de la Comunidad Valenciana

Colegio Oficial de Agentes de la Propiedad Industrial (COAPI)

Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)

Consejo General de Economistas

Diálogo/Asociación Amistad H/F

EACC NY

Empresas Familiares - Associação das Empresas Familiares

ESELA

ETNOR

European Association of Communication Directors (EACD)

European Employment Lawyers Association (EELA)

European Patent Lawyers Association (Eplaw)

Foro Español de Laboralistas (Forelab)

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

Fundación Seres

Grace

Hispanic Society of America

Insol Europe

Institut für Kunst und Recht IFKUR e.V.

Instituto de Consejeros-Administradores (ICA)

Instituto de Empresa Familiar

Interactive Advertising Bureau Spain - IAB Spain

PRINCIPALES ASOCIACIONES Y ENTIDADES

Interlaw

Interlex

International Bar Association

International Trademark ASS

Inter-Pacific Bar Association (IPBA)

IPR Verlag GMBH

LCIA Arbitration ADN ADR Worldwide

Marques (Brand Owners Association)

Netmentora Madrid by Réseau Entreprendre

Ordem dos Advogados

Panel Cívico de los Cien

Propellier RGC

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Sernauto (Asociación Española de Proveedores de Automoción)

Spanish Chamber of Commerce in Korea

Techlaw Group, INC

The Center for American and International Law

The Intellectual Property Lawyers' Organisation (TIPLLO)

The Law Society - Visa UK

Tymetrix (Elm Solutions/Wolters Kluwer/Datacert)

Urban Land Institute

US Chamber

World Compliance Association

6.3. Datos relativos a la distribución de los profesionales

Distribución de los colaboradores

COLABORADORES¹ POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (A 31 DE DICIEMBRE)						
2021	Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría
Total profesionales de la abogacía	163	53 %	143	47 %	306	100 %
Socio de capital	10	21 %	37	79 %	47	100 %
<i>Of counsel</i> /Otros socios ²	12	33 %	24	67 %	36	100 %
Senior	44	68 %	21	32 %	65	100 %
Asociado	23	53 %	20	47 %	43	100 %
Asociado <i>junior</i>	35	63 %	21	38 %	56	100 %
L. E. F. ³	30	75 %	10	25 %	40	100 %
Graduados/Estagiarios ³	1	33 %	2	67 %	3	100 %
Otros profesionales de la abogacía ⁴	8	50 %	8	50 %	16	100 %
Total profesionales de gestión	114	80 %	28	20 %	142	100 %
Dirección	4	57 %	3	43 %	7	100 %
Responsable	2	50 %	2	50 %	4	100 %
Técnico	16	55 %	13	45 %	29	100 %
Secretariado	55	100 %	0	0 %	55	100 %
Otros profesionales de gestión ⁴	37	79 %	10	21 %	47	100 %
Total general	277	62 %	171	38 %	448	100 %

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

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

¹ Se entienden por colaboradores aquellos profesionales con relación laboral o mercantil (esta última solo profesionales de Lisboa, socios de capital y miembros del consejo asesor) en la Firma.

² La agrupación «otros socios» tiene en cuenta a todos los socios, a excepción de los de capital.

³ Las categorías de L. E. F. y graduados/estagiarios desaparecen en el 2022, tras la implantación del cambio en el sistema de categorías de la Firma. Estos profesionales se engloban ahora en la categoría asociado *junior*.

⁴ Las agrupaciones «Otros profesionales de la abogacía» y «Otros profesionales de gestión» recoge a los profesionales de cada una de las familias profesionales (abogacía y gestión) no mencionados en sus respectivos apartados. En estas se encuentran profesionales con distintas categorías y niveles de contribución.

