



BROSETA ABOGADOS, S.L.P. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Estado de Información No Financiera

Informe consolidado que forma parte del Informe de Gestión

2024

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. MODELO DE NEGOCIO.....	4
2.1. PERFIL DE LA COMPAÑÍA.....	4
2.2. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA.....	10
2.3. ANÁLISIS DEL ENTORNO.....	10
2.4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS.....	12
2.5. RIESGOS Y ACTUACIONES SOSTENIBLES.....	14
3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	18
3.1 EMPLEO.....	18
3.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	23
3.3 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	26
3.4 RELACIONES SOCIALES	30
3.5 FORMACIÓN.....	30
3.6 PLAN DE IGUALDAD.....	32
4. DERECHOS HUMANOS.....	34
4.1 APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA	34
4.2 PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	44
4.3 DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS.....	45
4.4 RESPETO LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	45
4.5 ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.....	45
4.6 ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO	45
4.7 LA ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL.....	45
5. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	46
5.1 GESTIÓN AMBIENTAL	46
5.2 CONTAMINACIÓN	46
5.3 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS	46
5.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	47
5.5 CAMBIO CLIMÁTICO.....	49
5.6 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	51
6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO	52
6.1 MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	52
6.2 POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS.....	53
6.3 PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO	54
6.4 CANAL ÉTICO	55
6.5 ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO	55
7. RELACIONES CON TERCEROS	57
7.1 CLIENTES / CONSUMIDORES	57
7.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	57
7.3 INFORMACIÓN FISCAL.....	57
7.4 COMPROMISOS DE LA COMPAÑÍA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	57
8. TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	59

1. PRESENTACIÓN

BROSETA Abogados, S.L.P. y sus sociedades participadas, BROSETA Compliance, S.L., BROSETA Portugal Sociedade de Advogados, SP, RL, Business Initiatives Consulting S.L. y Wake Up Sustainability, S.L. (en adelante todas ellas, **BROSETA**) elabora el Estado de Información No Financiera consolidado (EINF), que incluye la información social, medioambiental y de gobierno más relevante correspondiente al ejercicio anual comprendido entre el 1 de enero del 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

El Estado de Información No Financiera consolidado no es obligatorio para **BROSETA**. Este informe corresponde al ejercicio fiscal 2024, es decir, desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024.

El informe ha sido elaborado aplicando los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley de Información no Financiera. El EINF ha sido formulado con los objetivos de identificar riesgos, mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de inversores, consumidores y sociedad en general recogidos en la Directiva europea 2014/95 UE en materia de Información No Financiera y Diversidad, y en la transposición a la legislación española en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre sobre la misma materia.

El presente Informe se ha elaborado teniendo en cuenta los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Dado que el presente Informe cumple con los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el informe de gestión, se da cumplimiento a dicha normativa a través del mismo incluyendo la información no financiera más relevante, en función de la actividad que **BROSETA** lleva a cabo.

Para la elaboración del presente EINF se ha tomado como estándar de *reporting* una selección de indicadores, o parte de su contenido, establecidos en la guía para la elaboración de Memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenidos definidos por la versión de la guía más actualizada, *GRI Standards*.

En la elaboración del Estado de Información No Financiera se ha dedicado especial énfasis en describir el modelo de negocio, la evolución de la actividad y sus principales indicadores no financieros que favorezcan su comprensión y sean útiles para un mejor entendimiento por parte de los grupos de interés del impacto de la actividad de **BROSETA** en su entorno y en la sociedad.

2. MODELO DE NEGOCIO

2.1. PERFIL DE LA COMPAÑÍA

2.1.1. Descripción de la Compañía

BROSETA es un grupo de sociedades integrado por BROSETA Abogados, S.L.P., BROSETA Compliance, S.L., y Wake Up Sustainability, S.L. También se tiene una participación menor del 20% en Business Initiatives Consulting, S.L. (BIConsulting).

BROSETA Abogados, S.L.P. es una Sociedad Limitada Profesional con sede social en Valencia. Fundada en 1975 por el Catedrático de Derecho Mercantil y Consejero de Estado, Manuel Broseta Pont, la firma BROSETA Abogados es hoy un despacho nacional de referencia que cubre todas las áreas del Derecho. Conjugamos la especialización en las áreas de la práctica tradicional con la expansión continuada en otras nuevas ligadas al mundo de la empresa y a las instituciones donde ofrece un asesoramiento jurídico integral. Es la matriz de un grupo empresarial de servicios jurídicos y de consultoría, con presencia en tres ciudades españolas (Valencia, Madrid y Barcelona) y dos en el extranjero (Lisboa y Zúrich).

2.1.2. Actividades a las que se dedica la Compañía

BROSETA Abogados, S.L.P. está dedicada a la prestación de servicios profesionales y de asesoramiento jurídico en las principales áreas del Derecho a empresas locales, nacionales, multinacionales y a todo tipo de entidades y organismos de la Administración Pública.

BROSETA Abogados es una firma de referencia en el sector legal caracterizada por su implicación y compromiso con la calidad, la innovación, la excelencia en el servicio y la proximidad al cliente. Cuenta con una oferta integral de asesoramiento en todas las ramas del Derecho de los Negocios, y una profunda especialización sectorial y un posicionamiento consolidado en el middle market y el asesoramiento de nicho para grandes empresas.

Desde sus inicios, en 1975, BROSETA Abogados ha contado con una profunda raigambre e implicación en la sociedad empresarial y tiene un amplio conocimiento del funcionamiento de las instituciones en sus distintos ámbitos. Hoy, la Firma cuenta con un equipo de más de 300 profesionales con experiencia en todos los ámbitos del Derecho y del asesoramiento jurídico corporativo.

BROSETA ABOGADOS, Sucursal en Portugal presta servicios jurídicos a empresas en Portugal, enfocada en contribuir a la afirmación global de la marca, a través de la construcción de soluciones legales confiables y generadoras de valor.

BROSETA Compliance, S.L., filial de BROSETA Abogados, S.L.P., es una consultoría dedicada exclusivamente a Compliance, que presta servicios de asesoramiento a las organizaciones en las áreas de cumplimiento normativo y buen gobierno, prevención del blanqueo de capitales, y canales de denuncia.

Business Initiatives Consulting, S.L. es una consultoría especializada en la financiación de proyectos relacionados con el I+D+i, el medioambiente e inversiones productivas, con sedes en Madrid, Valencia y Barcelona.

Wake Up Sustainability, S.L. es una consultora especializada en estrategia corporativa ESG, normativa en sostenibilidad, reporting e implementación de procesos de circularidad.

2.1.3. Segmentos de mercado

BROSETA tiene una profunda especialización sectorial y un posicionamiento consolidado en el middle market y el asesoramiento de nicho para grandes empresas. A continuación, se detallan las áreas de especialización, así como los sectores hacia los cuales desempeña su actividad:

Área de Administrativo Público:

Asesoramiento a administraciones públicas y entidades privadas en cuestiones relacionadas con el derecho administrativo y público. Ofrecen servicios en contratación administrativa, procedimientos contencioso-administrativos, urbanismo, medioambiente y sectores regulados.

Área de Concursal o Reestructuraciones:

Ofrecen una respuesta transversal a los procedimientos concursales que son particularmente complejos. Desde la entrada en vigor de la Ley Concursal, la firma ha participado en numerosos procedimientos concursales, asesorando tanto a deudores como a acreedores. Ofrecen servicios en negociaciones con acreedores, medidas de reestructuración financiera, análisis de la estructura laboral, y gestión de créditos concursales. Además, prestan asesoramiento integral durante todo el procedimiento concursal, desde el momento previo a la solicitud de concurso de acreedores hasta su finalización.

Área de Grants & Investments:

Área especializada en asesorar a empresas en la obtención de fondos públicos, ahorro de costes y beneficios públicos adaptados a sus necesidades. Ofrecen un servicio sofisticado y completo que incluye el acompañamiento ante las Administraciones públicas. Este equipo multidisciplinar está compuesto por abogados, economistas, técnicos e ingenieros, y se enfoca en maximizar resultados y minimizar riesgos futuros.

Área de Derecho Mercantil:

El equipo de derecho mercantil de BROSETA asesora en fusiones y adquisiciones, reestructuraciones empresariales, derecho societario y contratos mercantiles. También ofrecen asesoramiento en derecho bancario y financiero.

Área de Derecho Fiscal:

Especializados en el asesoramiento fiscal a empresas y particulares, incluyendo planificación fiscal, cumplimiento de obligaciones tributarias y defensa en procedimientos tributarios. También ofrecen servicios en fiscalidad internacional y precios de transferencia.

Área de Derecho Laboral:

El equipo de derecho laboral de BROSETA ofrece asesoramiento en relaciones laborales, negociación colectiva, reestructuraciones y litigios laborales. Se encargan, además, de la gestión de expatriados y la prevención de riesgos laborales.

Área de Derecho Penal:

Defensa en procedimientos penales, tanto a nivel corporativo como individual. Ofrecen servicios en delitos económicos, delitos contra la administración pública y delitos contra el medio ambiente.

Área de Procesal y Arbitraje:

Resolución de conflictos a través de procedimientos judiciales y arbitrales. Ofrecen servicios en litigios comerciales, litigios civiles y arbitraje internacional.

Por otro lado, BROSETA opera en estas áreas en **una amplia variedad de sectores**, ofreciendo servicios jurídicos especializados y adaptados a las necesidades de cada industria. Los principales sectores, sin carácter limitativo, en los que la firma tiene presencia son:

- **Alimentación y bebidas:** asesoramiento en regulación alimentaria, etiquetado, seguridad alimentaria y litigios relacionados con el sector.
- **Automoción:** aspectos como la fabricación, distribución, y venta de vehículos, así como en cuestiones de propiedad intelectual y litigios.
- **Aviación / Aeronáutica:** regulación aeronáutica, contratos de leasing y financiación de aeronaves, y litigios relacionados con el sector.
- **Construcción e infraestructuras:** aspectos derivados de la contratación pública y privada, gestión de proyectos, y resolución de disputas en el sector de la construcción.
- **Deporte y entretenimiento:** contratos de patrocinio, derechos de imagen, y litigios relacionados con el deporte y el entretenimiento.
- **Distribución:** negociación en contratos de distribución, franquicias y litigios comerciales.
- **Economía Digital:** asesoramiento en cumplimiento normativo, procedimientos sancionadores, ciberseguridad, tratamiento y protección de datos personales.
- **Energía y Transición Ecológica:** proyectos de energías renovables, regulación ambiental, proyectos de sostenibilidad, regulación ambiental y responsabilidad social corporativa.
- **Industria:** asesoramiento en la regulación industrial, contratos de suministro, y litigios relacionados con el sector.
- **Inmobiliario y urbanismo:** servicios en la compraventa de inmuebles, desarrollo urbanístico, y litigios inmobiliarios.
- **Movilidad:** asesoramiento en regulación del transporte, contratos de logística, y litigios relacionados con la movilidad.
- **Sanidad, farma y biotech:** servicios en regulación sanitaria, ensayos clínicos, y litigios relacionados con el sector farmacéutico y biotecnológico.
- **Sector financiero / Fintech:** aspectos sobre regulación financiera, fintech, y procedimientos judiciales relacionados con el sector financiero.
- **Seguros:** regulación de seguros, contratos de seguros, y procedimientos judiciales relacionados con el sector asegurador.
- **Transporte y logística:** asesoramiento en contratos de transporte, regulación logística, y litigios relacionados con el sector.

2.1.4. Mercados en los que opera

Nacional

BROSETA opera en territorio español desde sus sedes en Valencia, Madrid y Barcelona.

Internacional

BROSETA cuenta con una clara vocación internacional, prestando asesoramiento a clientes españoles y extranjeros en todo el mundo. En el continente europeo, **BROSETA** está presente con oficinas propias en Portugal y Suiza.

Cuenta desde 2018 con oficina en Lisboa, apertura que dotó a la compañía de una dimensión óptima para ofrecer un servicio plenamente ibérico a sus clientes.

El posicionamiento geográfico de la Firma se completa con la oficina de Zúrich, ciudad donde está presente la organización desde 2013, y con el liderazgo de la Red Legal Iberoamericana, (RLI) alianza de firmas legales en Latinoamérica con presencia en 20 países y más de 1000 abogados estableciendo sinergias y satisfaciendo las necesidades de las organizaciones en ambas geografías. En concreto, la RLI tiene presencia en España, Portugal, Suiza, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Oficinas

MADRID

Dirección: Paseo de la
Habana, 101. 28036. T. +34
914 323 144

VALENCIA

Dirección: Pascual y Genís, 5.
46002
Tel.: +34 96 392 10 06/7

BARCELONA

Dirección: Tuset, 23.
08006
Tel.: +34 93 362 05 45

ZÚRICH

Dirección: Schiffplände, 22.
8001
Tel.: +41 445 51 45 22

LISBOA

Dirección: Avenida da República, 57, 6º
andar, 1050-189. . T. +351 300 509
035

2.1.5. Estadística del negocio

Nuestros clientes son empresas del sector privado, tanto de mediano como de gran tamaño, procedentes en su mayoría de España. La cifra de negocio indica que el 93% de nuestras ventas anuales se llevan a cabo en la Península Ibérica, 89% en territorio español y 4% en Portugal. Mientras que el 7% de nuestras ventas anuales se ejecutan a nivel internacional.

Figura 1. Distribución de la cifra de negocios de **BROSETA** consolidada por país

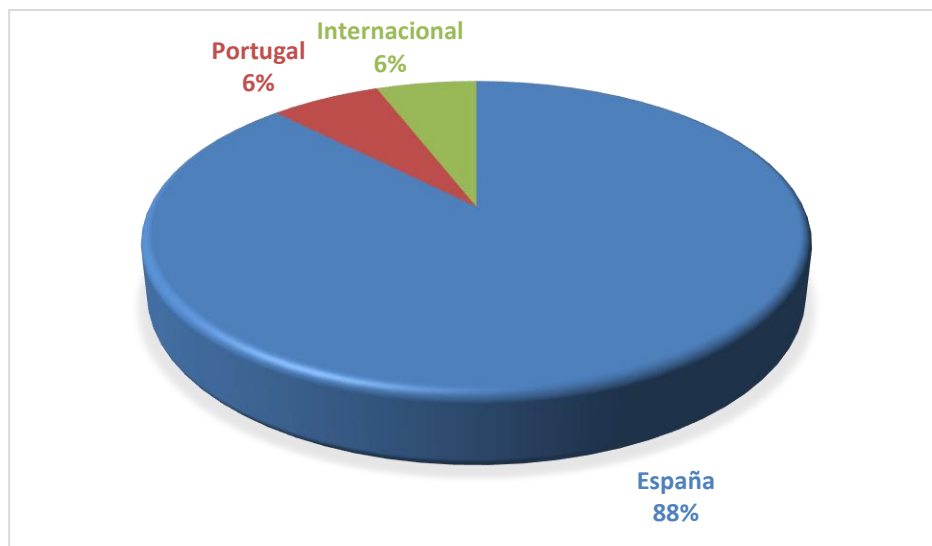
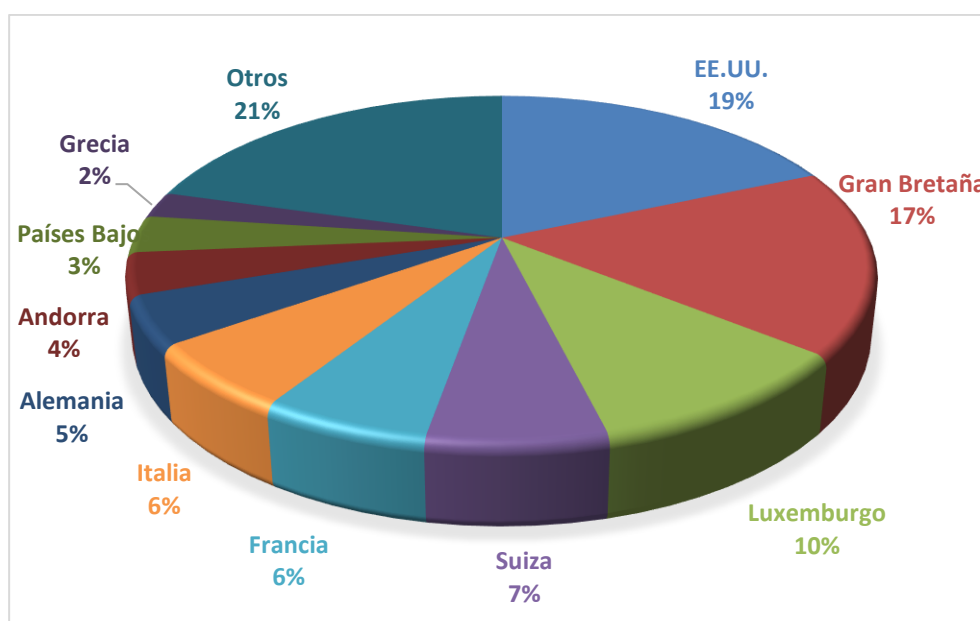
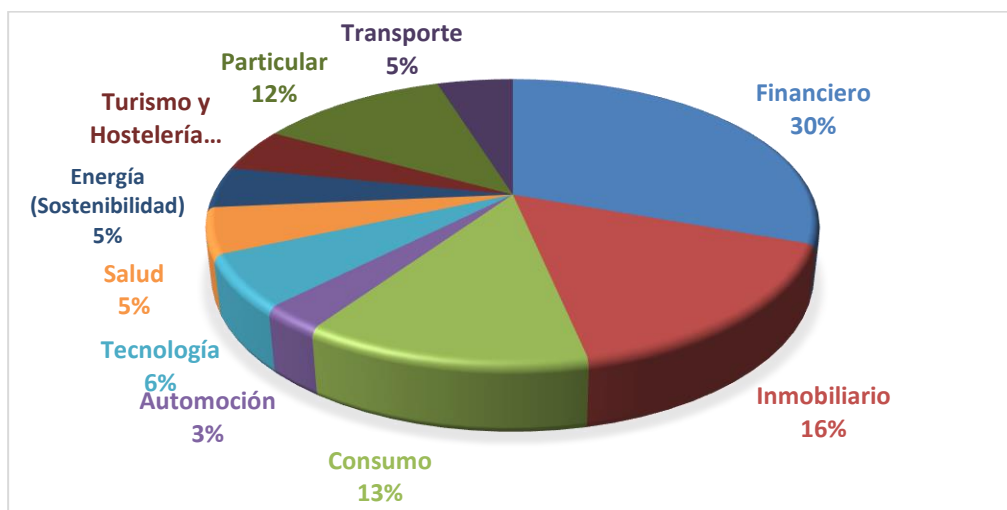


Figura 2. Distribución de la cifra de negocios de **BROSETA** consolidada a nivel internacional



La facturación total por sectores de actividad de los clientes de **BROSETA** se detalla a continuación.