COLABORADORES¹ POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (PROMEDIO)

2021	Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría
Total profesionales de la abogacía	160,8	53 %	143,5	47 %	304,2	100 %
Socio de capital	10,0	21 %	38,2	79 %	48,2	100 %
<i>Of counsel</i> /Otros socios ²	11,0	30 %	25,7	70 %	36,8	100 %
Senior	44,3	68 %	20,7	32 %	65,0	100 %
Asociado	23,8	54 %	20,6	46 %	44,4	100 %
Asociado junior	35,9	66 %	18,7	34 %	54,5	100 %
L. E. F. ³	27,2	76 %	8,8	24 %	36,1	100 %
Graduados/Estagiarios ³	1,3	40 %	2,0	60 %	3,3	100 %
Otros profesionales de la abogacía⁴	7,3	46 %	8,7	54 %	16,0	100 %
Total profesionales de gestión	113,7	79 %	29,4	21 %	143,2	100 %
Dirección	3,6	55 %	3,0	45 %	6,6	100 %
Responsable	2,0	47 %	2,2	53 %	4,2	100 %
Técnico	14,0	52 %	12,7	48 %	26,7	100 %
Secretariado	55,9	100 %	0,0	0 %	55,9	100 %
Otros profesionales de gestión ⁴	38,2	77 %	11,5	23 %	49,7	100 %
Total general	274,5	61 %	172,9	39 %	447,4	100 %

COLABORADORES¹ POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (PROMEDIO)

2022	Mujeres		Hombres		Total	
	Total	% categoría	Total	% categoría	Total	% categoría
Total profesionales de la abogacía	166,2	52 %	150,96	48 %	317,2	100 %
Socio de capital	12,0	23 %	40,02	77 %	52,0	100 %
<i>Of counsel/Otros socios</i> ²	11,0	32 %	23,78	68 %	34,8	100 %
<i>Senior</i>	47,2	64 %	26,88	36 %	74,0	100 %
Asociado	39,2	59 %	26,70	41 %	65,9	100 %
Asociado <i>junior</i>	49,3	65 %	26,26	35 %	75,6	100 %
L. E. F. ³	-	-	-	-	-	-
Graduados/Estagiarios ³	-	-	-	-	-	-
Otros profesionales de la abogacía ⁴	7,5	51 %	7,32	49 %	14,8	100 %
Total profesionales de gestión	114,1	81 %	27,3	19 %	141,4	100 %
Dirección	4,0	57 %	3,00	43 %	7,0	100 %
Responsable	2,0	50 %	2,00	50 %	4,0	100 %
Técnico	19,5	62 %	11,88	38 %	31,4	100 %
Secretariado	53,8	100 %	0	0 %	53,8	100 %
Otros profesionales de gestión ⁴	34,8	77 %	10,40	23 %	45,2	100 %
Total general	280,3	61 %	178,3	39 %	458,6	100 %

¹ Se entienden por colaboradores aquellos profesionales con relación laboral o mercantil (esta última solo profesionales de Lisboa, socios de capital y miembros del consejo asesor) en la Firma.

² La agrupación «otros socios» tiene en cuenta a todos los socios, a excepción de los de capital.

³ Las categorías de L. E. F. y graduados/estagiarios desaparecen en el 2022, tras la implantación del cambio en el sistema de categorías de la Firma. Estos profesionales se engloban ahora en la categoría asociado *junior*.

⁴ Las agrupaciones «Otros profesionales de la abogacía» y «Otros profesionales de gestión» recoge a los profesionales de cada una de las familias profesionales (abogacía y gestión) no mencionados en sus respectivos apartados. En estas se encuentran profesionales con distintas categorías y niveles de contribución.

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

2021	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total
Profesionales de la abogacía	81	172	53	306
Profesionales de gestión	7	93	42	142
Total general	88	265	95	448
2022	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total
Profesionales de la abogacía	70	177	58	305
Profesionales de gestión	8	87	44	139
Total general	78	264	102	444

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

RANGO DE EDAD DE LOS COLABORADORES¹ (PROMEDIO)

2021	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total
Profesionales de la abogacía	74,6	175,26	54,4	304,2
Profesionales de gestión	8,7	90,67	43,8	143,2
Total general	83,3	265,9	98,2	447,4
2022	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total
Profesionales de la abogacía	72,5	185,4	59,3	317,2
Profesionales de gestión	6,0	88,4	46,9	141,4
Total general	78,5	273,8	106,2	458,6

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

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

2021	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Total profesionales de la abogacía	260	39	7	306
Socio de capital	40	4	3	47
<i>Of counsel</i> /Otros socios ²	31	5	0	36
<i>Senior</i>	53	10	2	65
Asociado	34	9	0	43
Asociado <i>junior</i>	50	6	0	56
L. E. F. ³	37	1	2	40
Graduados/Estagiarios ³	0	3	0	3
Otros profesionales de abogacía ⁴	15	1	0	16
Total profesionales de gestión	128	11	3	142
Dirección	7	0	0	7
Responsable	4	0	0	4
Técnico	28	1	0	29
Secretariado	49	6	0	55
Otros profesionales de gestión ⁴	40	4	3	47
Total general	388	50	10	448

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

2022	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Total profesionales de la abogacía	265	32	8	305
Socio de capital	44	5	3	52
<i>Of counsel</i> /Otros socios ²	32	4	0	36
Senior	58	10	2	70
Asociado	52	9	2	63
Asociado <i>junior</i>	68	4	1	73
L. E. F. ³	-	-	-	-
Graduados/Estagiarios ³	0	0	0	0
Otros profesionales de abogacía ⁴	11	0	0	11
Total profesionales de gestión	126	12	2	139
Dirección	7	0	0	7
Responsable	4	0	0	4
Técnico	30	1	0	31
Secretariado	48	6	0	53
Otros profesionales de gestión ⁴	37	5	2	44
Total general	391	44	10	444

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

² La agrupación «otros socios» tiene en cuenta a todos los socios, a excepción de los de capital.

³ Las categorías de L. E. F. y graduados/estagiarios desaparecen en el 2022, tras la implantación del cambio en el sistema de categorías de la Firma. Estos profesionales se engloban ahora en la categoría de asociado *junior*.

⁴ 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 se encuentran profesionales con distintas categorías y niveles de contribución.

COLABORADORES¹ POR PAÍS Y CATEGORÍA PROFESIONAL (PROMEDIO)

2021	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Total profesionales de la abogacía	260,1	36,9	7,3	304,2
Socio de capital	41,2	4,0	3,0	48,2
<i>Of counsel</i> /Otros socios ²	31,8	5,0	0,0	36,8
<i>Senior</i>	53,08	9,9	2,0	65,0
Asociado	36,4	8,0	0,0	44,4
Asociado <i>junior</i>	48,7	5,4	0,5	54,5
L. E. F.	33,9	0,3	1,8	36,1
Graduados/Estagiarios ³	0,0	3,3	0,0	3,3
Otros profesionales de abogacía ⁴	15,0	1,0	0,0	16,0
Total profesionales de gestión	129,1	11,0	3,0	143,2
Dirección	6,6	0,0	0,0	6,6
Responsable	4,2	0,0	0,0	4,2
Técnico	25,7	1,0	0,0	26,7
Secretariado	49,9	6,0	0,0	55,9
Otros profesionales de gestión ⁴	42,7	4,0	3,0	49,7
Total general	389,2	47,9	10,3	447,4
2022	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Total profesionales de la abogacía	271,8	36,6	8,7	317,2
Socio de capital	44,0	5,0	3,0	52,0
<i>Of counsel</i> /Otros socios ²	31,1	3,7	0,0	34,8
<i>Senior</i>	60,4	11,7	2,0	74,0
Asociado	53,6	10,3	2,0	65,9
Asociado <i>junior</i>	68,3	5,7	1,7	75,6
L. E. F.	0	0	0	0
Graduados/Estagiarios ³	0	0	0	0
Otros profesionales de abogacía ⁴	14,5	0,3	0,0	14,8
Total profesionales de gestión	129,3	9,7	2,5	141,4
Dirección	7,0	0,0	0,0	7,0
Responsable	4,0	0,0	0,0	4,0
Técnico	30,4	1,0	0,0	31,4
Secretariado	49,3	4,5	0,0	53,8
Otros profesionales de gestión ⁴	38,5	4,2	2,5	45,2
Total general	401,1	46,3	11,2	458,6