Figura 3. Facturación de Clientes por sectores de actividad de BROSETA.



2.1.6. Grupos de interés

BROSETA desarrolla su actividad en continuo contacto con sus grupos de interés, y reconoce como sus principales grupos de interés a los socios, clientes, profesionales, proveedores, y organizaciones colaboradoras.

Los clientes son el grupo donde se orientan los esfuerzos para ofrecer el mejor servicio. Las personas trabajadoras son el grupo más afectado en la toma de decisiones y en las políticas de la compañía y, a su vez, tienen influencia sobre las actividades y gestión de la organización. Asimismo, los socios y las socias planifican y orientan el uso de los recursos de la compañía, a través de planes estratégicos y objetivos que incluyan a todos los grupos de interés.

2.1.7. Misión, visión, valores

Comprometidos en el respeto, la responsabilidad y la excelencia en nuestro desempeño profesional, estos son los valores que identifican a **BROSETA**:

Vivimos la excelencia

Estamos **comprometidos con la calidad**, aportando con cercanía las **soluciones útiles** y claras que demanda y valora el cliente. **Innovamos** y nos formamos buscando la mejora constante. Prestamos atención al detalle en todo lo que hacemos.

Primero personas

Somos una organización que se ocupa de nuestra gente. Valoramos la **diversidad** y reconocemos la riqueza que aporta cada uno al grupo, considerando su opinión y potenciando el **desarrollo personal** desde la **confianza**, el **respeto** y la **participación**. Disfrutamos de nuestro trabajo y en nuestro trabajo.

Creando equipo integramos el talento

Trabajamos en **equipo**, poniendo el **talento al servicio de todos**, complementándonos y proporcionando un mayor valor al cliente y a la organización.

Buscamos el equilibrio vital

Somos una organización de personas con **sentido común**, que valora y fomenta las inquietudes personales, culturales, sociales y profesionales. Nos une un compromiso mutuo para alcanzar un **equilibrio vital y profesional**.

La comunicación fluye

Nos comunicamos entre todos. Transmitimos lo que afecta a la organización y a las personas con **confianza, transparencia, veracidad y fluidez**. Fomentamos que nuestra gente se involucre en las decisiones.

Somos un corredor de fondo

El **esfuerzo** y la **perseverancia** de todos son claves para el éxito a largo plazo. Invertimos cada día pensando siempre en el futuro. Construimos **relaciones duraderas** y comprometidas con nuestros clientes y con las personas que nos rodean. Primamos la importancia del grupo frente al individuo.

2.2. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

2.2.1. Esquema societario y organizacional

El Consejo de Administración de BROSETA Abogados lo integran 9 personas, 8 socios de la Firma y una novena persona como consejero independiente. Los altos cargos son el Presidente, Manuel Broseta Dupré, y la Socia Directora, Rosa Vidal Monferrer.

BROSETA Abogados es cabecera de un grupo de sociedades que se describe a continuación:

- a. Sociedades filiales en las que se ostenta el control (más de un 50% de participación):
BROSETA Compliance, S.L. es una compañía que ofrece soluciones de negocio orientadas a reforzar los sistemas de Buen Gobierno, Control Interno y Cumplimiento Regulatorio de las organizaciones.
Wake Up Sostenibilidad, S.L. es una consultora especializada en estrategia corporativa ESG, normativa en sostenibilidad, reporting e implementación de procesos de circularidad.
- b. Sociedades participadas en las que no se ostenta el control (menos de un 50% de participación):
BIConsulting, S.L. es una compañía especializada en la consultoría integral de ayudas públicas. Ofrece consultoría de I+D, especializada en la financiación de proyectos relacionados con el I+D+i, el medioambiente e inversiones productivas.

2.3. ANÁLISIS DEL ENTORNO

BROSETA opera en un entorno conformado por firmas nacionales e internacionales que prestan, en un rango mayor o menor, servicios de asesoramiento jurídico y consultivo a todo tipo de empresas, instituciones, entidades del sector público y personas físicas.

Las firmas de servicios jurídicos nacionales son el ámbito de competencia directa de **BROSETA**. La Firma ocupa la novena posición por volumen de negocio global (Ver Figura 5 en la siguiente

página. Fuente: *Expansión*; se considera la facturación total de los bufetes españoles en todo el mundo).

Premios y reconocimientos

En 2024, las áreas de práctica y abogados de BROSETA han recibido premios y distinciones de los principales directorios internacionales en sus respectivos capítulos sobre España.

- Firma reconocida por el directorio internacional Chambers & Partners como una de las mejores compañías de asesoramiento jurídico en España en las categorías de Banking & Finance (en Banda 5); Corporate / M&A: Mid-market (Banda 2); Dispute Resolution (Banda 4); Employment (Highly Regarded, Banda 3); General Business Law: Regions (Spotlight), Tax (Banda 6), y TMT: Data Protection (Banda 3); y los socios Miguel Navarro (Banda 5, Banking & Finance); Joao Espanha (Banda 3, Insurance); Joao Espanha (Banda 2, Tax); Leonor Futscher de Deus (Banda 3, Insurance) Julio Veloso (Banda 2, Corporate / M&A); Jesús Giner (Banda 4, Dispute Resolution); Rosa Vidal (Banda 4, Public Law), Miguel Geijo (Banda 1, Data Protection) y Agustín Puente (Banda 1, Data Protection), han sido destacados entre las prácticas y los profesionales de referencia en España en 2023.
- Firma reconocida por el directorio internacional Legal 500 como una de las mejores compañías de asesoramiento jurídico en España en las categorías de Banking & Finance, Public Law y Dispute Resolution.
- BROSETA ha sido reconocido por el directorio francés Leaders League entre las prácticas de referencia en España, destacando los equipos de Litigios Comerciales, Protección de Datos y Ciberseguridad, Corporativo / M&A, Laboral, Reestructuraciones e Insolvencias, Fiscal, Banca y Mercado de Capitales, y los socios: Jesús Giner, Marta Alamán, Enrique Hervás, Alberto Fernández Irizar, Joao Espanha, Enrique Vázquez, Luis Alaix, Miguel Geijo, Agustín Puente, Joaquín Giráldez, Antonio Navarro, Miguel Navarro, Carlos Salinas, Julio Veloso y Álvaro Gámez.
- El directorio internacional Best Lawyers reconoció a 90 abogados de BROSETA entre los mejores de España y Portugal en su última edición. El directorio reconoce el desempeño de los profesionales en función de la valoración de los propios compañeros de profesión, y de acuerdo con ello, destacó a 66 abogados de la Firma entre los mejores de España y Portugal; y seleccionó además a otros 24 abogados por su desarrollo y proyección profesional a corto plazo, incluyéndolos en la categoría “Ones to watch”. Adicionalmente, el socio Antonio J. Navarro ha sido reconocido como “Abogado del Año en España” en la categoría de Entidades Financieras.
- Además, BROSETA fue reconocida por el diario económico *Expansión* como una de las mejores compañías de asesoramiento jurídico en la categoría Life Sciences.
- La publicación legal especializada *Iberian Lawyer* reconoció la práctica laboral de BROSETA como ganadora en la categoría de “Law Firm of the Year Sports Law” en el marco de la iniciativa “Iberian Lawyer Labour Awards Spain 2024”. Tanto el área Laboral como los socios Marta Alamán y Alberto Fernández Irizar habían sido destacados previamente como finalistas en una decena de categorías, entre las mejores prácticas laborales y abogados laboristas del año en España junto a más de una treintena de firmas y profesionales especializados en materia laboral.

- Asimismo, Iberian Lawyer reconoció en 2024 en el marco de la iniciativa “Forty under 40” de los Iberian Lawyer Awards” a 5 de nuestros asociados seniors y directores como finalistas en sus áreas de practica, quedando finalmente galardonado José Daniel González, director en el área de derecho Público, como Lawyer of the Year Public Law forty under 40. Este reconocimiento premia la excelencia y el notable desempeño profesional de un equipo compuesto mayoritariamente por profesionales menores de 40 años, entre distintas firmas de servicios jurídicos de España y Portugal.
- Rosa María Vidal Monferrer, socia directora de BROSETA, fue reconocida entre las 50 mujeres más inspiradoras del sector jurídico por la publicación especializada IBERIAN LAWYER en el marco de la iniciativa **INSPIRALAW INCLUSION & DIVERSITY 2024 - TOP 50 WOMEN IN THE LEGAL SECTOR**.

Figura 5. Ranking de servicios jurídicos españoles por volumen de negocio 2024.

En millones de euros. Incluye la facturación total de los bufetes

Ránking	Despacho	Facturación total de la firma	
		2023	2022
1	Garrigues	454,3	443,2
2	Cuatrecasas	388,7	352,7
3	Uría Menéndez	290,8	278,2
4	Pérez-Llorca	124,0	112,8
5	Gómez-Acebo & Pombo	92,9	83,8
6	Eclija	91,8	82,4
7	Auren	85,7	73,0
8	Legálitas	64,6	59,8
9	RocaJunyent	37,9	32,3
10	Bufete Barrilero	36,1	26,4
11	Broseta	36,0	40,0

Fuente: Expansión 2024

2.4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Desafíos y oportunidades del sector legal en España en 2025:

La tecnología, la sostenibilidad y el incremento de las operaciones de M&A ante la reducción de los tipos de interés. En un entorno cada vez más consciente de los desafíos ambientales, la tecnología se convierte en una herramienta fundamental. Los despachos debemos de seguir mirando de cerca las nuevas tecnologías para incorporarlas en nuestro día a día, como apuesta por la transformación digital. En esta línea, la sostenibilidad solo la entendemos en el marco del proceso de transformación digital que asegure la calidad del dato y donde no solo es una cuestión de modernización, sino también de visión estratégica.

Objetivos de la firma para 2025:

El objetivo para 2025 es continuar con una intensa actividad en todas las áreas, con crecimiento en los servicios recurrentes, y dotando a la organización de nuevas capacidades potenciadas durante los últimos años, como la práctica **de Nuevas Tecnologías, ESG** o continuar creciendo con el desarrollo de la línea de **Energía y Transición Ecológica**.

También en **operaciones de M&A** que, previsiblemente, aumentarán debido a la bajada de los tipos de interés, que impulsarán nuevas inversiones. La previsión de facturación para 2025 es continuar con un crecimiento sostenible aumentando alrededor de un 15%.

Estrategia de áreas del despacho que liderarán en 2025:

Impulso del área de **Nuevas tecnologías**, gracias en gran parte a la incorporación reciente de dos grandes expertas en la materia como socias de esta área en la oficina de Barcelona. Asimismo, las especialidades de **energía e inmobiliario** continuarán teniendo una intensa actividad, fruto del movimiento del sector, contando por ende con grandes operaciones de **M&A** el próximo año.

Asimismo, otra de las áreas con mayor crecimiento es el área de **Grants & Investments**, orientada a la obtención de ayudas, beneficios públicos, ahorros de costes y PERTES, equipo que lidera importantes proyectos en sectores relevantes como automoción, químico, energía, transporte y alimentación, entre otros.

Cultura BROSETA

El mundo está cambiando y sólo las compañías capaces de dar respuestas ágiles y adaptadas a las necesidades de sus grupos de interés serán las que marquen la diferencia. En **BROSETA** queremos que sean nuestros clientes y demás grupos de interés los protagonistas de este nuevo escenario.

Para ello, **practicamos una nueva manera de entender al cliente**, involucrados como equipo. Participamos de su estrategia y le acompañamos tanto en los éxitos como en los momentos complicados, construyendo relaciones sólidas que nos permiten dar soluciones de presente y explorar nuevos retos que anticipen soluciones frente a problemas de futuro.

Somos una firma ágil y flexible. Disponemos de una estructura que nos permite adaptarnos a los entornos más complejos con proactividad, y reaccionar ante cualquier contingencia con la eficiencia que demanda el mercado y el cliente.

Ponemos al frente de todos nuestros proyectos al equipo de socios de la Firma. Profesionales con una media de 30 años de experiencia, cercanos, proactivos e involucrados en cada decisión relevante para el cliente.

Impulsamos la transformación como base del crecimiento. Rechazamos las soluciones estáticas y estandarizadas. Cada cliente es un reto y sus necesidades definen nuestra propuesta de servicio. Tratamos de hacer crecer el valor de nuestros clientes en base a una forma diferenciada de hacer las cosas.

Plan Estratégico 2025-2027 de la Firma

Internamente existen mecanismos de comunicación conocidos por los y las profesionales en los que se trabaja día a día para potenciar su fluidez. **BROSETA** ha puesto en marcha desde enero de 2025 un nuevo Plan Estratégico para el ciclo 2025-2027, denominado **HORIZONTE 27**, impulsado por el Consejo de Administración y coordinado por la Socia directora, el Plan recoge todas las iniciativas, las implementa y obtiene sus métricas. No obstante, todas las sugerencias son tenidas en cuenta y valoradas por la Dirección.

Este Plan ha sido ideado y estructurado en base a un objetivo esencial: **impulsar el Talento de la Firma y ofrecer a nuestro capital humano un espacio de desarrollo en el que crecer profesional y personalmente.**

En base a una serie de prioridades estratégicas, **HORIZONTE 27** plantea una ambiciosa propuesta de crecimiento para los próximos años, tanto en volumen de negocio como en cartera y relevancia de clientes, impulsando aspectos como la innovación, la internacionalización y, por supuesto, el desarrollo e impulso del talento.

Firma más especializada e integrada ante el cliente

Propuesta de valor alineada con los clientes, que permite anticiparnos a sus problemas e innovar en el servicio que brindamos.

Compromiso con el crecimiento de nuestros profesionales

Gestión de personas con el modelo de los 5 estados:

- Búsqueda de la CONFIANZA de los colaboradores y socios entre ellos y con la Dirección.
- Potenciar la COLABORACIÓN genuina entre personas y áreas para lograr las metas de la organización.
- Consolidar el COMPROMISO de asociados y socios con el proyecto, la organización y las personas
- Afianzar el CONOCIMIENTO de sus áreas de especialidad, de sus trabajos, de sus carreras, de los negocios, de gestión, de los resultados, etc.
- Arraigar el sistema de CALIDAD TOTAL a través del trabajo con método orientado a la mejora continua

Crecimiento y posicionamiento

En el marco del HORIZONTE 27, la apertura de BROSETA en Barcelona que se llevó a cabo hace tres años a través de la integración de un equipo de más de 50 profesionales, supone la tercera sede física de la Firma en España, junto con la presencia de la compañía en Valencia, desde sus orígenes, y en Madrid, desde 2007.

Adicionalmente, BROSETA cuenta desde 2018 con oficina en Lisboa, dotándose así de una dimensión que permite a la compañía ofrecer un servicio plenamente ibérico a sus clientes.