- ¹ Se entienden por colaboradores aquellos profesionales con relación laboral o mercantil (esta última solo en Lisboa, socios de capital y miembros del Consejo Asesor) en la Firma.
- ² La agrupación «otros socios» tiene en cuenta a todos los socios, a excepción de los de capital.
- ³ Las categorías de L. E. F. y graduados/estagiarios desaparecen en el 2022, tras la implementación del cambio en el sistema de categorías de la Firma. Estos profesionales se engloban ahora en la categoría de asociado *junior*.
- ⁴ 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 se encuentran profesionales con distintas categorías y niveles de contribución.

Distribución de colaboradores por tipo de contrato

Por sexo

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

2021	Mujeres	Hombres	Total general
Laboral indefinido	242	111	353
Laboral temporal	2	0	2
Laboral prácticas	2	0	2
Mercantil (socios capital)	10	37	47
Mercantil (otros profesionales) ²	21	23	44
Total general	277	171	448
2022	Mujeres	Hombres	Total general
Laboral indefinido	236	118	354
Laboral temporal	2	0	0
Laboral prácticas	0	0	0
Mercantil (socios capital)	12	40	52
Mercantil (otros profesionales) ²	19	17	36
Total general	269	175	444

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

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES¹ POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO (PROMEDIO)

2021	Mujeres	Hombres	Total general
Laboral indefinido	240,6	112,0	352,5
Laboral temporal	1,1	0,0	1,1
Laboral prácticas	2,6	1,1	3,7
Mercantil (socios capital)	10,0	38,2	48,2
Mercantil (otros profesionales) ²	20,2	21,6	41,9
Total general	274,5	172,9	447,4
2022	Mujeres	Hombres	Total general
Laboral indefinido	246,0	117,1	363,1
Laboral temporal	1,7	0,0	1,7
Laboral prácticas	0,0	0,0	0,0
Mercantil (socios capital)	12,0	40,0	52,0
Mercantil (otros profesionales) ²	20,7	21,1	41,8
Total general	280,3	178,2	458,6

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

3 El colectivo de los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal no tiene un contrato de naturaleza laboral con la Firma en aplicación de la normativa colegial vigente.

Por familia profesional

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

2021	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Laboral indefinido	213	140	353
Laboral temporal	0	2	2
Laboral prácticas	2	0	2
Mercantil (socios capital)	47	0	47
Mercantil (otros profesionales) ²	44	0	44
Total general	306	142	448

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

2022	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Laboral indefinido	217	137	354
Laboral temporal	0	2	2
Laboral prácticas	0	0	0
Mercantil (socios capital)	52	0	52
Mercantil (otros profesionales) ²	36	0	36
Total general	305	139	444

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

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES¹ POR TIPO DE CONTRATO Y FAMILIA PROFESIONAL (PROMEDIO)

2021	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Laboral indefinido	211,4	141,2	352,5
Laboral temporal	0,0	1,1	1,1
Laboral prácticas	2,8	0,9	3,7
Mercantil (socios capital)	48,2	0,0	48,2
Mercantil (otros profesionales) ²	41,9	0,0	41,9
Total general	304,2	143,2	447,4
2022	Profesionales de la abogacía	Profesionales de gestión	Total general
Laboral indefinido	223,4	139,7	363,1
Laboral temporal	0,0	1,7	1,7
Laboral prácticas	0,0	0,0	0,0
Mercantil (socios capital)	52,0	0,0	52,0
Mercantil (otros profesionales) ²	41,8	0,0	41,8
Total general	317,2	141,4	458,6