El posicionamiento geográfico de la Firma se completa con la oficina de Zúrich, ciudad donde está presente la organización desde 2013, y con el liderazgo de la Red Legal Iberoamericana, alianza de firmas legales en Latinoamérica que tiene presencia en 18 países y cuenta con más de 600 abogados estableciendo sinergias y satisfaciendo las necesidades de las organizaciones en ambas geografías.

2.5. RIESGOS Y ACTUACIONES SOSTENIBLES

2.5.1. Factores, tendencias y evolución de su actividad

En **BROSETA** entendemos la sostenibilidad de una manera transversal, considerando todas aquellas acciones que, de manera coordinada con nuestros grupos de interés, desarrollamos en nuestro día a día en el ámbito de los derechos humanos, del trabajo, de la conservación del medioambiente y de las prácticas éticas y las políticas basadas en un comportamiento justo.

Perseguimos dejar un mundo mejor, no sólo desde la cuestión medioambiental, que es esencial, sino también, por supuesto, en el ámbito de los derechos y la igualdad.

Con este propósito, son múltiples las acciones que llevamos a cabo desde **BROSETA**, todas ellas alineadas con los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

A través de nuestro Informe de Progreso del Pacto Mundial, memoria que elaboramos anualmente en base a los esfuerzos que hacemos en la aplicación de los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción, reflejamos las diferentes acciones que desarrollamos mostrando así el claro compromiso para que toda esta cuestión forme parte de la estrategia de la organización, para que esté sobre la mesa de las decisiones del Consejo.

Somos una firma de servicios jurídicos pionera en este sentido. Algunas de las firmas de nuestro entorno están también alineadas y muchas otras están comenzando a avanzar en la misma línea, lo que nos hace ver que estamos en la dirección correcta en una cuestión trascendental para cualquier organización que, más allá del resultado inmediato, confía en su aportación a la sociedad como generadora de valor sostenible y duradero.

Los y las profesionales de **BROSETA** están involucrados desde el primer día en esta manera de entender a las organizaciones. Disponemos de un Código Ético que, en sus diferentes capítulos, identifica e incide en una manera de hacer las cosas en base a todos estos principios de los que estamos hablando. Y de igual modo ocurre con nuestros proveedores y la sociedad en su conjunto. Percibimos desde hace tiempo que, para que confíen en nosotros, cada uno desde su ámbito de actuación, no basta con satisfacer sus necesidades. Es tan importante o más la manera en que nos demandan que se satisfagan esas necesidades.

2.5.2. Análisis de riesgos

BROSETA dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Penales y también de un Código Ético, y otras políticas de alto nivel aprobadas por el Órgano de Administración como la Política Anticorrupción, la Política Fiscal Corporativa y la Política de Conflictos de Interés.

El Órgano de Administración aprobó en 2017 un Modelo de Prevención de Delitos y nombró un Compliance Officer como un órgano con poderes autónomos de iniciativa y control que vela por el desarrollo y cumplimiento del Modelo, destacando su actividad en la actualización y presentación de políticas, protocolos y procedimientos de cumplimiento, y desde 2017, la actualización del Código Ético y el lanzamiento de las políticas anticorrupción, de conflictos de interés y fiscal corporativa. El Órgano de Compliance hace un seguimiento continuo del Sistema de Compliance establecido y del Sistema de Prevención de Riesgos Penales establecido por **BROSETA**.

En relación con los riesgos sociales y cuestiones relativas al personal, **BROSETA** ha identificado y evaluado el riesgo relacionado con el desarrollo del talento y el desarrollo profesional. En este sentido ha implementado desde hace años políticas y procedimientos como el Plan de Carrera, el Plan de Salud, o el Plan de Igualdad, entre otros.

En relación con los riesgos relacionados con los derechos humanos, **BROSETA** no ha detectado riesgos relevantes debido al compromiso establecido con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los profesionales y las profesionales del Grupo en el desarrollo de su actividad.

En cuanto a los riesgos relacionados con la corrupción y el soborno, tampoco se han identificado riesgos específicos y/o relevantes, y como se ha expuesto, se han tomado una serie de medidas en el área del Compliance, y se han desarrollado una serie de políticas y procedimientos con el objetivo de mitigar los riesgos.

Desde 2011 se aplica un procedimiento en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (en adelante PBCFT), que se dota de un Representante ante el SEPBLAC, un Órgano de Control Interno integrado por Socios y Directivos de **BROSETA**, y que ha sido actualizado sucesivamente con las modificaciones de las Directivas Europeas y leyes nacionales de aplicación, y revisado anualmente por un Experto Externo en la materia.

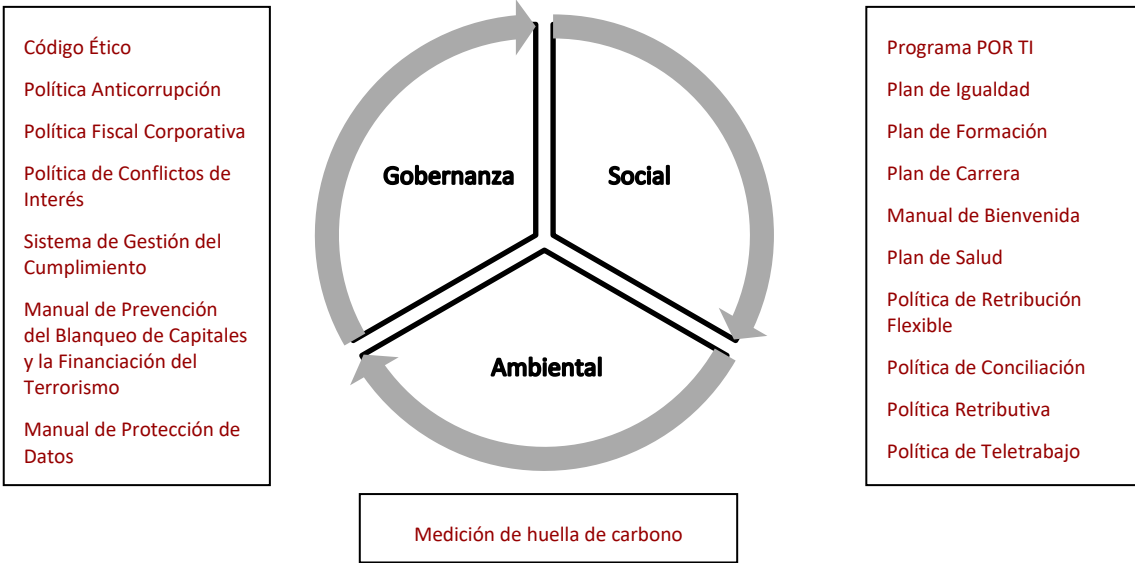
De igual manera **BROSETA** tiene como objetivo que el trabajo se realice por sus profesionales libremente y sin presiones, evitando comportamientos, actitudes o expresiones que ataquen la dignidad o denigren al resto de personas pertenecientes a la organización.

BROSETA ha identificado y analizado los posibles orígenes de riesgos relacionados con su actividad habiendo sido cuantificados, a la que vez que se han tomado medidas oportunas para su mitigación. De esta forma, se han identificado como principales riesgos relevantes los siguientes:

- Conflictos de interés
- Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- Seguridad de la información y confidencialidad
- Eficiencia energética y uso sostenible de los recursos
- Atracción y retención del talento

Para mitigar los riesgos **BROSETA** trabaja y diseña políticas y procedimientos que se resumen a continuación:

Figura 6. Políticas que orientan las estrategias y objetivos de **BROSETA**



2.5.3. Impacto sostenible de su actividad, productos y/o servicios

La actividad de asesoramiento y consultoría de **BROSETA** no genera un impacto significativo sobre la sostenibilidad y el medio ambiente. **BROSETA** no tiene responsabilidades, gastos, activos, ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados. No obstante, el convencimiento de **BROSETA** es firme en minimizar el impacto medioambiental, siguiendo los principios a estos efectos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2011, estableciendo medidas alineadas en nuestra gestión con los mismos.

En **BROSETA** entendemos la conservación del medio ambiente como una tarea de todos y a largo plazo.

El Código Ético de **BROSETA** ya considera esta cuestión, estableciendo en uno de sus puntos que *“La Sociedad lleva a cabo actuaciones y actividades que tienen como objetivo cuidar el Medio Ambiente, e informa y forma a cada uno de sus colaboradores en cómo mejorar, en su día a día, dicho cuidado”*.

En este sentido, la actividad de **BROSETA** no es intensiva en el consumo de recursos que tienen afectación en el medio ambiente, si bien existen ámbitos en los que el desempeño de la prestación de servicios profesionales tiene un impacto de más relevancia, como el consumo energético o de papel.

Así, **BROSETA** promueve en el desempeño de la profesión una serie de medidas para reducir el impacto en el medio ambiente que se describe en el capítulo dedicado en este informe.

3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

3.1 EMPLEO

BROSETA es una organización en la que las personas son parte fundamental de su negocio. Así, su desarrollo y cuidado es uno de los factores diferenciales de **BROSETA**, lo que le hace ser una Firma diferente en la medida en la que priman las personas y las relaciones duraderas. La cultura de **BROSETA** es ofrecer a todos los miembros de la organización un entorno en el que el crecimiento personal y profesional vaya de la mano.

En el Código Ético hay una sección completa dedicada a definir “Presupuestos y pautas de actuación internas de la organización y sus colaboradores” en la que, entre los capítulos 18 y 26, se definen aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, el acoso, el derecho a la intimidad, o la conciliación de la vida personal y profesional, entre otros.

“Buscamos el equilibrio vital” es otro de los valores de **BROSETA**: “Somos una organización de personas con sentido común, que valora y fomenta las inquietudes personales, culturales, sociales y profesionales. Nos une un compromiso mutuo para alcanzar un compromiso vital y profesional”.

Este valor corporativo resalta la importancia del equilibrio entre lo personal y lo profesional y se vincula con los derechos de los profesionales y las profesionales.

3.1.1 Número total y distribución de la plantilla por sexo, edad, país y clasificación profesional

La plantilla de **BROSETA** a 31 de diciembre de 2024 asciende a 304 profesionales, de los cuales 14 de ellos son socios en España, por lo que mantienen una relación mercantil con la sociedad.

A continuación, se muestra la evolución por género y rango de edad:

Tabla 1. Evolución de la plantilla por género y rango de edad en 2023 y 2024 de **BROSETA**.

	2023			2024		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Hasta 35	65	89	154	65	91	156
De 35 a 45	31	51	82	32	43	75
Mayores de 45	45	26	71	41	32	73
Total	141	166	307	138	166	304

A continuación, se muestra la distribución por género, rango de edad de cada y categoría profesional de la plantilla:

Tabla 2. Distribución de la plantilla de **BROSETA** en 2024 por género, rango de edad y categoría profesional.

	2024									
	Hasta 35 años			De 35 a 45 años			Mayores de 45 años			Total
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	T
Abogado/a	47	57	104	18	21	39	36	19	55	198
Otros profesionales	18	34	52	14	22	36	5	13	18	106
Total	65	91	156	32	43	75	41	32	73	304

A continuación, se muestra la distribución por género y rango de edad de la plantilla de BROSETA diferenciada en áreas:

La evolución de la distribución de profesionales por país de origen se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 3. Distribución por nacionalidad de la plantilla en 2024 de **BROSETA**

	2023			2024		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Española	156	126	282	119	141	260
Portuguesa	6	12	18	14	14	28
Otras	3	4	7	5	11	16
Total	165	142	307	138	166	304

3.1.2 Número total y distribución de las modalidades de contrato de trabajo

Todos los profesionales que prestan servicios en España mantienen con el despacho una relación laboral, a excepción de los socios de cuota y de los profesionales del sector jurídico que prestan servicios en la oficina de Portugal, que mantienen una relación mercantil.

A continuación, se muestra la evolución por género y modalidad contractual:

Tabla 4. Distribución por género y modalidad contractual de la plantilla en 2023 y 2024 de **BROSETA**.

	2023			2024		
	H	M	T	H	M	T
Indefinido	115	160	275	113	148	261
Temporal	1	2	3	0	1	1
Mercantil	25	4	29	24	16	40
Total	141	166	307	138	166	304

3.1.3 Número de despidos

BROSETA impulsa la retención del talento, el trabajo en equipo, la conciliación, la estabilidad y fomenta una cultura de cumplimiento.

La siguiente tabla muestra la evolución de despidos según el género en **BROSETA**.

Tabla 5. Despidos por género en 2023 y 2024 de **BROSETA**

2023			2024		
H	M	T	H	M	T
4	13	17	7	8	15

3.1.4 Remuneración media y evolución. Brecha salarial, remuneración puestos de trabajo iguales o de media en la sociedad (GRI 405-2).

El sistema retributivo en **BROSETA** viene determinado por el Plan de Carrera y, en virtud del mismo, existen diferentes niveles retributivos, que van desde un mínimo hasta un máximo, conformando las denominadas bandas salariales establecidas para cada grupo profesional.

Esta política de retribución es pública para toda la plantilla, previniendo así situaciones de discriminación directa o indirecta en las decisiones de promoción, anteponiendo siempre los principios de igualdad de oportunidades. Dentro de la misma, se establecen dos componentes, una retribución fija y una retribución variable. Ésta, será calculada en función del grado de cumplimiento de los objetivos personales, del Departamento y general del Despacho.

A continuación, se muestra la retribución media de los empleados de **BROSETA** desagregados por clasificación profesional, edad y sexo.

Figura 7. Remuneraciones medias desagregados por sexo.

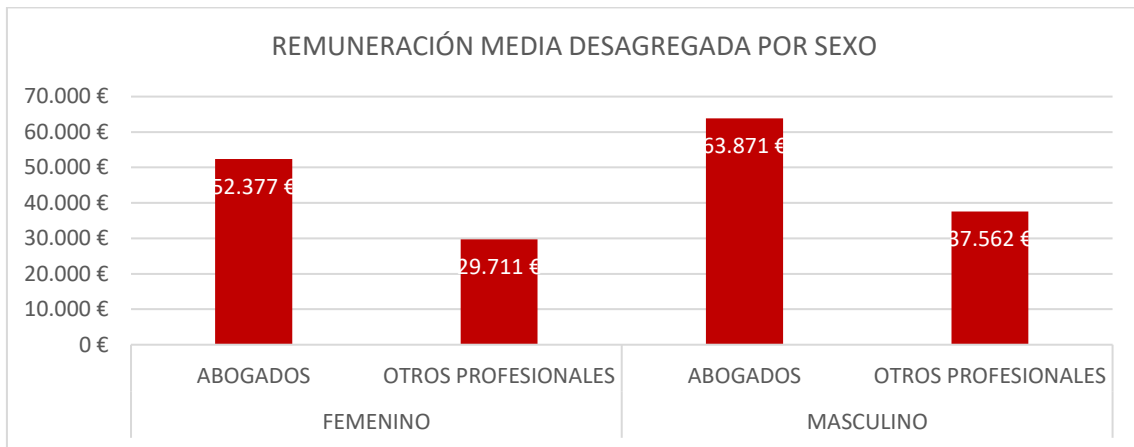


Figura 8. Remuneraciones medias desagregados por clasificación profesional.

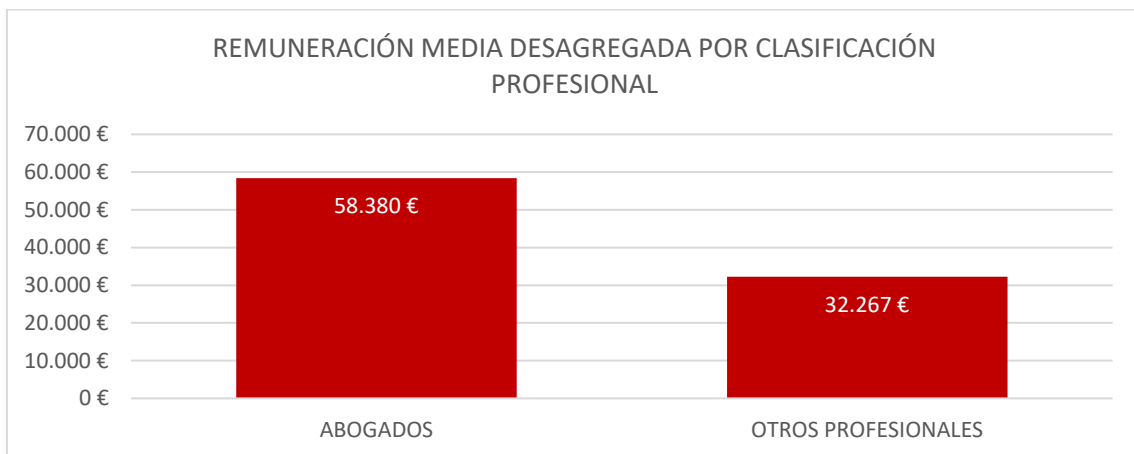
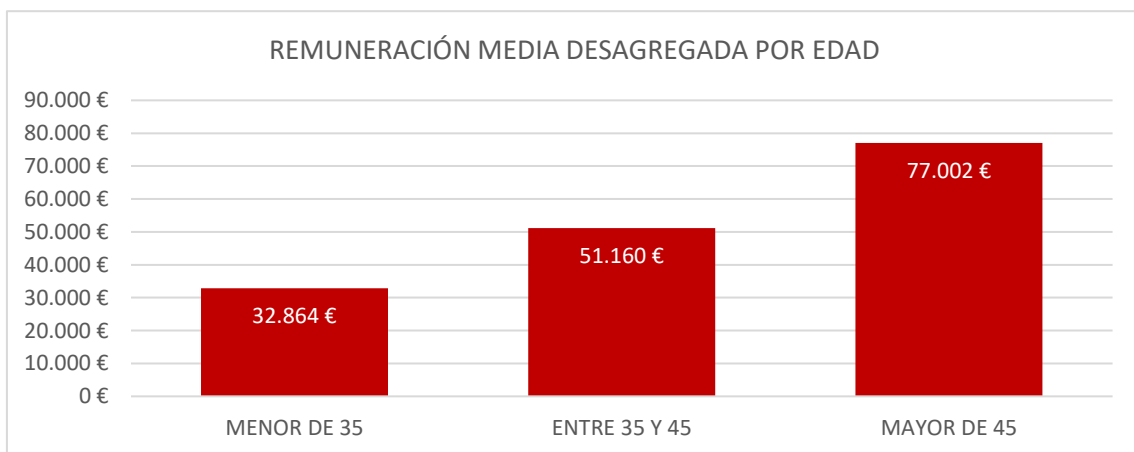


Figura 9. Remuneraciones medias desagregados por edad.



La brecha salarial se calcula con los datos del salario bruto anual, tomando como referencia la diferencia existente entre el salario promedio de los hombres y el de las mujeres, expresado como un porcentaje. La brecha salarial en 2024 es de un 18% en los Abogados y de un 21% en otros profesionales.

3.1.5 Remuneración media de consejeros directivos.

El Consejo de Administración de Broseta Abogados está compuesto por una mujer y ocho hombres. Solo uno de ellos percibe retribución por su cargo por ser consejero independiente.

3.1.6 Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo, implantación de políticas de desconexión laboral.

No hay pagos a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo.

Desde 2018 existe en **BROSETA** el programa POR TI que permite a sus profesionales acogerse a un régimen de teletrabajo de forma voluntaria.

- **Planificación de reuniones:** Con el ánimo de facilitar la organización y planificación de los y las profesionales para ofrecerles la debida flexibilidad y posibilidad de facilitar el equilibrio entre la vida profesional y personal, existe un compromiso de celebrar las reuniones internas de trabajo de lunes a jueves entre las 9:00 y las 18:00 horas.
- **Jornada intensiva.** Para contribuir al bienestar de los y las profesionales con la llegada de las altas temperaturas, así como facilitar el equilibrio entre la vida profesional y personal, **BROSETA** cuenta con una política de jornada intensiva durante el periodo del 1 al 31 de agosto.
- **Desconexión digital.** Contamos con una política de desconexión digital. Desde **BROSETA** animamos a todo el personal a realizar un uso limitado del correo electrónico fuera del horario de trabajo, siempre y cuando no sean cuestiones consideradas de urgencia o esenciales en la relación con el cliente.

3.1.7 Porcentaje de la plantilla con diversidad funcional (LISDI)

BROSETA fomenta la contratación de personas con diversidad funcional y la inclusión de las mismas, de acuerdo a la Ley General de Discapacidad (LGD). Este decreto establece la obligatoriedad de las empresas con más de 50 trabajadores a mantener un 2% de personas con discapacidad en sus plantillas.

Actualmente, **BROSETA** Abogados cuenta en su plantilla con una persona con discapacidad desde hace más de quince años. La legislación vigente en materia de diversidad establece para aquellos casos en los que no sea posible cumplirlo una serie de medidas alternativas a aplicar, comúnmente denominadas "Medidas alternativas de excepcionalidad".

Entre ellas, el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril dispone, en su artículo 2 c) establece:

c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

Así, **BROSETA** destina anualmente una donación a la Fundación Adecco, con quienes se vienen realizando, además de distintos proyectos en materia de diversidad e inclusión, diversas actividades encaminadas a fomentar el Talento sin etiquetas.

3.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.2.1 Organización del tiempo de trabajo

La jornada laboral establecida en función de los convenios colectivos de aplicación en España es de 1.765 horas según el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos en Madrid; de 1.767 horas según el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos en Valencia; y 1.760 horas según el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos en Barcelona.

Si bien, el colectivo al amparo del 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 se rige en este ámbito por el Estatuto de los Trabajadores, con un total de 1.816 horas anuales, en distribución de 40 horas semanales, adaptando en cada caso en función de la necesidad.

Dos de los valores sobre los que **BROSETA** asienta el desarrollo y el crecimiento sostenible de la organización y sus profesionales son “*Primero Personas*” y “*Buscamos el Equilibrio Vital*”. En este sentido, la actividad profesional de la abogacía de los negocios implica un alto nivel de exigencia, dedicación y sacrificio, pero sólo desde el bienestar y desde un entorno saludable es posible proyectar la dimensión, calidad y alcance de nuestras acciones, tanto en lo profesional como en lo personal.

En este contexto y con el ánimo de mejora en el equilibrio profesional y personal y el bienestar emocional de cada uno de los y las profesionales de **BROSETA**, en julio de 2018 se lanza el Programa POR TI, con el que se recogen las iniciativas en materia de uso responsable del correo electrónico fuera del horario laboral o de planificación de reuniones y viajes, así como se le daba continuidad a la jornada intensiva entre los días 1 y 31 de agosto.

Conscientes de la importancia que representa el tiempo, autonomía y flexibilidad en el mundo actual, se pretendió dar un paso más y, en el marco de este Programa, se aprueba y pone en marcha un Programa de Teletrabajo al que, siempre que las necesidades del servicio lo permitieran, podía adherirse cualquier profesional de **BROSETA**.

Actualmente, se continúa trabajando en la actualización de dicho Programa que incluirá nuevas medidas destinadas a mejorar el bienestar y salud de toda la plantilla, favoreciendo la conciliación laboral y familiar.

3.2.2 Horas extra realizadas

BROSETA mantiene una política de no realización de horas extra con motivo de la flexibilidad horaria aplicada por lo que en 2024 no se han realizado, retribuido ni compensado.

3.2.3 Número de permisos de trabajo (GRI 401-3)

Total días de permisos de trabajo retribuidos concedidos

Toda la plantilla de **BROSETA** podrá disfrutar de los siguientes permisos retribuidos.

- Matrimonio
- Divorcio
- Fallecimiento

- Accidente o enfermedad
- Hospitalización
- Nacimiento
- Exámenes prenatales y técnicas para preparación al parto
- Traslado de domicilio
- Consulta con médico especialista
- Cumplimiento de deber público
- Concurrencia a exámenes, etc.

La siguiente tabla muestra los permisos según el género en **BROSETA**.

Tabla 6. Permisos por género en 2023 y 2024 de **BROSETA**

		2023			2024		
		H	M	Total	H	M	Total
Matrimonio		5	3	8	2	1	3
Horas médicas		0	42	42	6	32	38
Mudanza		0	3	3	0	0	0
Otros		4	14	18	4	14	18
Total		9	62	71	12	47	59

3.2.4 Total días de permisos de trabajo no retribuidos concedidos

BROSETA también concede a sus profesionales permisos no retribuidos para atender las necesidades que puedan tener lugar. A través de la publicación de un Manual de Conciliación (actualmente en revisión para su actualización), se establecieron en su momento una serie de medidas y permisos puestos a disposición de toda la plantilla, con el propósito de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

Con especial atención a los familiares en situación de dependencia, **BROSETA** concede una serie de horas al mes para permitir su disfrute si existen profesionales con dichas necesidades, así como un permiso no retribuido para el cuidado de progenitores o descendientes enfermos. En este caso, el permiso consiste en una reducción de la jornada de hasta dos horas diarias para el cuidado de progenitores, descendientes enfermos o con algún tipo de incapacidad.

Asimismo, existen medidas para favorecer el acceso a la maternidad, como son las excedencias por cuidado de descendientes, medidas especiales para el cuidado de personas dependientes o medidas organizativas internas para afrontar situaciones particulares.

Durante el año 2024 no se han solicitado permisos no retribuidos.

3.2.5 Vacaciones

El total de la plantilla, con independencia del género, edad y clasificación profesional, disfruta anualmente como mínimo de 30 días naturales de vacaciones. En el caso de BROSETA Abogados, se corresponde con 22 días laborales más 2 días de asuntos propios. En el caso de las sociedades de BiConsulting y BROSETA Compliance, se establece anualmente un calendario para compensar los posibles excesos de horas derivados de cargas puntuales de trabajo. En este sentido, para el ejercicio 2024, en BiConsulting se han disfrutado de 26 días laborales en total. En el caso de BROSETA Compliance, para el mismo periodo, se han disfrutado de 29 días laborales en total.

3.2.6 Absentismo y evolución

BROSETA trabaja en la adopción de medidas tendentes a la mejora de la producción y a la reducción del absentismo, como elementos positivos para la optimización del empleo, todo ello sin perjuicio de los derechos reconocidos al empleado o empleada por la legislación laboral vigente.

La tasa de absentismo del 2024 ha sido elaborada en función de la plantilla media y la jornada laboral anual de Broseta Abogados, al tratarse del dato más representativo de BROSETA.

Tabla 7. Tasa porcentual de absentismo de Broseta Abogados por género.

	H	M	T
2023	0,54	0,94	0,78
2024	0,48	1,93	1,35

Nota: El cálculo sobre la tasa de absentismo se refiere únicamente a Broseta Abogados.

3.2.7 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación

Número de excedencias

Durante 2024 se han concedido 2 excedencias.

Reducción de jornada

BROSETA expone a continuación las medidas de conciliación de reducción de jornada clasificado por género, rango de edad y clasificación profesional.

Durante 2024 han tenido lugar 21 reducciones de jornada como medidas de conciliación de los profesionales en la Compañía.

Tabla 8. Reducción de jornada por género en 2023 y 2024 de BROSETA

	Reducción de jornada por género		
	H	M	T
2023	0	16	16
2024	0	21	21

Las reducciones de jornada desglosados por rango de edad durante el año 2024, ha sido el siguiente:

Tabla 9. Reducción de jornada por rango de edad en 2023 y 2024 de **BROSETA**.

	Reducción de jornada por género			
	Hasta 35 años	De 35 a 45 años	Mayores de 45 años	Total
2023	1	8	7	16
2024	2	12	7	21

Flexibilidad horaria

Durante 2024 no se han solicitado ajustes de jornadas.

3.3 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

3.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo (GRI 403-2)

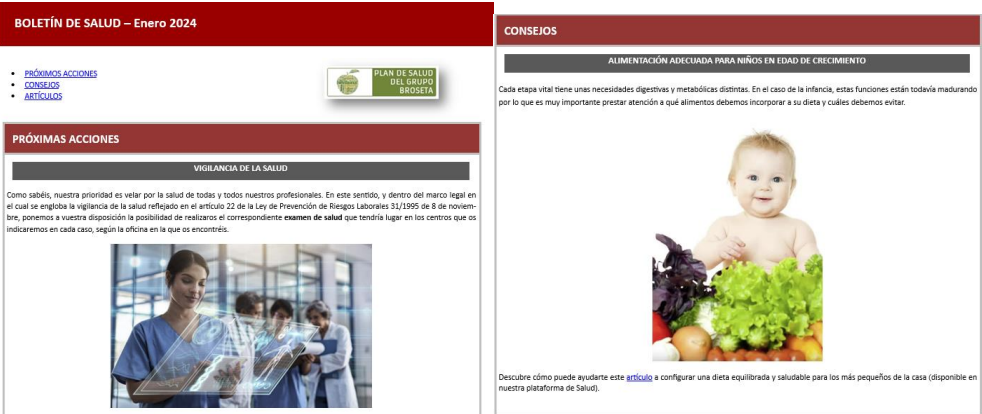
BROSETA cuenta con un servicio de prevención ajeno para todas sus sociedades para el cumplimiento de las distintas especialidades y una política preventiva para garantizar la salud y seguridad de toda la plantilla, con reconocimientos médicos anuales y evaluaciones de riesgos de sus centros de trabajo en cumplimiento con la normativa legal vigente.

Plan de Salud

La promoción de hábitos de vida saludables y del cuidado de la salud son cuestiones de máxima relevancia en el seno de organizaciones como **BROSETA**, donde las personas, su bienestar y su desarrollo son los pilares sobre los que asentamos nuestro proyecto de futuro en común.

Conscientes de ello, se pone en marcha un Plan integral de Salud donde se contemplan medidas que contribuyan a llevar a cabo un estilo de vida saludable, tanto en el ámbito profesional como personal. El Plan integra medidas como las siguientes:

- Envío trimestral de Boletines de Salud, con una selección de materiales escogidos y trabajados para fomentar los hábitos saludables, tanto laborales como personales de la plantilla.



- Programa **“Elige Salud”**, de la Fundación Mapfre

A través del programa **“Elige Salud”**, se pone a disposición de toda la plantilla una plataforma personalizada desde la cual acceder a artículos, vídeos y consejos sobre hábitos saludables en materia de alimentación, deporte o bienestar emocional. Se trata de un espacio gratuito donde poder incluso personalizar un plan de alimentación individualizado, planificar la actividad física en función de las distintas necesidades y retos personales, así como donde participar en retos deportivos y de salud que desde **BROSETA** ponemos en marcha periódicamente.

Del mismo modo, a través de este programa, la Fundación Mapfre comparte con **BROSETA** material corporativo con información de utilidad sobre vida saludable y celebra actividades y talleres formativos sobre diversa temática: prevención de lesiones, alimentación saludable, planificación de menús semanales, bienestar emocional o emergencias sanitarias, entre otros.



Fundación
MAPFRE



CALENDARIO DE DICIEMBRE

Para participar, REGÍSTRATE desde la sección Eventos de la app Wellat.



FECHA	HORA	TALLER
02/12/2024	13:45	Desarrollar la Resiliencia: Pensamiento constructivo
03/12/2024	12:30	3 Técnicas para quitarte las preocupaciones de la cabeza
04/12/2024	13:00	Práctica II de Mindfulness
05/12/2024	15:30	Gestionar los Enfados: técnicas para evitar "explotar"
09/12/2024	13:00	Kindfulness: tratarte con amabilidad
10/12/2024	10:30	Cómo decir "NO" de forma asertiva
11/12/2024	13:00	Factores de Bienestar y Felicidad, descúbrelos y evalúate
12/12/2024	11:00	Focus: aumentar la concentración en el trabajo

- **Competiciones deportivas**

Con el propósito de impulsar actividades que fomenten un estilo de vida saludable y potencien los buenos hábitos, desde **BROSETA** se anima regularmente a toda la plantilla a participar en diferentes iniciativas deportivas. Para ello, además de promocionar las actividades anteriormente mencionadas, se financia y gestiona la inscripción de todos aquellos y aquellas profesionales interesados en participar en diferentes carreras deportivas (La Carrera de las Empresas, La Carrera de la Mujer, etc.), así como la participación en los campeonatos de fútbol de empresas y despachos que se promuevan a lo largo del año o un

campeonato de ping-pong organizado por primera vez en las instalaciones de la nueva sede en Madrid.

A continuación, se muestra la participación en actividades deportivas por género:

Tabla 10. Número de participantes distribuido por género en las competiciones deportivas celebradas en **BROSETA** en 2024.

	Participación competiciones deportivas		
	H	M	T
Carrera de las Empresas Valencianas	14	9	23
Carrea de las empresas Madrid	12	11	23
Carrea de la Mujer (Valencia)	0	21	21
Carrea de la Mujer (Madrid)	0	7	7
Carrea de la Mujer (Barcelona)	0	1	1
Carrera de los obstáculos (Valencia)	7	7	14
Carrera 1km1vida (Valencia)	2	0	2

- **Dieta equilibrada**

Conscientes de que los horarios de trabajo, el estrés y otras obligaciones del día a día a menudo hacen complicado llevar una dieta sana y equilibra, desde **BROSETA** se pretende ayudar a conseguir este objetivo con acciones como el Día de la Fruta, la integración de fruta y verdura en las máquinas de vending o el servicio de fruta fresca preparada.



Asimismo, para seguir avanzando en la promoción de la dieta sana y equilibrada, el Plan de Salud anteriormente expuesto, contempla medidas como la puesta a disposición de información en materia de nutrición, así como la impartición de talleres que nos ayuden a llevar una dieta sana.