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

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

Por rango de edad

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

2021	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general
Laboral indefinido	76	221	56	353
Laboral temporal	0	2	0	2
Laboral prácticas	2	0	0	2
Mercantil (socios capital)	0	21	26	47
Mercantil (otros profesionales) ²	10	21	13	44
Total general	88	265	95	448
2022	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general
Laboral indefinido	72	218	64	354
Laboral temporal	1	1	0	2
Laboral prácticas	0	0	0	0
Mercantil (socios capital)	0	26	26	52
Mercantil (otros profesionales) ²	5	19	12	36
Total general	78	264	102	444

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

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES¹ POR TIPO DE CONTRATO Y RANGO DE EDAD (PROMEDIO)

2021	Menos de 30	De 30 a 50	Más de 50	Total general
Laboral indefinido	70,7	223,5	58,4	352,5
Laboral temporal	0,0	0,7	0,4	1,1
Laboral prácticas	3,7	0,0	0,0	3,7
Mercantil (socios capital)	0,0	21,8	26,4	48,2
Mercantil (otros profesionales) ²	8,9	19,9	13,0	41,9
Total general	83,3	265,9	98,2	447,4

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES¹ POR TIPO DE CONTRATO Y RANGO DE EDAD (PROMEDIO)

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

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

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

Por país

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

2021	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Laboral indefinido	336	11	6	353
Laboral temporal	2	0	0	2
Laboral prácticas	2	0	0	2
Mercantil (socios capital)	40	4	3	47
Mercantil (otros profesionales) ²	8	35	1	44
Total general	388	50	10	448
2022	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Laboral indefinido	338	10	6	354
Laboral temporal	1	1	0	2
Laboral prácticas	0	0	0	0
Mercantil (socios capital)	44	5	3	52
Mercantil (otros profesionales) ²	8	27	1	36
Total general	391	43	10	444

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

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

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES¹ POR TIPO DE CONTRATO Y PAÍS (PROMEDIO)				
2021	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Laboral indefinido	335,2	11,0	6,3	352,5
Laboral temporal	1,1	0,0	0,0	1,1
Laboral prácticas	3,7	0,0	0,0	3,7
Mercantil (socios capital)	41,2	4,0	3,0	48,2
Mercantil (otros profesionales) ²	8,0	32,9	1,0	41,9
Total general	389,2	47,9	10,3	447,4
2022	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Laboral indefinido	346,4	9,5	7,2	363,1
Laboral temporal	1,5	0,2	0,0	1,7
Laboral prácticas	0,0	0,0	0,0	0,0
Mercantil (socios capital)	44,0	5,0	3,0	52,0
Mercantil (otros profesionales) ²	9,1	31,6	1,0	41,8
Total general	401,1	46,3	11,2	458,6

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

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

Distribución de colaboradores con relación laboral por tipo de jornada

Por sexo

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

2021	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
Mujeres	222	24	246
Hombres	108	3	111
Total general	330	27	357

2022	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
Mujeres	220	18	238
Hombres	116	2	118
Total general	336	20	356

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

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

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

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

2021	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
Mujeres	219,7	24,6	244,3
Hombres	110,0	3,0	113,0
Total general	329,7	27,6	357,3

2022	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
Mujeres	226,69	20,94	247,63
Hombres	115,11	2,03	117,14
Total general	341,8	23,0	364,8

- ¹ Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.
- ² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las jornadas establecidas por contrato, en las que también se incluyen las reducidas por motivos de conciliación.
- ³ Los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal, de conformidad con la normativa aplicable, tienen relación mercantil y no laboral.

Por familia profesional

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

2021	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
Profesionales de la abogacía	213	2	215
Profesionales de gestión	117	25	142
Total general	330	27	357
2022	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
Profesionales de la abogacía	216	1	217
Profesionales de gestión	120	19	139
Total general	336	20	356

- ¹ Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.
- ² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las jornadas establecidas por contrato, en las que también se incluyen las reducidas por motivos de conciliación.
- ³ Los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal, de conformidad con la normativa aplicable, tienen relación mercantil y no laboral.

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

2021	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
Profesionales de la abogacía	212,1	2,0	214,1
Profesionales de gestión	117,6	25,6	143,2
Total general	329,7	27,6	357,3

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

2022	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
Profesionales de la abogacía	221,5	1,83	223,4
Profesionales de gestión	120,3	21,15	141,4
Total general	341,8	23,0	364,8

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

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

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

Por rango de edad

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

2021	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
Menos de 30	77	1	78
De 30 a 50	204	19	223
Más de 50	49	7	56
Total general	330	27	357
2022	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
Menos de 30	73	0	73
De 30 a 50	207	12	219
Más de 50	56	8	64
Total general	336	20	356

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

² Las jornadas completas que aquí se reflejan se basan en las jornadas establecidas por contrato, en las que también se incluyen aquellas con 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^{1, 3} POR TIPO DE JORNADA Y RANGO DE EDAD (PROMEDIO)

2021	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
Menos de 30	72,5	1,8	74,4
De 30 a 50	206,0	18,2	224,2
Más de 50	51,2	7,6	58,8
Total general	329,7	27,6	357,3
2022	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
Menos de 30	71,9	0,0	71,9
De 30 a 50	212,2	13,6	225,8
Más de 50	57,7	9,4	67,1
Total general	341,8	23,0	364,8

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

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

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

Por país

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

2021	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
España	315	25	340
Portugal	9	2	11
Nueva York, Londres, Bruselas	6	0	6
Total general	330	27	357

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

2022	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
España	320	19	339
Portugal	10	1	11
Nueva York, Londres, Bruselas	6	0	6
Total general	336	20	356

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

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

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

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

2021	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
España	314,4	25,6	340,0
Portugal	9,0	2,0	11,0
Nueva York, Londres, Bruselas	6,3	0,0	6,3
Total general	329,7	27,6	357,3
2022	Jornada completa ²	Jornada parcial	Total
España	326,0	22,0	347,9
Portugal	8,6	1,0	9,7
Nueva York, Londres, Bruselas	7,2	0,0	7,2
Total general	341,8	23,0	364,8

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

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

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

Despidos

DESPIDOS POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL¹

2021	Mujeres	Hombres	Total
Profesionales de la abogacía	3	2	5
Profesionales de gestión	5	2	7
Total general	8	4	12
2022	Mujeres	Hombres	Total
Profesionales de la abogacía	1	1	2
Profesionales de gestión	4	0	4
Total general	5	1	6

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

DESPIDOS POR GÉNERO Y RANGO DE EDAD¹

2021	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 30	1	1	2
De 30 a 50	6	2	8
Más de 50	1	1	2
Total general	8	4	12
2022	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 30	0	1	1
De 30 a 50	3	0	3
Más de 50	2	0	2
Total general	5	1	6

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

Nuevas incorporaciones por género y clasificación profesional

NUEVAS INCORPORACIONES POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
2021	Mujeres	Hombres	Total
Profesionales de la abogacía	35	25	60
Gestión: secretariado	3	0	3
Otros profesionales de gestión ¹	11	3	14
Prácticas del Máster de Acceso	8	4	12
Total general	57	32	89
2022	Mujeres	Hombres	Total
Profesionales de la abogacía	19	23	42
Gestión: secretariado	4	0	4
Otros profesionales de gestión ¹	15	4	19
Prácticas del Máster de Acceso	13	3	16
Total general	51	30	81