Fundación
MAPFRE



FUNDACIÓN MAPFRE con su programa
ELIGE VIVIR MEJOR te trae el



Gimnasio[®]
EMOCIONAL

Los talleres de los miércoles te ayudarán a conseguir un Reto.
Este mes: **RETO BIENESTAR EMOCIONAL**



TALLERES DE ENTRENAMIENTO
para la Salud Mental y Emocional



Un taller
cada día



Duración
20 minutos



Online en directo
(con Teams)



Superprácticos

Desde 2022 se ha desarrollado el **Programa de Coaching ejecutivo Individual** de **BROSETA**, destinado a contribuir a impulsar, de forma permanente, el bienestar y desarrollo de todas las personas que forman parte de **BROSETA**.

Este Programa está dirigido a todos los profesionales de la plantilla, y tiene como objeto potenciar el crecimiento y bienestar tanto en la organización como fuera de ella a través de sesiones individuales de orientación y refuerzo para cualquier profesional que tenga interés en participar.

La finalidad de este programa es reforzar las habilidades personales; identificar fortalezas, áreas de cambio y estrategias de actuación frente a estas; impulsar el cambio que nos lleve a liderar, desde los diferentes ámbitos de responsabilidad; y accionar y practicar nuevas maneras de actuar para aumentar nuestro impacto e influencia.

3.3.2 Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad

Durante el 2024 han ocurrido dos accidentes de trabajo con baja.

3.3.3 Enfermedades profesionales

Durante el 2024 no se han registrado enfermedades profesionales.

3.4 RELACIONES SOCIALES

BROSETA mantiene a 31 de diciembre de 2024 como convenios aplicables el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de las provincias de Madrid, de Barcelona y de Valencia para su personal no jurídico con centros de trabajo en las respectivas ciudades, y 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 para el personal jurídico, cubriendo al 100% de sus profesionales en plantilla.

3.5 FORMACIÓN

BROSETA apuesta por el crecimiento de sus profesionales, con una formación de calidad, exigente en sus estándares y práctica.

El Plan de Formación da respuesta a las necesidades de desarrollo profesional y responde a la demanda de formación que cada año surge tanto de los procesos de evaluación como de la evolución de las normativas y el estado del arte del asesoramiento empresarial.

Los principales objetivos del Plan de Formación son los siguientes:

- Promover el desarrollo integral del empleado a través de la adquisición de nuevas competencias.
- Incrementar los niveles de eficiencia, calidad y excelencia en el desarrollo de sus funciones.
- Favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso a la actividad formativa, facilitar los procesos de conciliación de la vida laboral y familiar y, en suma, avanzar en la calidad de vida laboral de profesionales.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad.

- Utilizar metodologías de gestión ágil que nos permitan desarrollar proyectos y procesos, principalmente en este momento de cambio, de forma rápida, eficaz y resolutive.

Para diseñar el Plan de Formación se ha considerado:

- Nuevos procesos de acogida/ incorporación y la necesidad de su rápida adaptación.
- Necesidades específicas de cada área.
- Necesidades específicas de cada profesional.
- Los nuevos proyectos a ejecutar en la organización.

Así, la formación en **BROSETA** se ofrece atendiendo a la categoría de cada empleado y empleada y sus necesidades formativas. A tal efecto, se articula con carácter anual el Plan de Formación, que recoge una serie de acciones formativas a realizar según Áreas de especialización y categorías, distribuidas según los siguientes bloques:

- Formación Básica Común (de contenido jurídico básico)
- Formación jurídica técnica (base del conocimiento jurídico con contenidos especializados en según las áreas jurídicas de práctica)
- Formación en Habilidades
- Formación en Idiomas
- Formación en cumplimiento normativo

La mayoría de las acciones formativas recogidas en el Plan de Formación actualmente se imparten en modalidad online para facilitar la comunicación entre toda la plantilla, lo que evita la necesidad de desplazamiento y supone, además, una medida de conciliación en este ámbito, dentro la jornada laboral y con una duración aproximada de entre 60 y 90 minutos.

En 2024, la plantilla de BROSETA ha completado un total de **2.110 horas de formación**, reafirmando nuestro compromiso con el aprendizaje constante y la actualización profesional. Cabe destacar que estas 2.110 horas de formación incluyen tanto la formación interna como la formación externa en idiomas exclusivamente.

Tabla 11. Distribución horas de formación interna por género y categoría profesional en 2024 en **BROSETA**.

	H	M	T
Abogados	784	876	1.660
Otros Profesionales	114	336	450
Total	898	1.212	2.110

Por lo que respecta a la **formación externa**, BROSETA ha invertido un total de **93.776,72 €**, de los cuales **14.646,53 €** fueron bonificados por FUNDAE.

3.6 PLAN DE IGUALDAD

El principio jurídico de igualdad se encuentra reconocido a nivel internacional, la UE lo recoge como principio fundamental desde el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, como en nuestra propia legislación. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2 de nuestra Carta Magna obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la Igualdad de las personas y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida. En desarrollo y modificación de dicha ley, cabe destacar el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Dicho Real Decreto Ley fue objeto de desarrollo por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, recogiendo este último la obligación del registro salarial y de la auditoría salarial.

En el artículo 45.1, la LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, como un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

BROSETA Abogados, consciente de la necesidad de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, aprobó con fecha de entrada en vigor el 1 de abril del 2011 el primer Plan de Igualdad, estimándose su correspondiente validación, y la concesión, por parte de la Dirección General de Familia y Mujer, del Visado del mismo y del uso del sello “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats”.

Desde ese momento, como empresa comprometida con el desarrollo de políticas activas enfocadas a la consecución de una igualdad real y efectiva, BROSETA ha continuado trabajando en los distintos diagnósticos de situación y Planes de igualdad, con el firme propósito de conocer la situación de la organización en cuanto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, analizar las condiciones laborales de toda la plantilla, y detectar y corregir posibles desigualdades o desequilibrios que dificulten dicha consecución.

Así, a lo largo de 2022 se acometió la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, adaptado a las modificaciones introducidas por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. Para ello, se procedió a convocar a los sindicatos más representativos del sector, habiendo acudido a la convocatoria Comisiones Obreras, con quien, conjuntamente con la Empresa se abordaron los trabajos necesarios para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad.

Una vez constituida la Mesa Negociadora en noviembre de 2021 y tras las pertinentes reuniones con la representación sindical, se aprobaba el Plan de Igualdad de BROSETA Abogados, para el periodo comprendido entre 2023-2027, y su correspondiente registro en el REGCON.

Adicionalmente, BROSETA mantiene el firme compromiso de cumplir y difundir sus buenas prácticas, mejorar como personas y profesionales y cumplir con las expectativas que nos piden nuestros clientes, la sociedad y, en general, los grupos de interés con los que nos relacionamos.

Todo ello, desde la posición de una organización donde el ambiente, a pesar de su continuado crecimiento, continúa siendo muy familiar y, por tanto, todas las políticas de recursos humanos dirigen sus esfuerzos a mantener y mejorar el bienestar de sus integrantes.

Constituyen el núcleo y piedra angular para dichas políticas:

- **Código Ético:** contiene los valores y pautas de comportamiento ético que los colaboradores y las colaboradoras de la Sociedad deben aplicar en su actuación profesional. BROSETA está plenamente comprometida con el cumplimiento de las leyes y adopta, en consecuencia, las medidas internas de vigilancia y control para que dicho compromiso sea atendido efectiva y eficazmente por las personas que la representan, por las que están autorizadas a tomar decisiones en nombre y por cuenta de la entidad, por las que ostentan facultades de organización y control dentro de ella, y por todas las demás personas que están sometidas a la autoridad de las anteriores.
- **Canal Ético:** sistema interno de gestión, investigación y respuesta frente a la comunicación de consultas y denuncias, tanto de riesgos, como de incumplimientos, del Código Ético, de cualquier otra norma interna de BROSETA y sociedades participadas y/o de la legislación vigente en cualquiera de los territorios en los operen BROSETA y sociedades participadas. El Canal Ético es un medio confidencial y seguro, gestionado por una empresa externa independiente y que cumple con los principales requisitos de la Directiva (UE) 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (también llamada Directiva Whistleblower).

Otras iniciativas

- BROSETA Abogados presta servicios profesionales a empresas clientes en esta materia, fomentando y realizando planes de igualdad para otras compañías.
- BROSETA Abogados obtuvo en 2013 el Sello de Igualdad de la Red DIE, máxima certificación de calidad para acreditar las buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Desde entonces, ha conseguido su renovación en las 4 convocatorias siguientes y viene participando activamente en las Jornadas Técnicas desarrolladas por la misma y centradas, en cada ocasión, en uno de los puntos clave que afectan a las empresas españolas de cualquier sector.
- BROSETA Abogados firmó en enero de 2014 un Acuerdo de Colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y comités de dirección.
- La máxima autoridad ejecutiva de BROSETA la continúa ostentando una mujer, siendo Rosa Vidal Monferrer Socia Directora desde febrero de 2016, habiendo sido reconocida recientemente entre las 50 mujeres más inspiradoras del sector legal.
- BROSETA Abogados es impulsora y cofundadora de la plataforma Women CEO, asociación persigue el objetivo de fomentar la presencia de la mujer en órganos de gobierno y consejos de administración de las empresas.

- BROSETA Abogados es impulsora y cofundadora de la plataforma Women Action Sustainability, una asociación sin ánimo de lucro cuyo fin principal es elevar la SOSTENIBILIDAD al primer nivel estratégico de las empresas, entidades, instituciones y de la sociedad. Entre los objetivos de la asociación está el de promover el papel de la mujer para elevar la sostenibilidad al primer nivel de decisión en todas las áreas.
- BROSETA Abogados ha firmado en 2023 un nuevo convenio con el Ministerio de Igualdad, adhiriéndose a la iniciativa de “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, cuyo objetivo es promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género, y cuyo compromiso se materializará en acciones concretas que abarcan, entre otras, la colaboración en la difusión, a través de canales de comunicación propios, de las diferentes campañas de sensibilización y prevención que la Administración del Estado ponga en marcha; así como la participación en actuaciones de concienciación social con motivo de la conmemoración de determinados días internacionales relacionados con la erradicación de las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

Se trata de un paso más en la implicación de nuestra organización en cuestiones de igualdad, llevado a cabo en el ámbito de la colaboración público-privada y de la responsabilidad social corporativa.

- En 2023, BROSETA Abogados se adhiere al Índice Empresarial de Igualdad Women Forward, participando anualmente, a partir de ese momento, en el Ranking de Empresas por la Igualdad, organizado por el Club de Empresas de la Fundación Women Forward y siendo reconocida en todas las ocasiones entre las primeras 50 empresas españolas con buenas prácticas en Igualdad.
- BROSETA Abogados ha recibido en 2024 el Sello de Buenas Prácticas en Igualdad entre hombres y mujeres en el ejercicio de la Abogacía, otorgado por el Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid, en la categoría de Despacho de Abogados
- BROSETA Abogados participa de manera recurrente en la organización de jornadas, publicaciones y acciones que promueven y potencian la Igualdad entre hombres y mujeres en el sector legal. Destacan, entre otras, las últimas llevadas a cabo con Women in Legal World o Inspiralaw.

4. DERECHOS HUMANOS

4.1 APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA

El Código Ético de **BROSETA** declara la obligatoriedad de cumplir con la legalidad y con los derechos humanos y laborales en sus capítulos 14 y 15.

El Código Ético de **BROSETA** introduce en el capítulo 15 el “*Respeto a los derechos humanos y laborales*”, en el que se establece que “*Es deber de los colaboradores de la Sociedad respetar los derechos humanos, las libertades públicas y los derechos laborales de los trabajadores, asumiendo las recomendaciones establecidas en este sentido, tanto por organismos nacionales, como internacionales*”.

También se regula (cap. 51 a 55) la existencia de buzón ético y de sugerencias, así como el deber de todos de denunciar la *“comisión de alguna irregularidad o acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del Código Ético”*.

Entre los valores corporativos de **BROSETA** se encuentra *“Primero Personas”*, en base al cual nos consideramos *“una organización que se ocupa de nuestra gente. Valoramos la diversidad y reconocemos la riqueza que aporta cada uno al grupo, considerando su opinión y potenciando el desarrollo profesional desde la confianza, el respeto y la participación. Disfrutamos con nuestro trabajo y en nuestro trabajo”*. A través de este valor corporativo resaltamos la aportación de las personas y el respeto hacia ellas.

Adicionalmente, *“La comunicación fluye”* es otro de los valores corporativos de **BROSETA**: *“Nos comunicamos entre todos. Transmitimos lo que afecta a la organización y a las personas con confianza, transparencia, veracidad y fluidez. Fomentamos que nuestra gente se involucre en las decisiones. Afrontamos a tiempo las conversaciones difíciles: “si tienes algo que decir no lo guardes”*.

Este valor resalta la importancia de la comunicación tanto para difundir como para denunciar y está relacionado con este principio porque la comunicación es esencial en la no vulneración de derechos.

4.1.1 Derecho a la Igualdad

El Código Ético de **BROSETA** declara el compromiso con la igualdad y no discriminación en su capítulo 19.

“Creando equipo integramos el talento” es otro de los valores corporativos de **BROSETA** que refleja que el eje central de la Firma es el talento sin discriminación: *“trabajamos en equipo, poniendo el talento al servicio de todos, complementándonos y proporcionando un mayor valor al cliente y a la organización”*.

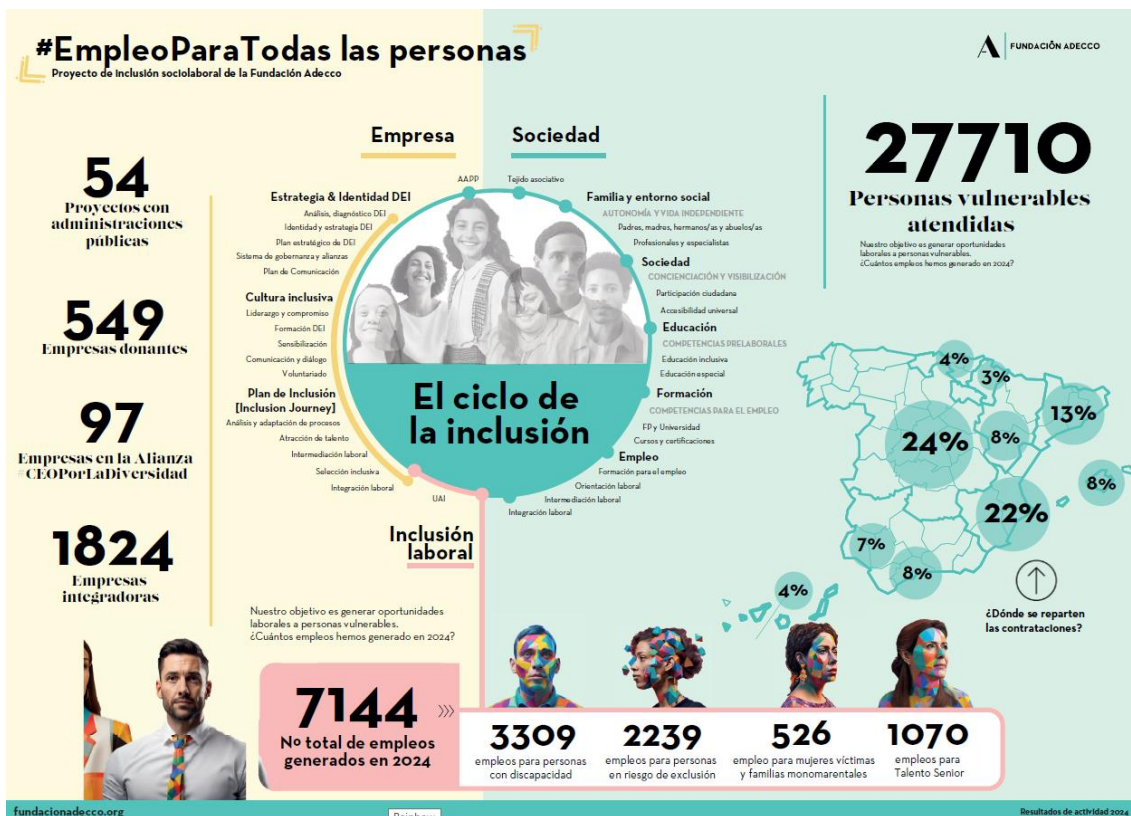
Este valor corporativo verbaliza la importancia del equipo humano y la integración de las personas sin distinguir ni discriminar.

Con el ánimo de dar toda la visibilidad a los proyectos desarrollados desde esta iniciativa y dotar del máximo apoyo a este colectivo, **BROSETA** puso en marcha una plataforma virtual, **BROSETA Diversity & Inclusion**, desde la que se comparte para todos sus grupos de interés las iniciativas llevadas a cabo desde la Firma con la Fundación Adecco en la citada materia.



Algunos de los programas y actividades organizadas han sido:

Programas de inclusión laboral. Desde **BROSETA**, en colaboración con distintas fundaciones y asociaciones, queremos ayudar a las personas más vulnerables de nuestra sociedad a encontrar empleo. Para ello, participamos activamente en distintos proyectos y desarrollamos acciones positivas que persiguen lograr los mejores resultados en este ámbito.



El equipo de Talento de BROSETA participa de forma regular en sesiones de **Speed Networking** organizadas por Fundación Adecco, dirigidas por personas en riesgo de exclusión, con el objeto de facilitarles herramientas de orientación y formación y dotarles de garantías para superar procesos de selección y entrevistas de trabajo.

Asimismo, en el marco de las **jornadas de Puertas Abiertas** organizadas por BROSETA con estudiantes universitarios, BROSETA celebra de manera recurrente jornadas con estudiantes con discapacidad para concienciar de que, en igualdad de condiciones, puedan acceder a las mejores oportunidades y desarrollar su talento y competencias profesionales.

BROSETA presta apoyo al proyecto “Unidos”. Se trata de una colaboración formativa de apoyo a jóvenes estudiantes con discapacidad, que persigue mejorar su formación y desarrollar su talento y competencias profesionales, acompañándolos desde su periodo formativo para garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.



PROYECTO UNIDOS
FUNDACIÓN ADECCO

Becas concedidas curso 2023/2024

	BECAS CONCEDIDAS
	2023/2024
FPGS	49
FPGM	46
GRADO	188
MASTER	44
TOTAL	327

¿Qué ofrecemos dentro del programa? Un consultor de referencia, Escuela digital, El empleario, English corner, SpeedNetworking con empresas, webinars de orientación laboral, Becas, Búsqueda de prácticas y empleo, mentoring.

¿Qué hemos hecho en 2024?

- Detección de posibles perfiles de prácticas para PCD.
- Contacto con centros de formación y firma de convenios.
- Búsqueda de candidatos en base de datos del Proyecto Unidos de la Fundación Adecco
- Detección perfiles para vacantes laborales.

Derivaciones y resultados:

Envío 4 personas perteneciente al Proyecto Unidos para prácticas de abogacía. Resultado: 3 no entrevistados (pendiente de valoración), 1 entrevistada en junio, pero ha empezado en otro despacho a hacer prácticas.

- **Plan Familia.** Programa de orientación e intervención para personas con discapacidad familiares de los y las profesionales de **BROSETA** que tiene por objetivo, trabajando de forma integral con la persona y su familia, mejorar la autonomía, inclusión social, potenciar sus competencias y habilidades y mejorar su empleabilidad para que puedan desempeñar una ocupación o actividad laboral.

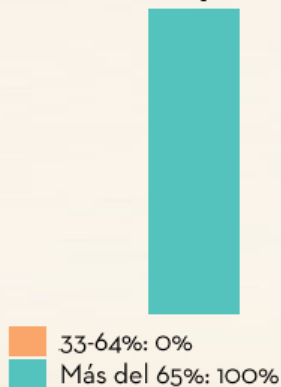
A través de este proyecto, **BROSETA** brinda la oportunidad a sus empleados y empleadas con familiares con discapacidad, de obtener orientación en la toma de decisiones de todas las áreas que intervienen en la vida de ésta y que precisen de ayuda, con reuniones individuales y grupales para mejor acompañamiento, así como fomentando la participación de toda la familia en las escuelas del Plan Familia (asesoría legal, comunicación, ayudas públicas, uso/abuso de tecnologías, manejo de emociones...).

Desde 2024, se está trabajando de manera muy satisfactoria con una persona beneficiaria de este proyecto.

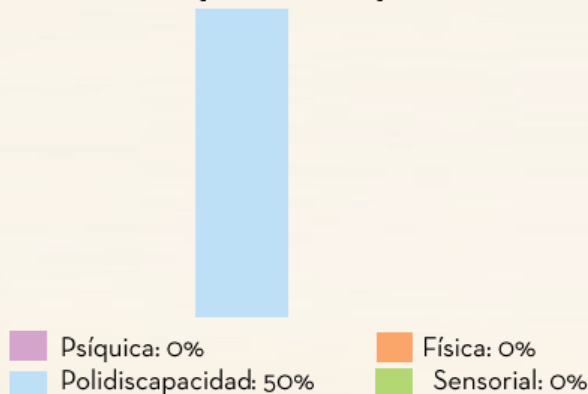
Queremos darte algunas cifras...

Durante el año 2024, hemos atendido a 1 persona beneficiaria de Plan Familia.

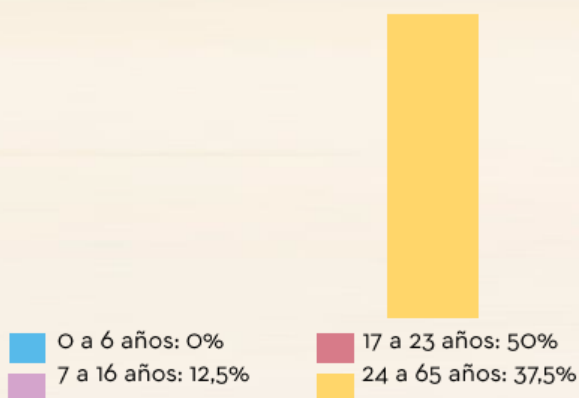
Grado de discapacidad



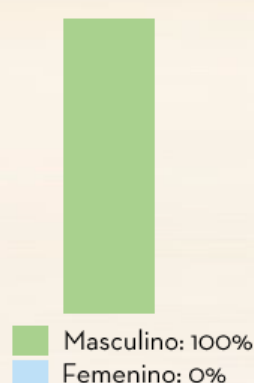
Tipo de discapacidad



Edad



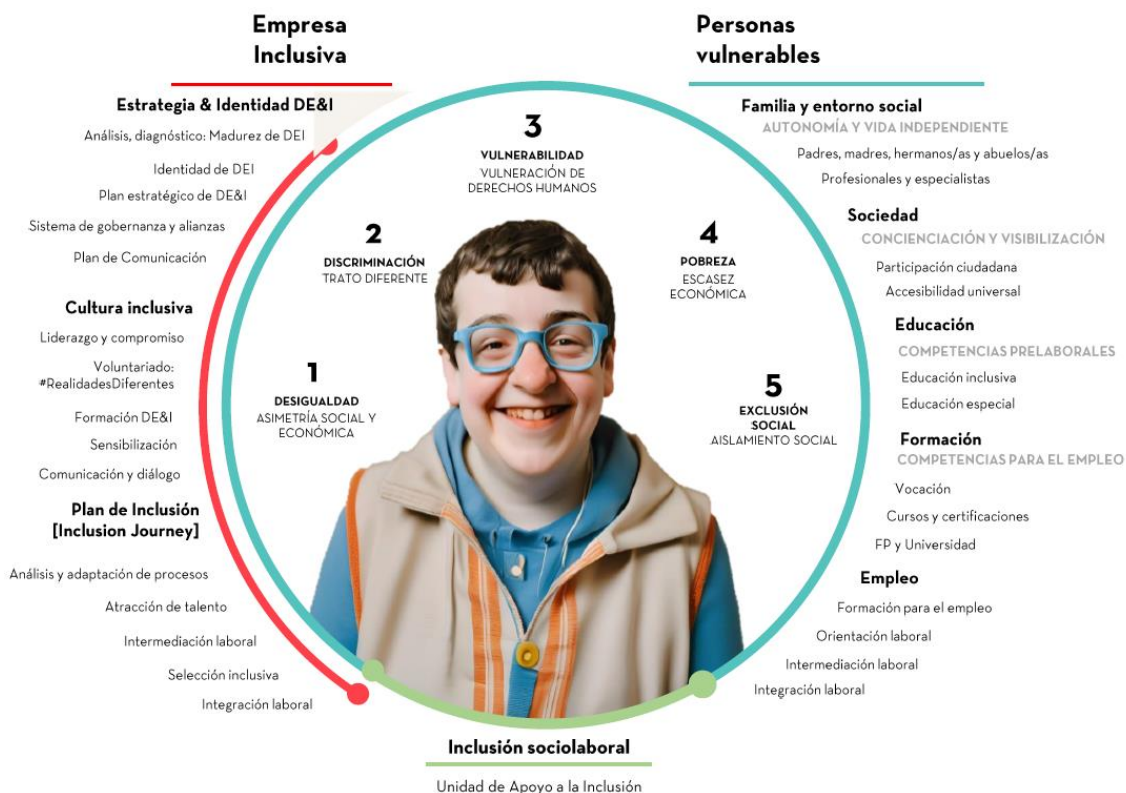
Género



© Fundación Adecco | 2024

- **Cumplimiento Ley General de las Personas con Discapacidad.** Desde BROSETA nos esforzamos en convertir el cumplimiento de la LGD en una oportunidad para potenciar la estrategia de Diversidad e Inclusión junto a nuestro plan de responsabilidad social corporativa. Así, Fundación Adecco y **BROSETA** organizamos charlas coloquios para debatir, junto a compañeros, empresarios y personalidades vinculadas a la diversidad, sobre la inclusión social y laboral de personas con discapacidad.

BROSETA celebra anualmente la **Semana de la Diversidad**, participando activamente en distintas jornadas y actividades como el Día Internacional de las personas con Discapacidad.



Este año, estaba previsto participar en un Taller de Empleo para personas con discapacidad organizado en nuestra oficina de Valencia (*Labour Day*) que, lamentablemente, tuvo que suspenderse a consecuencia de la DANA.



Además, en 2024, Iberdrola, **BROSETA** y las fundaciones Adecco y Prodis han firmado un acuerdo de colaboración en un proyecto dirigido a personas con discapacidad intelectual para **actividades pro bono a través de servicios jurídicos** para la Fundación Adecco y la Fundación Prodis, con el objetivo de reducir las barreras de acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual.

- **Jornadas de Sensibilización.** Supone la organización y difusión interna y externa de talleres, ponencias y actividades que ayuden a concienciar a la sociedad y favorezcan la inclusión laboral de personas con discapacidad. Durante 2024 se han llevado a cabo las siguientes jornadas de sensibilización:
 - Jornada de sensibilización con María Petit, celebrado presencialmente en la oficina de Valencia y vía *streaming* para el resto de oficinas, el día 28 de junio de 2024, con una asistencia de 90 asistentes.



- Apoyo a la semana de la mujer, Jornada de sensibilización con Carmen Giménez, celebrado el 6 de marzo de 2023 con una asistencia de 22 personas.
- **Mercadillos solidarios** que favorecen la inclusión de personas con discapacidad y fomentan el desarrollo de sus habilidades.
 - **Mercadillo solidario** celebrado en la oficina de Valencia, el 22 de noviembre de 2024 con el centro de Ocupación José Alcamí, organización sin ánimo de lucro autorizada por la Generalitat Valenciana, la cual desarrolla actividades culturales con personas con discapacidad intelectual para favorecer su integración en la sociedad.



- **Mercadillo solidario** celebrado en la oficina de Madrid, el 22 de noviembre de 2024 con la Fundación Prodis.
- **Mercadillo solidario** celebrado en la oficina de Barcelona, el 29 de noviembre de 2024 con la Fundación Jeroni de Moragas.

- **Voluntariado anual.** Como cada año, desde **BROSETA** organizamos junto a la Fundación Adecco un voluntariado con actividades de Team Building con nuestros profesionales y grupos de jóvenes con diferentes tipos de discapacidad, en la que, mediante diferentes juegos se pone en valor la relevancia de la inclusión, la diversidad, la fuerza del equipo y la capacidad de superación. Esta actividad se desarrolla en todas nuestras oficinas y está dedicada a contribuir a la inclusión social y laboral de personas con discapacidad, compartiendo nuestro tiempo con las personas beneficiarias de los distintos programas de empleo para ayudarles a acercarse a su objetivo de encontrar un trabajo que les permita normalizar sus vidas.

En este año, esta actividad estaba prevista para el mes de noviembre. Sin embargo, la trágica DANA cebada en la Comunidad Valenciana, obligó a suspender todas estas actividades previstas.



Save the date! 

ANOTA EN TU AGENDA ESTAS FECHAS:

-  **Madrid: 15 de noviembre de 10:00 a 13:00h**
-  **Barcelona: 22 de noviembre de 10:00 a 13:00h**
-  **Valencia: 29 de noviembre de 11:00 a 14:00h**

- **Apoyo a causas benéficas/solidarias**
 - **Campaña "Rompiendo los momentos incómodos":** Apoyo al 3 de diciembre al Día Internacional de las Personas con Discapacidad.
 - Apoyo solidario al **Calendario de la Fundación Adecco.**

- **Cesión del Aula de Formación Manuel Broseta Pont**, tanto a Adecco como a otras instituciones, para la organización de eventos de sensibilización y apoyo a la visibilidad de la diversidad.

En 2024, **BROSETA** se ha convertido en el primer despacho de abogados en obtener el distintivo “**Diverse, Inclusive & Equal Company**” del club de excelencia en sostenibilidad. Este reconocimiento destaca el compromiso de la Firma con la diversidad, la equidad y la inclusión, valores esenciales en el entorno empresarial actual y que consolidan a la firma como referente en el sector legal.



4.1.2 Derecho al Trabajo y a la afiliación sindical

Las personas que forman parte de la plantilla de **BROSETA** tienen contrato de trabajo firmado de forma voluntaria.

A todas las nuevas incorporaciones se les diseña un Plan de Acogida. Las áreas de soporte de **BROSETA** se coordinan y presentan a las nuevas incorporaciones, informando sobre la estructura interna de la organización, Código Ético, herramientas de trabajo, políticas y procedimientos.

BROSETA participa en la difusión de los derechos de los trabajadores y novedades en las organizaciones organizando o participando periódicamente en sesiones formativas, jornadas o seminarios.

4.2 PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

BROSETA colabora con Cáritas en Valencia asesorando gratuitamente en materias legales a las personas que atiende la institución.

BROSETA cumple con la normativa de protección de datos vigente, y tiene nombrado un Responsable de Protección de Datos que vela por el cumplimiento de las obligaciones de la Firma respecto a los datos personales y el respeto de los derechos de las personas. Entre sus funciones

están fomentar la privacidad de las personas, así como la confidencialidad de los datos que circulan por la compañía, dado el carácter del servicio prestado.

BROSETA participa en la difusión de la seguridad y privacidad de los profesionales y las profesionales en las empresas, organizando o participando periódicamente en sesiones, jornadas o seminarios.

4.3 DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

El Canal Ético de **BROSETA** no registró ni en 2022 ni en 2023 ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.

4.4 RESPETO LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

BROSETA respeta la libertad de asociación de sus profesionales y su derecho a la negociación colectiva como se desprende de su Código Ético y demás políticas y procedimientos descritos en el presente informe.

4.5 ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

BROSETA trabaja por la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación tal y como se describe en sus políticas de empleo e igualdad descritas en el capítulo anterior de este informe.

4.6 ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

En el Código Ético hay una sección completa dedicada a definir *“Presupuestos y pautas de actuación internas de la organización y sus colaboradores”* en la que, entre los capítulos 18 y 26, se definen aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, el acoso, el derecho a la intimidad, o la conciliación de la vida personal y profesional, entre otros.

“Buscamos el equilibrio vital” es otro de los valores de **BROSETA**: *“Somos una organización de personas con sentido común, que valora y fomenta las inquietudes personales, culturales, sociales y profesionales. Nos une un compromiso mutuo para alcanzar un compromiso vital y profesional”*.

Este valor corporativo resalta la importancia del equilibrio entre lo personal y lo profesional y se vincula con los derechos de los trabajadores.

4.7 LA ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL

No existe ninguna persona contratada en **BROSETA** cuya edad sea inferior a la legalmente establecida.

El Código Ético de **BROSETA** rechaza el trabajo infantil en el capítulo 15 titulado *“Respeto a los derechos humanos y laborales”*, en el que se dice que *“Se prohíbe cualquier tipo de acoso, abuso de autoridad o violencia física o verbal en el trabajo, trabajo infantil o trabajo forzoso y en general, de cualquier práctica que pueda generar un entorno laboral ofensivo o poco respetuoso”*.

BROSETA tiene firmado un convenio de colaboración económica con la Fundación por la Justicia, ONG de la Comunidad Valenciana cuya finalidad es trabajar por un mundo más justo, entre cuyos objetivos está la erradicación del trabajo infantil.

5. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

5.1 GESTIÓN AMBIENTAL

El Código Ético de **BROSETA** declara el respeto al medio ambiente en su capítulo 16, estableciendo que *“La Sociedad lleva a cabo actuaciones y actividades que tienen como objetivo cuidar el Medio Ambiente, e informa y forma a cada uno de sus colaboradores en cómo mejorar, en su día a día, dicho cuidado. Por tanto, es deber de los colaboradores de la Sociedad consumir los recursos naturales de forma eficiente, responsable y sostenible, cumpliendo en todo caso con la normativa aplicable”*.

Entendemos la conservación del medio ambiente como una tarea de todos y a largo plazo y está muy relacionada con otro de los 6 valores de **BROSETA**: *“Somos un corredor de fondo”*: *“el esfuerzo y la perseverancia de todos son claves para el éxito a largo plazo. Invertimos cada día pensando siempre en el futuro. Construimos relaciones duraderas y comprometidas con nuestros clientes y con las personas que nos rodean. Primamos la importancia del grupo frente al individuo”*.

5.1.1 Política Medioambiental Corporativa

La actividad de **BROSETA** no tiene especial impacto en el cambio climático ni en las emisiones de carbono por lo que no se ha desarrollado una Política Medioambiental Corporativa ni se han establecido estándares de gestión, ni se han evaluado los principales aspectos medioambientales o tampoco se han establecido ejes estratégicos de actuación.

5.1.2 Recursos destinados

Dada la actividad de **BROSETA**, los recursos destinados a la gestión medioambiental no son relevantes para ser detallados en este informe.

5.2 CONTAMINACIÓN

Las medidas que se aplican en **BROSETA** para mitigar la contaminación y el cambio climático se centran en las siguientes:

- Utilización de tecnología LED para la iluminación de las instalaciones.
- Política de sustitución de tecnología (PC, impresoras y servidores) cada 3 años buscando eficiencia energética entre otros beneficios.
- Reducción de consumo de energía con el control en el aire acondicionado (nos regimos por el Protocolo de Kyoto en las pautas e instrucciones para mantener acondicionadas nuestras instalaciones).
- Se potencia el *“cheque transporte”* como medida de retribución flexible que favorece el uso del transporte público.

5.3 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

El uso eficiente de los recursos contribuye a un mejor servicio a la sociedad. Por eso, **BROSETA** mantiene una política activa en la reducción del consumo de papel, reutilización y reciclaje de éste, así como políticas de reciclaje de toners y destrucción responsable de documentos. La gestión de la documentación actual permite la consulta y archivo de documentos sin recurrir a

la impresión, y las instalaciones también disponen de sistemas de ahorro energético eficiente y acorde con la protección medioambiental.

5.3.1 Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos

Las medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos han sido las siguientes:

- Configuración de impresión a doble cara en todos los equipos.
- Promoción del reciclaje de papel con la instalación de contenedores ad hoc en todas las plantas de todas las instalaciones que ocupamos.
- Supresión de impresoras individuales, centralizando la impresión en máquinas multifunción más eficientes.
- Formación interna en procesos de digitalización de documentos y sistemas de archivo informático

Los residuos generados por la Firma son en su mayoría domésticos no peligrosos. En cuanto a gestión de residuos, repartidos por todas las oficinas y los office, encontramos los diferentes contenedores para la gestión de los residuos que generamos. Y se ha llevado a cabo una campaña de sensibilización en materia de reciclaje.

5.3.2 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

Dada la actividad de **BROSETA**, la gestión del desperdicio de alimentos no se encuentra dentro del ámbito de la política ambiental.

5.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Dentro de la responsabilidad y el compromiso de **BROSETA**, el respeto y trabajo en la conservación y mejora del medio ambiente ocupan un pilar fundamental.

Durante 2024 no se ha aplicado ninguna medida concreta destinada a la reducción de los consumos, no obstante, todos los empleados son conocedores que **BROSETA** realiza asesoramiento en materias tales como el reciclaje, la circularidad y los impuestos con finalidad medioambiental, cuestiones que contribuyen a una mayor concienciación por la sostenibilidad.

5.4.1 Consumo de agua

En **BROSETA** desarrollamos acciones para la concienciación de nuestras personas con el objetivo de ahorrar recursos y hacer un uso eficiente del agua, apostando por implantar (o instar a los propietarios de los edificios donde nos encontramos a que implante) mecanismos que ayuden a reducir consumos. Nuestra medida de consumo de agua solo incluye a la oficina de Lisboa, la oficina de Barcelona y una oficina de Valencia (Pascual y Genís) porque tienen contador individual y su pago está a nuestro cargo. En el caso de las otras oficinas está a cargo del arrendador.

El consumo de agua en 2024 fue de 1.537m³.

A continuación, se muestra la evolución del consumo de agua en los años 2023 y 2024.

Tabla 12. Evolución del consumo de agua en 2023 y 2024 de **BROSETA**.

	2023	2024
Consumo total anual (m3)	638	1.537

5.4.2 Consumo responsable de materias primas

Papel y tóner

El consumo de papel y tóner es un elemento relevante para **BROSETA** al estar estrechamente vinculado con nuestra actividad. Hemos desarrollado acciones para concienciar a nuestros profesionales sobre el uso de papel y tóner, inculcando buenas prácticas y promoviendo el uso de tecnologías que permiten sustituir o minimizar la dependencia del papel, como la impresión por defecto a doble cara y en blanco y negro, o la doble pantalla para reducir impresiones. El tóner que utilizamos es considerado como no peligroso de acuerdo con la normativa aplicable.

En 2024 se han consumido 5.588,35kg de papel en todas nuestras oficinas en España y Portugal, y han sido destruidos a través del servicio de destrucción de papel confidencial 7.593 kg. El dato de destrucción de papel confidencial no incluye la oficina de Portugal. Por su parte, se han utilizado un total de 157 toners, y se han hecho un total de 1.793.144 copias.

A continuación, se muestra una comparativa de los datos anteriores respecto al año 2024.

Tabla 13. Evolución del consumo de papel y toners en 2023 y 2024 de **BROSETA**.

	2023	2024
Kg de papel consumidos	5.377	5.588,35
Kg de papel destruidos	2.873	7.593
Número de toners	237	157
Consumo de folios	1.110.000	1.112.500
Número de copias	1.598.073	1.793.144

Durante el ejercicio 2024, se ha registrado un consumo total de 5.588,35 kg de papel y cartón, mientras que la cantidad de papel retirado por el gestor autorizado ha sido significativamente superior, alcanzando los 7.593 kg. Esta diferencia se debe a que, durante este periodo, **BROSETA** ha llevado a cabo un proceso de traslado a nuevas oficinas. Como parte de esta reubicación, se ha procedido a una revisión y depuración de los documentos almacenados a lo largo de los años, con el fin de optimizar el espacio y garantizar una adecuada gestión documental. En consecuencia, un volumen considerable de papel acumulado en ejercicios anteriores ha sido desechado y gestionado correctamente a través del servicio especializado, lo que explica el elevado peso de los residuos retirados en comparación con el consumo del año en curso.

Reducción de residuos electrónicos y economía circular

Para reducir residuos y reducir la brecha digital, tenemos un acuerdo con la iniciativa solidaria, Digitalización Sostenible, que es impulsada por Fundación CEOE y los Sistemas Colectivos de Responsabilidad Ampliada del Productor, para el reciclaje de nuestros residuos de aparatos eléctricos y electrónicos. Los residuos electrónicos recogidos son destinados al reciclaje y cuando es posible los aparatos son reacondicionados y otorgados a personas que tienen dificultades de acceso a la tecnología.

No obstante, en 2024 no se dispone de la información sobre los kg de materiales que han sido recogidos y destinados a esta iniciativa de economía circular.

5.4.3 Consumo de energía y medidas de eficiencia energética y el uso de energías renovables

La energía eléctrica constituye nuestro principal consumo energético y procede en su totalidad de fuentes externas a la organización.

El consumo anual de energía eléctrica en 2024 ha sido de 344.835 Kwh, lo que supone un consumo anual de 1.134 Kwh por empleado.

A continuación, se muestra la evolución del consumo de energía eléctrica en los 2023 y 2024.

Tabla 14. Evolución del consumo de energía eléctrica en 2023 y 2024 de **BROSETA**.

	2022	2024
Kwh	333.850	344.835
Kwh por empleado	1.087	1.134

5.5 CAMBIO CLIMÁTICO

5.5.1 Emisiones

Realizamos un inventario anual de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de nuestra actividad. Las principales emisiones causadas por nuestro trabajo son emisiones indirectas de GEI debidas a los consumos de electricidad y agua en nuestras oficinas y a los desplazamientos de nuestros profesionales. Para el cálculo de la huella de carbono se utilizó la calculadora del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico¹.

Para conocer la huella de carbono debido a los desplazamientos de nuestros profesionales desde su lugar de residencia a la oficina elaboramos un cuestionario. Fue distribuido por el Departamento de Comunicación a través del correo corporativo. A dicha encuesta respondieron 142 personas. Además, añadimos a las emisiones por desplazamiento de profesionales las emisiones derivadas por los desplazamientos por avión, tren y coche para los viajes de negocios.

Consumos de gases fluorados de las máquinas de climatización

¹https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/guia_huella_carbono_tcm30-479093.pdf

Las emisiones de GEI asociadas a los gases fluorados son las originadas por los equipos de climatización (aire acondicionado) de nuestras oficinas. Los gases fluorados que se emplean para el funcionamiento de estos equipos son los hidrofluorocarburos (HFCs). Para calcular las emisiones derivadas del uso de los equipos que consuman este tipo de refrigerantes, el procedimiento consiste en multiplicar la cantidad de gas fluorado (refrigerante) que se ha fugado durante el año de estudio por el factor de emisión que corresponda.

Las actividades emisoras que se han tenido en cuenta para el cálculo son las siguientes:

Tabla 15. Tipos y fuentes de emisión consideradas para la medición de la huella de carbono en 2024 de **BROSETA**

Alcance	Fuente
1 – emisiones directas	Climatización
	Desplazamientos
2 – emisiones indirectas	Electricidad
3 – emisiones indirectas*	Desplazamientos

*El cálculo de las emisiones indirectas de alcance 3 responde únicamente a los desplazamientos por motivo profesional y los desplazamientos de los profesionales a su lugar de residencia.

A continuación, se presentan los datos de las emisiones (t CO₂) de alcance 1, 2 y 3 generadas por **BROSETA** durante el ejercicio 2023 y 2024.

Tabla 16. Evolución emisiones de dióxido de carbono (t CO₂) en 2023 y 2024 por **BROSETA**

Alcance	Fuente	t CO ₂ 2023	t CO ₂ 2024
1	Emisiones directas	0	0,00
2	Emisiones indirectas	65,39	5,27
3	Emisiones indirectas	127,19	139,25
Total		246,59	144,52

Este año, la huella de carbono de **BROSETA** ha experimentado una reducción significativa en comparación con el año anterior, gracias a un cambio estratégico en la contratación de su suministro eléctrico. **BROSETA** ha optado por comercializadoras que ofrecen energía de origen renovable en la mayoría de sus oficinas, lo que ha permitido disminuir considerablemente las emisiones indirectas de CO₂ asociadas al consumo eléctrico. Al utilizar fuentes de energía más sostenibles, como la eólica, solar o hidroeléctrica, se ha reducido la dependencia de combustibles fósiles, contribuyendo así a una menor generación de gases de efecto invernadero y alineando la operación de la empresa con prácticas más responsables frente al cambio climático.

5.5.2 Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

Nuestra actividad no tiene un impacto significativo, grave o relevante sobre el medio ambiente, y, en especial, no es intensiva en emisiones de gases de efecto invernadero. No obstante, mediremos anualmente nuestras emisiones de gases de efecto invernadero siguiendo la metodología de la calculadora de huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Nuestras emisiones indirectas representan un porcentaje pequeño.

La gran mayoría son emisiones directas debidas al desplazamiento de nuestro personal.

5.5.3 Metas de reducción de gases de efecto invernadero

En el plan estratégico actual no se han identificado metas de reducción de gases de efecto invernadero.

5.6 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

BROSETA no tiene que realizar un Plan de Acción específico dado que su impacto no es aplicable en este ámbito, según lo dispuesto en la Ley 21/2013, Ley 33/2015 y de acuerdo con la normativa española ambiental respecto a la protección y preservación de la biodiversidad y ecosistemas.

6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

6.1 MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

BROSETA dispone de una Política Anticorrupción que complementa el Código Ético y tiene como objetivo prevenir la corrupción y cumplir con la legislación en vigor, en todos los ámbitos de actuación y en todos los países en los que opera **BROSETA**. Esta política es de aplicación además en la prestación de servicios de asesoramiento a los clientes de **BROSETA**, de forma que dichos servicios se rijan por los siguientes principios y buenas prácticas, al igual que en cualquier otra actividad propia de **BROSETA**.

La Política Anticorrupción fue aprobada en la reunión del Consejo de Administración celebrada el 29 de marzo de 2017, y es actualizado anualmente por el Comité de Ética incorporando cambios normativos o a cualquier instancia que afecte su contenido. Las modificaciones son aprobadas por el Consejo de Administración por iniciativa propia o a petición del Comité de Ética. Dicha política considera las prácticas corruptas recogidas en el Código Penal Español, aprobado mediante la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, tales como corrupción en los negocios, cohecho, tráfico de influencias y financiación ilegal de partidos políticos.

Esta Política complementa y amplía lo dispuesto en el artículo 39 del Código Ético de **BROSETA**.

“BROSETA y sociedades participadas rechazan cualquier tipo de práctica corrupta como el cohecho, la corrupción en los negocios, el tráfico de influencias, los pagos de facilitación, la financiación ilegal de partidos políticos y el soborno en cualquiera de sus formas, ya sea de forma directa o indirecta, a través de terceros, ya sea en relación con un funcionario público o una persona privada, en España o en cualquier otra jurisdicción extranjera.

Los colaboradores de BROSETA y sociedades participadas no podrán prometer, ofrecer, entregar ni recibir, de forma directa o indirecta, a través de terceros, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona, pública o privada, partido político, o candidato para un cargo público, en España o en cualquier otro país, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.

Estos principios se encuentran desarrollados en la Política Anticorrupción, que es de obligado cumplimiento para todos los colaboradores de BROSETA y sociedades participadas”.

El Comité de Ética es el órgano encargado de resolver cualquier duda en relación con el contenido, interpretación y aplicación de esta Política Anticorrupción. En caso de contradicción o conflicto, entre esta Política y el Código Ético, prevalecerá siempre este último. **BROSETA** investigará cualquier denuncia de corrupción, así como, de oficio, cualquier acto que contradiga lo dispuesto en este artículo del Código Ético o en la Política Anticorrupción, y, en su caso, adoptará las medidas disciplinarias y legales oportunas.

6.2 POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

6.2.1 Código Ético

En el Código Ético de **BROSETA** hay una sección completa dedicada a definir “*La organización y el control*” en la que, entre los capítulos 4 y 13, se definen los órganos de control y sus funciones.

También se incluye en el Código Ético una sección dedicada a definir “*Presupuestos y pautas de actuación de la organización y sus colaboradores con trascendencia externa*” en la que, entre los capítulos 27 y 49, se definen las pautas de actuación en la relación profesional con terceros.

Los valores de **BROSETA** definen las pautas éticas que deben guiar la actuación profesional de los colaboradores, y cuya finalidad es la conducta ética, responsable y de mejora continua.

Desde el 6 de noviembre de 2013 **BROSETA** cuenta con un canal confidencial (en adelante “Canal Ético”) gestionado exclusivamente por el Compliance Officer.

6.2.2 Política fiscal

BROSETA dispone de una política fiscal corporativa que describe su estrategia fiscal y que consiste en asegurar el cumplimiento de la normativa fiscal aplicable en todos los territorios en los que opera, procurar una adecuada coordinación de la política fiscal y sobre todo, fortalecer su responsabilidad social, que implica seguir una serie de conductas que van más allá del respeto y estricto cumplimiento de las leyes y las normas, para adoptar posturas de contribución activa y voluntaria de la mejora social.

En este sentido, los tributos que **BROSETA** satisface en los países y territorios en los que opera constituyen su principal aportación al sostenimiento de las cargas públicas y, por tanto, una de sus contribuciones a la sociedad.

6.2.3 Sistema de Gestión del Cumplimiento

En 2016 **BROSETA** decidió implantar un Sistema de Gestión de Cumplimiento basado en la norma UNE- 19601 de Sistemas de Gestión de Compliance Penal y la actual ISO 37301 de Sistemas de Gestión de Compliance. En primer lugar, se realizó una evaluación completa de los Riesgos Penales y una evaluación completa de Riesgos Normativos con el fin de construir un sólido sistema de gestión de cumplimiento.

Posteriormente, el 29 de marzo 2017 el Consejo de Administración reforzó el marco institucional interno relativo a la función de cumplimiento, con el nombramiento del Compliance Officer y la modificación de las funciones del Comité de Ética.

El Compliance Officer es el encargado de la implantación y liderazgo del funcionamiento eficaz del Sistema de Gestión del Cumplimiento de **BROSETA**, y entre otros fines, vela por la prevención de los riesgos penales en la Organización.

Los objetivos estratégicos en materia de Compliance fueron fijados por el Consejo de Administración y están recogidos en el Manual del Sistema de Gestión de Cumplimiento. Estos objetivos se alcanzarán mediante la realización de acciones que son definidas al comienzo de cada año natural en el Plan Anual de Cumplimiento.

Los objetivos de Cumplimiento definidos para el ejercicio 2024 están alineados con los objetivos estratégicos ya asumidos por **BROSETA**. En este sentido, la función del Compliance Officer durante el ejercicio 2024, se ha articulado en torno a los siguientes objetivos:

1. Desarrollo y mejora continua del Sistema de Gestión de Cumplimiento.
2. Cumplimiento del Plan de Formación, con la realización de las campañas de sensibilización y formación establecidas.
3. Monitorización de controles.
4. Seguimiento continuo del Canal Ético.
5. Reporte periódico.

6.3 PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITAL Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

BROSETA está sujeta a los deberes y obligaciones derivados de la Ley 10/2010 sobre determinadas medidas de prevención del blanqueo de capitales y su Reglamento aprobado por Real Decreto 304/2014. De acuerdo con ello ha establecido la serie de normas y procedimientos recogidos en el Manual sobre Prevención Del Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo (PBCFT), aplicable a **BROSETA Abogados** y **BROSETA Portugal**. **BiConsulting** y **BROSETA Compliance** no son sujetos obligados de la normativa de PBCFT.

El Manual inicial de PBCFT fue elaborado en 2011 y ha sido actualizado de manera continua en concordancia con los análisis de riesgos que realiza su órgano interno de control, y adaptándose a la nueva legislación.

BROSETA Abogados ha seguido impulsando la Cátedra sobre “*Control del Fraude Fiscal y la prevención del Blanqueo de Capitales*” junto a la Universidad de Granada, proyecto dirigido a profesionales del sector jurídico y privado que trabajan en las especialidades de prevención e investigación del blanqueo de capitales y la lucha contra la financiación del terrorismo.

Para dar cumplimiento al artículo 29 de la Ley 10/2010, y al Plan de Formación Anual en materia de PBCFT, se llevaron a cabo 4 sesiones de formación:

- 24/10/2024 – Formación interna: *PBCFT*, dirigida a los socios de **Broseta Abogados**.
- 22/11/2024 - Formación interna: *PBCFT* dirigida a las nuevas incorporaciones.
- 29/11/2024 - Formación interna: *PBCFT* continuidad, dirigida a todos los colaboradores.
- 06/12/2024 - Formación interna: *PBCFT* dirigida a todos los colaboradores de **Broseta Portugal**.

La modalidad utilizada para su desarrollo fue presencial en el caso de la formación dirigida a los socios, y online, a través de la herramienta de Microsoft Teams, en el resto de los casos, mediante la exposición con medios audiovisuales y con posterioridad se llevó a cabo un cuestionario de evaluación a los asistentes, con la finalidad de valorar la comprensión y asimilación de la materia.

6.4 CANAL ÉTICO

BROSETA cuenta con un Canal Ético online para consultas y denuncias relacionadas con conducta, conflictos de interés y otros aspectos recogidos en el Código Ético. La gestión de la comunicación inicial es realizada por una empresa independiente y externa.

BROSETA tiene implementado un Sistema Interno de Información, con el que ha adaptado su Canal Ético a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. El Sistema Interno de Información se compone de los siguientes elementos:

- **Política del Sistema Interno de Información**, recoge los compromisos de **BROSETA** Abogados de proteger a las personas que realicen comunicaciones a través del Canal Ético, estipulando los derechos y garantías que les asisten.
- **Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información**, regula los elementos del Sistema Interno de Información, así como el procedimiento seguido en el tratamiento de las comunicaciones y consultas recibidas a través del Canal Ético.
- **Responsable del Sistema Interno de Información**, figura que recae en la Compliance Officer de **BROSETA** Abogados.
- **Canal Ético**, accesible a través de un enlace disponible en la página web de **BROSETA**.

Durante 2024 el Canal Ético ha registrado dos (2) denuncias que han sido tramitadas y resueltas.

6.5 ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO

Como parte de su estrategia de responsabilidad social y la sostenibilidad, **BROSETA** está asociada y es miembro de grupos de diversos ámbitos. Algunos de los vínculos institucionales más relevantes que tiene **BROSETA** en España son los siguientes:

Tabla 17. Importe destinado (en euros) a instituciones en 2024 por **BROSETA**

Instituciones	Importe destinado
ASOCIACIÓN VALENCIANA DE EMPRESARIOS	10.000,00 €
INTERNATIONAL BAR ASSOCIATION	8.197,89 €
LOAN MARKET ASSOCIATION	7.764,35 €
APD ASOCIACIÓN PARA EL PROGRESO DE LA DIRECCIÓN	7.596,94 €
EUROPEAN PRIVATE EQUITY & VENTURE CAPITAL (EVCA)	7.500,00 €
CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL VALENCIANA	6.685,00 €
PALAU DE LES ARTS REINA SOFIA FCV	4.158,95 €
CÁMARA DE COMERCIO DE VALENCIA	3.500,00 €
FOMENT DEL TREBALL NACIONAL	3.433,33 €
GLOBAL ABOGADOS BARCELONA 2022, S.L.P.	3.014,88 €
ASOC ESPAÑOLA ENTIDADES CAPITALRIESGO (ASCRI)	3.000,00 €

Instituciones	Importe destinado
CÍRCULO EMPRESARIAL JAPÓN ESPAÑA	3.000,00 €
ASSOCIACIÓ CLÚSTER DE RESIDUS DE CATALUNYA	2.500,00 €
CLUB ESPAÑOL DEL ARBITRAJE	2.023,54 €
FUNDACIÓN EST BURSÁTILES Y FINANCIEROS (FEBF)	2.000,00 €
ASOCIACION ESPAÑOLA DE ASESORES FISCALES (AEDAF)	1.989,96 €
ASOCIACIÓN DE AMISTAD HISPANOFRANCESA (DIALOGO)	1.923,00 €
CLUB DE EMPRESAS RESPONSABLES Y SOSTENIBLES C.V.	1.800,00 €
ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA CULTURA EMPRESARI	1.500,00 €
RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS	1.200,00 €
INTERNATIONAL BAR ASSOCIATION	1.090,00 €
LA CONSULTA ZINGULAR, S.L.	800,00 €
NORRSKEN BARCELONA SL	762,32 €
INSTITUTO DE CAPITAL RIESGO (INCARI)	700,00 €
ASOCIACIÓN GLOBAL LEGALTECH HUB	660,00 €
COL·LEGI DECONOMISTES DE CATALUNYA	630,00 €
ACG BARCELONA	517,27 €
ASOCIACIÓN DE JURISTAS DE LA SALUD	500,00 €
SECCION ESPAÑOLA ASOC INT. DER. SEGUROS (SEAIDA)	500,00 €
ASOC DE EMPRESARIOS Y PROFESIONALES VALENCIA EVAP	400,00 €
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO FINANCIERO (AEDF)	400,00 €
CORTE CIVIL Y MERCANTIL DE ARBITRAJE (CIMA)	396,66 €
ASOC. PROF. DE LAS RELACIONES INSTITUCIONALES	310,00 €
ASSOCIACIÓ TECH BARCELONA	300,00 €
WOMEN ACTION SUSTAINABILITY (WAS)	250,00 €
ESADE ALUMNI	227,00 €
CLUB ESPAÑOL DERECHO DE LA INSOLVENCIA (CEDI)	140,00 €
INSTITUTO ESPAÑOL DE ANALISTAS FINANCIEROS	135,00 €
ASOCIACIÓN PROFESIONAL ESPAÑOLA DE PRIVACIDAD	125,00 €
TOTAL	91.631,09 €

7. RELACIONES CON TERCEROS

7.1 CLIENTES / CONSUMIDORES

7.1.1 Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Dada la actividad desarrollada por **BROSETA** y el modelo de negocio seguido, no se considera que este aspecto sea de relevancia para el presente informe.

7.1.2 Sistema de reclamaciones, sugerencias y quejas.

BROSETA no dispone de un sistema de reclamaciones, sugerencias y quejas de clientes y consumidores pues su modelo de negocio implica una relación directa con cada cliente y es en el ámbito de esa relación donde se escuchan las necesidades de los clientes.

7.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Dada la actividad desarrollada por **BROSETA** y el modelo de negocio seguido, no se considera que este aspecto sea de relevancia para el presente informe.

Las políticas de compras de **BROSETA** no incluyen medidas que tomen en cuenta los aspectos sociales y ambientales, ni un sistema de supervisión y auditorías.

7.3 INFORMACIÓN FISCAL

El beneficio consolidado² después de impuestos de **BROSETA (Broseta Abogados, S.L.P. y sociedades dependientes)**, del año 2024, ascendió a 1.124.015,96 euros siendo la cifra de negocios consolidada de 33.787.319,17 euros.

7.3.1 Impuesto sobre beneficios

El impuesto sobre beneficios consolidado de 2024 ascendió a 327.566,64 euros, los cuales corresponden a España 323.764,64 €.

7.3.2 Subvenciones públicas recibidas

BROSETA ha recibido 10.955,81 € como parte de la formación bonificada.

7.4 COMPROMISOS DE LA COMPAÑÍA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

7.4.1 Impacto en el empleo y desarrollo local

BROSETA tiene una política de contratación de empresas locales. El mayor volumen de compras dentro de la Firma lo tiene **BROSETA Abogados**, y al menos en el caso de España, los proveedores son similares para todas las oficinas.

Las empresas con las que **BROSETA Abogados** contrata servicios son en su mayoría del sector tecnológico, ciberseguridad y data warehouse, gestión documental y formación, selección de personal y asesoría fiscal y laboral, seguros, servicios lingüísticos y de limpieza.

² Las cifras consolidadas incluyen la participación de B.I. Consulting por puesta en equivalencia, habiéndose sustituido en el balance la inversión realizada por su valor teórico contable y quedando la diferencia como parte del resultado consolidado.

7.4.2 Relaciones y Participación de la Compañía en la comunidad Local

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Las donaciones realizadas por **BROSETA** que están destinadas a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro, han ascendido durante el 2024 a un total de 92.445 €, de los cuales 21.600 € fueron donados a la Fundación Adecco.

Otras iniciativas

BROSETA, además de realizar aportaciones económicas, tiene otras iniciativas para promover e impulsar la diversidad e inclusión:

- Plataforma virtual desde la que comparte para todos sus grupos de interés las iniciativas llevadas a cabo desde **BROSETA** con la Fundación Adecco en materia de diversidad e inclusión.
- Colabora con Fundación Prodis (Madrid) y Fundación Asindown (Valencia) para la incorporación de estudiantes con discapacidad intelectual para la realización de periodos formativos en la organización.
- Participa de forma regular en sesiones de Speed Networking organizadas por Fundación Adecco, dirigidas personas en riesgo de exclusión, con el objeto de facilitarles herramientas de orientación y formación y dotarles de garantías para superar procesos de selección y entrevistas de trabajo.
- En el marco de las jornadas de Puertas Abiertas organizadas por **BROSETA** con estudiantes universitarios, **BROSETA** celebra de manera recurrente jornadas con estudiantes con discapacidad para concienciar de que, en igualdad de condiciones, pudieran acceder a las mejores oportunidades y desarrollar su talento y competencias profesionales.
- Fundación Adecco y **BROSETA** organizan charlas coloquios para debatir, junto a compañeros, empresarios y personalidades vinculadas a la diversidad, sobre la inclusión social y laboral de personas con discapacidad.
- **BROSETA** realiza actividades de *Team Building* con sus profesionales y grupos de jóvenes con diferentes tipos de discapacidad, en la que, mediante diferentes juegos se pone en valor la relevancia de la inclusión, la diversidad, la fuerza del equipo y la capacidad de superación.

Asimismo, como todos los años se realizó el Mercadillo Solidario a favor de la *Fundación Prodis* de Madrid, organización dedicada a la formación y desarrollo e inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad intelectual, así como al *Centro Ocupacional José Alcamí* en Valencia, que es una organización sin ánimo de lucro autorizada por la Generalitat Valenciana, la cual desarrolla actividades culturales con personas con discapacidad intelectual para favorecer su integración en la sociedad. También se realizó el mercadillo solidario a favor de la *Fundación Jeroni de Moragas* en Barcelona

8. TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Contenido de la Ley 11/2018			Estándar GRI*	Ubicación
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio de la compañía que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-1	Cap. 2.1
Políticas	Políticas aplicadas	Políticas que aplica la compañía, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 102-2	Cap. 2.4
Principales riesgos	Principales Riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados 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, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-3	Cap. 2.5
Información sobre cuestiones medioambientales	Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.	GRI 102-15 GRI102-29 GRI102-31	Cap. 5.1
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 102-11 GRI 102-29 GRI 102-30	Cap. 5.1

Contenido de la Ley 11/2018		Estándar GRI*	Ubicación
Contaminación	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 102-29	Cap. 5.1
	Aplicación del principio de precaución.	GRI 102-11	Cap. 5.1
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1	N/A
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de CO2 que afectan gravemente al medio ambiente.	GRI 103-2, GRI 302-4, GRI 302-5 GRI 305-5 GRI 305-7	Cap. 5.5
	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de cualquier forma de contaminación atmosférica (incluido ruido y contaminación lumínica)	GRI 416-1	Cap. 5.3
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención de residuos, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 103-2, GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3, GRI 303-3, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3	Cap. 5.3
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No aplica	N/A
Uso sostenible de los recursos	Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3	CAP 5.4

Contenido de la Ley 11/2018		Estándar GRI*	Ubicación
Cambio climático	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3	CAP 5.4
	Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5	CAP 5.4
	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como actividad de la empresa (incluidos bienes y servicios que produce).	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4	CAP 5.5
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 201-2, GRI 305-5	CAP 5.5
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2	CAP 5.5
	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 304-3	CAP 5.6
	Impactos causados por las actividades u operaciones de áreas protegidas.	GRI 304-1, GRI 304-2, GRI 304-4	CAP 5.6
Información sobre cuestiones	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 405-1 CAP 3.1

Contenido de la Ley 11/2018		Estándar GRI*	Ubicación
sociales y relativas al personal	Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo.	GRI 102-8	CAP 3.1
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 102-8	CAP 3.1
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 401-1	CAP 3.1
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 405-2	CAP 3.1
	Brecha salarial.	GRI 405-2	CAP 3.1
	Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 202-1	CAP 3.1
	Remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción disgregada por sexo.	GRI 102-35, GRI 102-36, GRI 201-3	CAP 3.1
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	GRI 402-1	CAP 3.1
	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	CAP 3.1
	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 102-8	CAP 3.2
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	CAP 3.2
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los .	GRI 401-3	CAP 3.2

Contenido de la Ley 11/2018		Estándar GRI*	Ubicación
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2	CAP 3.3
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por género.	GRI 403-2, GRI 403-3	CAP 3.3
Relaciones sociales	Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos).	GRI 102-43, GRI 402-1, GRI 403-1	CAP 3.4
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 102-41	CAP 3.4
Formación	Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo).	GRI 403-1, GRI 403-4	CAP 3.4
	Las políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 404-2	CAP 3.5
Igualdad	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	CAP 3.5
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	GRI 404-2	CAP 3.6
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	GRI 404-1	CAP 3.6
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 103-2	CAP 3.6
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, integración protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 404-2	CAP 3.6

Contenido de la Ley 11/2018		Estándar GRI*	Ubicación
Información sobre respeto a los derechos humanos	Protocolos contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 404-1	CAP 3.6
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos.	GRI 414-2	CAP 4.1
	Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 410-1, GRI 412-1	CAP 4.2
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	GRI 102-17, GRI 419-1, GRI 411-1	CAP 4.3
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 103-2	CAP 4.4 CAP 4.5 CAP 4.6 CAP 4.7
Información relativa a la lucha contra la corrupción y la lucha contra el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 103-2	CAP 6.2 CAP 6.3 CAP 6.4 CAP 6.6
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 103-2	CAP 6.3
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2, GRI 201-1, GRI 203-2, GRI 415-1	CAP 7.4

Contenido de la Ley 11/2018			Estándar GRI*	Ubicación
Información sobre la sociedad	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local, poblaciones locales y el territorio.	GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 204-1, GRI 413-1, GRI 413-2	CAP 7.1
		Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	GRI 102-43, GRI 413-1	CAP 7.1
		Las acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13, GRI 203-1, GRI 201-1	CAP 6.5
		Inclusión de la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3	CAP 7.2
	Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9, GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 407-1, GRI 409-1, GRI 414-1, GRI 414-2	CAP 7.2
		Sistemas de supervisión y auditorías y resolución de las mismas	GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-2	CAP 7.2
	Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 417-1	CAP 7.1

Contenido de la Ley 11/2018		Estándar GRI*	Ubicación
Información fiscal	Sistemas de reclamación y quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17, GRI 418-1	CAP 7.1
	Los beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1	n/a
	Los impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	CAP 7.3
	Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	CAP 7.3