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

PROMOCIONES INTERNAS PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL¹			
2021	Mujeres	Hombres	Total
Socio capital	0	0	0
Asociado <i>senior</i>	15	12	27
Asociado	22	18	40
Asociado <i>junior</i>	34	15	49
L. E. F. ²	13	5	18
Total general	84	50	134
2022	Mujeres	Hombres	Total
Socio capital	2	2	4
Asociado <i>senior</i>	15	18	33
Asociado	39	26	65
Asociado <i>junior</i>	42	18	60
L. E. F. ²	0	0	0
Total general	98	64	162

- ¹ Datos correspondientes a los profesionales de la abogacía que se encuentran en carrera.
- ² La categoría de L. E. F. desaparece en el 2022 tras la implantación del cambio en el sistema de categorías de la Firma. Estos profesionales se engloban ahora en la categoría de asociado *junior*.

Tasa de rotación

Durante el 2022, el índice de rotación, teniendo en cuenta las bajas voluntarias, ha sido de 12 % en mujeres y 7 % en el caso de los hombres. Respecto a la rotación por edad, en el caso de los menores de 30 años ha sido del 10 %, de 30 a 50 años ha sido del 13 % y para mayores de 50 años ha sido del 6 %.

6.4. Fiscalidad

RESULTADOS ANTES DE IMPUESTOS (CIFRAS EN EUROS)

	2021	2022
España	1.676.953,52	2.086.279,24
Portugal	74.736,33	306.603,88
Bélgica	44.692,79	37.162,54
Reino Unido	67.875,8	44.683,75
Estados Unidos	-94.582,16	-162.907,03
Total	1.769.676,28	2.311.822,38

IMPUESTOS PAGADOS POR PAÍS (CIFRAS EN EUROS)

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	72.388	205.395	0	0
Portugal	216.132	752.109	70.206	45.000
Total	1.913.674	10.560.003	335.021	395.307
GÓMEZ-ACEBO & POMBO, L. L. P.				
Estados Unidos	0	411.055	29.146	0
Total	0	411.055	29.146	0
2022	IVA	IRPF	Impuesto sobre sociedades	Otros tributos
GÓMEZ-ACEBO & POMBO ABOGADOS, S. L. P.				
España	2.320.430	10.597.037	775.812	456.955
Bélgica	0	13.683	0	0
Reino Unido	1.237	248.315	0	0
Portugal	306.570	825.4761	33.693	45.000
Total	2.628.237	11.684.512	756.505	501.955
GÓMEZ-ACEBO & POMBO, L. L. P.				
Estados Unidos	0	497.443	0	0
Total	0	497.443	0	0

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

Ayudas

Durante el 2022 la Firma ha recibido 22.121,99 euros de subvenciones públicas.

Donaciones y patrocinios

En el 2022, Gómez-Acebo & Pombo ha apoyado económicamente (con 361.135,20 euros) a distintas organizaciones y proyectos sociales que concuerdan con sus principios y valores. El 77,18 % de dicha cantidad corresponde a aportaciones a la Fundación Fernando Pombo. Además, durante este ejercicio se han detrído del resultado las aportaciones a patrocinios por un importe de 99.437,23 euros; destaca la implicación de la Firma con las entidades que trabajan en defensa de los derechos humanos y la diversidad, la promoción de la empresa familiar, la innovación y la investigación.

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

ÁMBITOS	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁGINA DEL INFORME
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: <ol style="list-style-type: none"> su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. 	2-1, 2-6, 2-22, 2-9, 2-12, 2-29, 3-2, 2-2, 3-1, 2-3	5-12
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a cuestiones medioambientales, a cuestiones 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—.	2-6, 2-23, 2-26, 2-15, 2-19, 205-1, 403-1, 404-2, 405-1, 414-1	13-16, 18, 22, 29 - 31, 53
Resultados de las políticas KPI	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan lo siguiente: <ol style="list-style-type: none"> el seguimiento y la evaluación de los progresos; la comparabilidad entre sociedades y sectores de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia. 	2-25, 3-3, 2-7, 2-6, 201-4, 203-1, 205-2, 301-1, 301-2, 302-1, 303-1, 305-1, 305-2, 305, 3, 306-1, 401-1, 404-2, 405-1, 405-2, 406-1, 414-1	28, 45, 54-58, 67- 89
Riesgos a CP, MP y LP	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), productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Cómo el grupo gestiona dichos riesgos, Procedimientos utilizados para detectar y evaluar dichos riesgos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia.	2-25, 3-3	16-18

ÁMBITOS	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁGINA DEL INFORME
Cuestiones medioambientales	Global medio ambiente		
	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, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental. 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.	2-23, 2-27	53-59
	Contaminación		
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente.	3-3, 302-4, 305-5	54-55
	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	306-1, 306-3	58-59
	Uso sostenible de los recursos		
	El consumo y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-5	56-57
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	301-1	56-57
	Consumo, directo e indirecto, de energía; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	302-1, 302-4	56-57
	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	54-55
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	201-2	53-59
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios empleados para tal fin.	305-5	54-55
	Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	-	59	

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	67-74
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	2-7	75-80
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7	80-85
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. Número de nuevas contrataciones de empleados	401-1	86
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor (mismo nivel de puestos).	405-2	39-40
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de la media de la sociedad.	405-2	39
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluidas la retribución variable, las dietas, las indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	2-19	40
	Empleados con discapacidad.	405-1	32
	Número de horas de absentismo.	403-2	34-35
	Implantación de políticas de desconexión laboral	2-25	33
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y a fomentar el ejercicio corresponsable de ella por parte de ambos progenitores.	2-25	33
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	403-2, 403-3, 403-5	41
	Accidentes de trabajo, en particular, su frecuencia y gravedad.	403-9	41
	Enfermedades profesionales; desagregadas por sexo.	403-10	41
	Relaciones sociales		
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	2-30	42
	Formación		
	Las políticas implantadas en el campo de la formación y el desarrollo profesional.	2-25, 404-2	35-36
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	36
	Igualdad		
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	2-25	31-32
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	3-3, 2-25	29-30
	Planes de igualdad (capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	3-3, 2-25	29
	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	3-3, 2-25	29-32
	Derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-23, 3-3, 2-25
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.		406-1	18-19
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.		3-3, 2-25, 406-1	18-19

ÁMBITOS	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁGINA DEL INFORME
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	3-3, 2-25, 2-23, 2-26, 205-2	14-16
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	3-3, 2-25, 2-23, 2-26, 205-2	14-16
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	-	90
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	203-1	45-51
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	203-2	45-51
	Las acciones de asociación o patrocinio.	2-28	90
	Subcontratación y proveedores		
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	2-6, 414-1, 308-1	20
	Sistemas de supervisión y auditorías; sus resultados.	2-6	20
	Consumidores		
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de éstas.	417-2	19
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país.	201-1	89
	Impuestos sobre beneficios pagados.	201-1	89
	Subvenciones públicas recibidas.	201-4	90

6.6. Informe de verificación



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE GÓMEZ-ACEBO & POMBO ABOGADOS, S.L.P. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, 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 2022 del Grupo.

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

Responsabilidad de los Administradores

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

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

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

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



Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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 2022.
- 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 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Contraste de la información financiera reflejada en el EINF con la incluida en las cuentas anuales consolidadas del Grupo.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.



Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de GÓMEZ-ACEBO & POMBO ABOGADOS, S.L.P. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la “Tabla de referencia de contenidos del Estado de Información No Financiera y contenidos GRI” incluida en el Informe de Gestión Consolidado.

Uso y distribución

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

PKF ATTEST Servicios Empresariales, S.L.

Sergio Díaz

12 de mayo de 2023

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo