

ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
2021



ÍNDICE

1. SOBRE ESTE INFORME	05	5. DERECHOS HUMANOS	44
2. PRESENTACIÓN	06	5.1 APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA	44
3. MODELO DE NEGOCIO	08	5.1.1 Derecho a la Igualdad	45
3.1 PERFIL DE NEGOCIO DE BROSETA	08	5.1.2 Derecho al Trabajo y a la afiliación sindical	45
3.1.1 Descripción de la Compañía	09	5.2 PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	45
3.1.2 Actividades a las que se dedica la Compañía	09	5.3 DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	46
3.1.3 Segmentos de mercado	10	5.4 RESPETO LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	46
3.1.4 Mercados en los que opera	11	5.5 ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN	46
3.1.5 Estadística del negocio	13	5.6 ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO	46
3.1.6 Grupos de interés	14	5.7 LA ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL	47
3.1.7 Misión, visión, valores	14	6. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	48
3.2 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA	15	6.1 GESTIÓN AMBIENTAL	48
3.2.1 Esquema societario y organizacional	15	6.2 CONTAMINACIÓN	48
3.3 ANÁLISIS DEL ENTORNO	16	6.3 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS	49
3.4 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS	18	6.3.1 Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	49
3.5 RIESGOS Y ACTUACIONES SOSTENIBLES	20	6.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	50
3.5.1 Factores, tendencias y evolución de su actividad	20	6.4.1 Consumo de agua	50
3.5.2 Análisis de riesgos	21	6.4.2 Consumo responsable de materias primas	50
3.5.3 Impacto sostenible de su actividad, productos y/o servicios	24	6.4.3 Consumo de energía y medidas de eficiencia energética y el uso de energías renovables	51
4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	25	6.5 CAMBIO CLIMÁTICO	52
4.1 EMPLEO	25	6.5.1 Emisiones	52
4.1.1 Número total y distribución de la plantilla	26	6.5.2 Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	53
4.1.2 Número total y distribución de las modalidades de contrato de trabajo	27	6.6 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	54
4.1.3 Remuneración media y evolución. Brecha salarial, remuneración puestos de trabajo iguales o de media en la sociedad (GRI 405-2).	27	7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO	55
4.1.4 Implantación de políticas de desconexión laboral	29	7.1 MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	55
4.1.5 Porcentaje de la plantilla con diversidad funcional (LISDI)	29	7.2 POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS	57
4.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	31	7.2.1 Código Ético	57
4.2.1 Organización del tiempo de trabajo	31	7.2.2 Política fiscal	58
4.2.2 Número de permisos de trabajo (GRI 401-3)	32	7.2.3 Sistema de Gestión del Cumplimiento	58
Total días de permisos de trabajo retribuidos concedidos	32	7.3 PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO	59
4.2.3 Total días de permisos de trabajo no retribuidos concedidos	32	7.4 CANAL ÉTICO	60
4.2.4 Vacaciones	33	7.5 ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO	61
4.2.5 Absentismo y evolución	34	8. RELACIONES CON TERCEROS	62
4.3 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	36	8.1 INFORMACIÓN FISCAL	62
4.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo (GRI 403-2)	36	8.1.1 Impuesto sobre beneficios	63
4.3.2 Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad	38	8.1.2 Subvenciones públicas recibidas	63
4.3.3 Enfermedades profesionales	38	8.2 COMPROMISOS DE LA COMPAÑÍA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	63
4.4 FORMACIÓN	38	8.2.1 Impacto en el empleo y desarrollo local	63
4.5 PLAN DE IGUALDAD	40	8.2.2 Relaciones y Participación de la Compañía en la comunidad Local	65



1. SOBRE ESTE INFORME

Por primer año, BROSETA publica de forma voluntaria su Estado de Información No Financiera consolidado. Este informe corresponde al ejercicio fiscal 2021 desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021.

BROSETA pone a disposición de sus grupos de interés toda su información pública para facilitar una información fiable, material, concisa y comparable sobre el desempeño de su actividad, su modelo de negocio, sus palancas de valor y sus líneas estratégicas considerando la información disponible.

El informe ha sido elaborado aplicando los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley de Información no Financiera:

- **Criterio de comparabilidad:** “La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los Grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones.”
- **Criterio de fiabilidad:** “La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información”.
- **Criterio de materialidad y relevancia:** “La organización informante debe tratar temas que reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante; influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés”.

La información no financiera de **BROSETA** aborda los aspectos materiales y su cobertura de modo que reflejen sus impactos significativos tanto económicos, ambientales como sociales con el objetivo de permitir que los grupos de interés evalúen el desempeño de **BROSETA** en el ejercicio.

2. PRESENTACIÓN

BROSETA ABOGADOS, S.L.P. Y SUS SOCIEDADES PARTICIPADAS, BROSETA COMPLIANCE, S.L., BROSETA PORTUGAL SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP, RL (BROSETA PORTUGAL), Y BUSINESS INITIATIVES CONSULTING 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 2021 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021.

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.

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.





3. MODELO DE NEGOCIO

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.

3.1 PERFIL DE NEGOCIO DE BROSETA

Para la elaboración del contenido de este capítulo se han utilizado, respectivamente, las siguientes referencias a los indicadores GRI, principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS):

GRI	102.1;102.2;102.;102.4; 102.5;102.6;102.7;102.8; 102.14;102.15;102.16; 102.18; 102.40	
PACTO MUNDIAL	Principio 6	
ODS		

3.1.1 Descripción de la Compañía

BROSETA es un grupo de sociedades integrado por BROSETA Abogados, S.L.P., BROSETA Portugal Sociedade de Advogados, SP, RL, BROSETA Compliance,S.L.; y una participación menor del 50% 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. Actualmente es una firma de servicios jurídicos de referencia que cubre todas las áreas del Derecho . y conjuga 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. 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).

3.1.2 Actividades a las que se dedica la Compañía

BROSETA Abogados 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 un equipo de cerca de 250 profesionales con experiencia en todos los ámbitos del Derecho y del asesoramiento jurídico corporativo.

BROSETA Portugal es una firma de prestación de servicios jurídicos a empresas en Portugal, fundada en 2018, 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, fundada en 2015, es una compañía que ofrece soluciones de negocio orientadas a reforzar los sistemas de Buen Gobierno, Control Interno y Cumplimiento Regulatorio de las organizaciones.

Desde su fundación en 2000, BIConsulting es una compañía que ofrece servicios de consultoría en la gestión de incentivos públicos y deducciones fiscales a la I+D+i para obtener el máximo rendimiento empresarial, realiza sus actividades en todo el territorio español a través de sus oficinas de Valencia.

3.1.3 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 lo sectores hacia los cuales desempeña su actividad:

Áreas de Asesoramiento

Administrativo, Ayudas y deducciones fiscales, Bancario y Financiero, Competencia y Derecho de la UE, Compliance, Empresa Familiar, Fiscal, Laboral, M&A y Private Equity, Mercantil, Penal, Privacidad, IT y Entornos Digitales, Procesal y Arbitraje, Propiedad Intelectual e Industrial, Reestructuraciones, Concursal e Insolvencias, Wealth Management.

Sectores

Alimentación y bebidas, Automoción, Aviación/Aeronáutica, Construcción e infraestructuras, Deporte y entrenamiento, Distribución y consumo, Economía Digital, Energía y Transición Ecológica, Industria, Inmobiliario y urbanismo, Movilidad, Sanidad, Farma y Biotecnología, Sector financiero/Fintech, Sector Público, Seguros, Start ups y emprendimiento, Tecnología, Medios de Comunicación y Telecomunicaciones, Transporte y Logística.

3.1.4 Mercados en los que opera

Nacional

BROSETA opera en territorio español desde sus sedes en Valencia, y Madrid, y Barcelona desde enero de 2022, con la incorporación de un equipo de más de 40 profesionales.

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. En Portugal, opera a través de su sociedad participada, BROSETA Portugal.**

En Latinoamérica, BROSETA lidera la Red Legal Iberoamericana alianza de firmas de servicios jurídicos con presencia en Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Oficinas

BROSETA Abogados, S.L.P.

MADRID

Dirección: Goya, 29. 28001
Tel.: +34 91 432 31 44
Mail:info@broseta.com

VALENCIA

Dirección: Pascual y Genís, 5. 46002
Tel.: +34 96 392 10 06/7
Mail:info@broseta.com

BARCELONA

Dirección: Tuset, 23. 08006
Tel.: +34 93 362 05 45
Mail:info@broseta.com

ZÚRICH

Dirección: Schifflande, 22. 8001
Tel.: +41 445 51 45 22
Mail:info@broseta.com

Business Initiatives Consulting, SL – BIConsulting**VALENCIA**

Dirección: Avellanas, 14 – 4ª. 46003

Tel.: 96 336 20 15

Mail: info@biconsulting.es

BROSETA Compliance**MADRID**

Dirección: Goya, 29. 28001

Tel.: +34 91 432 31 44

Mail: info@broseta.com

VALENCIA

Dirección: Pascual y Genís, 5. 46002

Tel.: +34 96 392 10 06/7

Mail: info@broseta.com

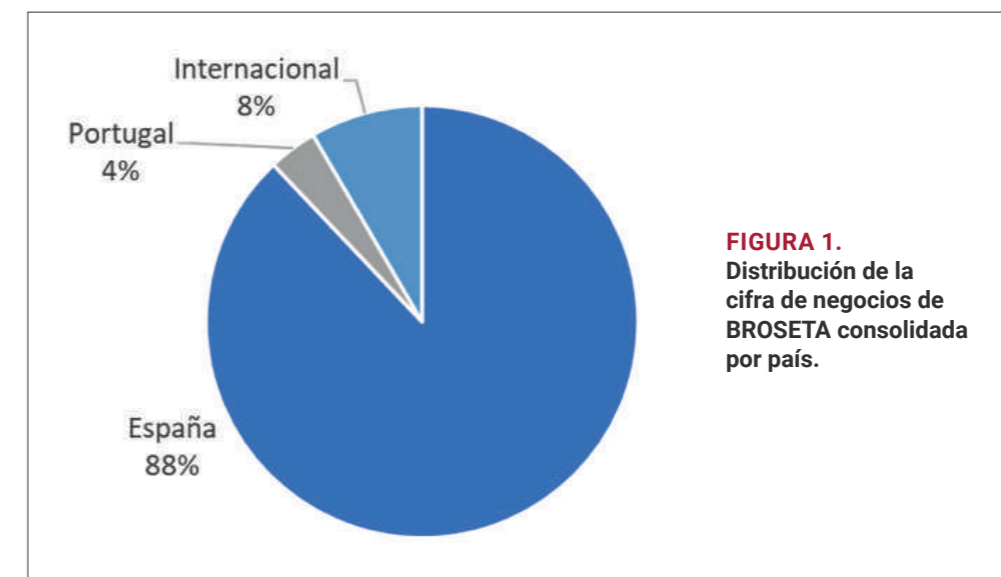
BROSETA Portugal**LISBOA**

Dirección: Av. António Augusto de Aguiar, 15. 1050-012

Tel.: +35 1 300 509 035

3.1.5 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 92% de nuestras ventas anuales se llevan a cabo en la Península Ibérica, 88% en territorio español y 4% en Portugal. Mientras que el 8% de nuestras ventas anuales se ejecutan a nivel internacional.



Los ingresos por sectores de actividad de los clientes de BROSETA se detallan a continuación.

TABLA 1. Ingresos de Clientes por sectores de actividad de BROSETA

SECTORES	PORCENTAJE POR SECTORES
Bancario / Financiero / Seguros	19%
Tecnología y comunicaciones	8%
Inmobiliario / Urbanismo	7%
Sanidad / Farma / Biotech	6%
Automoción	6%
Inversiones Patrimoniales	6%
Industria	5%
Construcción / Infraestructuras	4%
Energía	4%
Alimentación y bebidas	4%
Otros	32%

3.1.6 Grupos de interés

BROSETA desarrolla su actividad en continuo contacto con sus grupos de interés: socios, clientes, profesionales, proveedores, y organizaciones colaboradoras.

Los clientes son el grupo donde se orientan los esfuerzos para ofrecer el mejor servicio. Los y las profesionales 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 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.

3.1.7 Misión, visión, valores

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

- **Trabajamos en equipo proporcionando un mayor valor** al cliente y a la organización.
- **Estamos comprometidos con la calidad y la innovación** y mejora constante.
- **Nos comunicamos a través de la confianza**, la transparencia, la veracidad y la fluidez.
- **El esfuerzo y la perseverancia** de todos son nuestras claves para el éxito a largo plazo.
- **Valoramos la diversidad, potenciando el desarrollo personal** desde la confianza y el respeto.
- **Nos une un compromiso mutuo para alcanzar un equilibrio** vital y profesional.

3.2 ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA

3.2.1 Esquema societario y organizacional

El Consejo de Administración de BROSETA Abogados lo integran 4 socios de la Firma y una quinta 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):

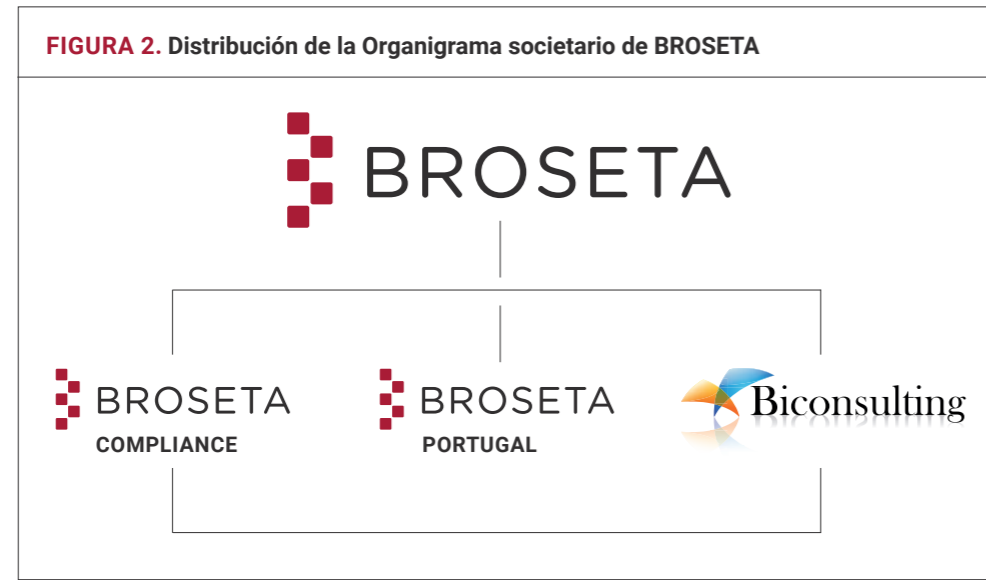
BROSETA Compliance, S.L. es una compañía que ofrece soluciones de negocio orientadas a reforzar los sistemas de Buen Gobierno, Control Interno y Cumplimiento Regulatorio de las organizaciones.

BROSETA Portugal, Sociedade de Advogados, SP, RL es una compañía que lleva a cabo labores de asesoramiento multidisciplinar en derecho portugués a compañías locales, españolas y multinacionales, focalizando sus servicios en los ámbitos bancario, inmobiliario, telecomunicaciones, protección de datos y ciberseguridad.

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 I+D especializada en la financiación de proyectos relacionados con el I+D+i, el medioambiente e inversiones productivas.

El organigrama societario de BROSETA es el siguiente:



3.3 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 3 en la siguiente página. Fuente: Expansión; se considera la facturación total de los bufetes españoles en todo el mundo).

FIGURA 3. Ranking de servicios jurídicos españoles por volumen de negocio 2021

Despacho	Facturación 2021	Facturación 2020	Variación (%)
Garrigues	414,2	386,9	7,1
Cuatrecasas	350,0	315,3	11,0
Uría Menéndez	264,4	248,9	6,2
Pérez-Llorca	91,0	68,5	32,8
Gómez-Acebo & Pombo	76,2	70,5	8,1
Ecija	75,4	70,9	6,3
Auren	66,1	63,7	3,8
Legálitas	53,8	48,0	12,2
Broseta	29,8	26,7	11,6
RocaJunyent	29,4	28,7	2,4
Ramón y Cajal Abogados	29,3	26,4	10,9
Sagardoy	29,0	27,0	7,4
Bufete Barrilero y Asociados	23,5	21,6	9,0
Martínez-Echevarría	19,7	18,0	9,3
Lener	19,5	19,0	2,8
Montero Aramburu	19,3	17,1	13,2
Garrido Abogados	19,0	16,1	17,5
LaBE Abogados	15,8	10,2	54,9
Elzaburu	14,7	15,3	-4,2
Cremades & Calvo-Sotelo	14,0	15,1	-6,8

Fuente: Expansión 2021

3.4 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

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 ellos los protagonistas de este nuevo escenario.

Para ello, practicamos una nueva manera de entender al cliente, como socios 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 2022 – 2025 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 2022 un nuevo Plan Estratégico para el ciclo 2022-2025, denominado HORIZONTE 25. Impulsado por el Consejo de Administración y coordinado por la socia directora, nace con el objetivo de impulsar el Talento de la Firma y ofrecer a nuestro capital humano un espacio de desarrollo en el que crecer profesional y personalmente.

HORIZONTE 25 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, y 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 de **HORIZONTE 25**, la Firma ha dado un paso más en su crecimiento y posicionamiento nacional con la apertura de oficina en Barcelona en enero de 2022. Barcelona es una plaza con una intensa actividad empresarial y una referencia de primer orden para el emprendimiento y para el desarrollo profesional de proyectos vinculados con la digitalización y la inversión empresarial, y en este escenario queremos ser asesores de referencia para las compañías.

La apertura de BROSETA en Barcelona se ha llevado a cabo a través de la integración de un equipo de más de 50 profesionales, y hoy en día es 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.

3.5 RIESGOS Y ACTUACIONES SOSTENIBLES

3.5.1 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 conversación del medioambiente y de las prácticas éticas y las políticas basadas en un comportamiento justo.

Perseguimos dejar un mundo mejor para los nuestros 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 en los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Elaboramos anualmente nuestro Informe de Progreso del Pacto Mundial, en el que reflejamos la aplicación de los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción, a través de las diferentes acciones que desarrollamos. De esta manera se integra en la estrategia de la organización y es tenido en cuenta en la toma de decisiones por parte 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 dirección, 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.

3.5.2 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 Política Anticorrupción, Política Fiscal Corporativa y 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 cuanto a 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.

Tampoco se han identificado riesgos específicos y/o relevantes en lo referente a corrupción y soborno, 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.

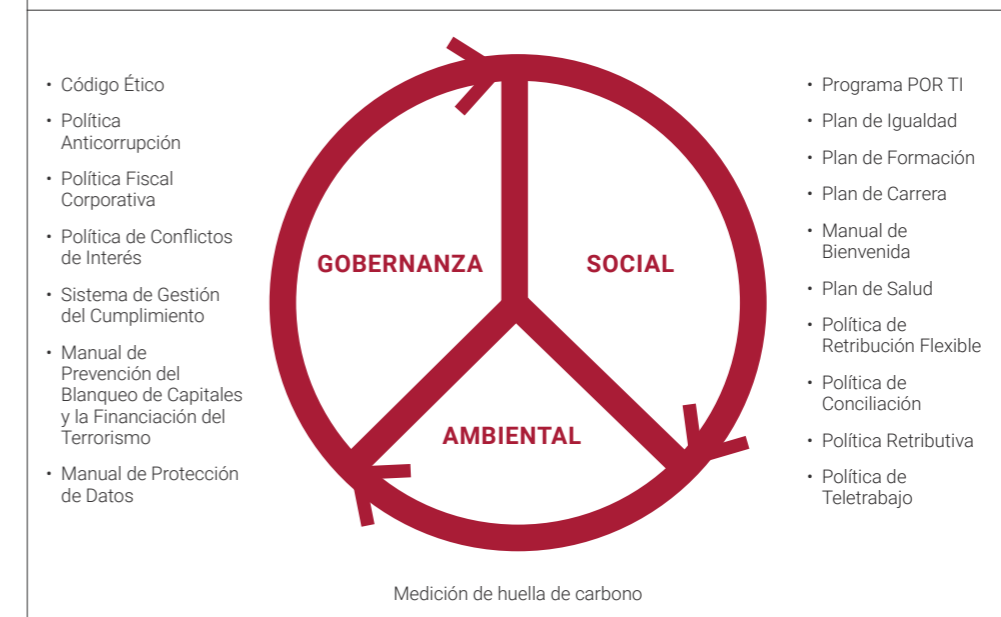
De igual manera BROSETA tiene como objetivo que el trabajo se realice por sus profesionales libremente y sin presiones, evitando comportamientos, actitudes o expresiones que ataquen la dignidad o denigren al resto de personas pertenecientes a la organización.

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 4. Políticas que orientan las estrategias y objetivos de BROSETA



3.5.3 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 lo anterior, 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.

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.

4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Para la elaboración del contenido de este capítulo se han utilizado, respectivamente, referencias a los indicadores GRI, principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) siguientes:



4.1 EMPLEO

BROSETA es una organización en la que los y las profesionales 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. Cultura BROSETA es ofrecer a todos los miembros de la organización un entorno en el que el crecimiento personal y profesional vayan 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.

4.1.1 Número total y distribución de la plantilla

La plantilla total de BROSETA a 31 de diciembre de 2021 asciende a 270 profesionales.

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

	Hasta 35 años		De 35 a 45 años		Mayores de 45		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
2021	64	77	28	44	34	23	126	144
Total	131		72		57		270	

TABLA 2. Distribución por género y rango de edad de la plantilla en 2021 de BROSETA

El número total de profesionales durante el ejercicio 2021, distribuido por categorías de clasificación profesional, es el siguiente:

	Hasta 35 años		De 35 a 45 años		Mayores de 45		Total
	H	M	H	M	H	M	
Socio/a	0	0	3	1	26	6	36
Senior	0	5	15	10	6	4	40
Asociado/a	7	14	3	11	0	2	37
Junior	36	36	3	2	0	1	78
Administración y soporte	6	9	4	20	2	10	51
Becario/a	15	13	0	0	0	0	28
Total	141		72		57		270

TABLA 3. Distribución por género, rango de edad y clasificación profesional de la plantilla en 2021 de BROSETA

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

Nacionalidad	Hombres	Mujeres	Total
Española	115	136	251
Portuguesa	9	6	15
Otras	3	1	4
Total	127	143	270

TABLA 4. Distribución por nacionalidad de la plantilla en 2021 de BROSETA

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

La mayoría de profesionales dispone de contrato indefinido a 31 de diciembre de 2021 como se desprende de los datos que muestra la siguiente tabla:

Modalidad de Contrato	H	M	Total
Indefinido	85	114	199
Indefinido a tiempo parcial	0	3	3
Mercantil	19	5	24
Temporal	6	9	15
Temporal a tiempo parcial	1	0	1
Becarios	15	13	28
Total	126	144	267

TABLA 5. Distribución de modalidades de contratos en 2021 de BROSETA

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

La brecha salarial se calcula con los datos de total salario equiparado promedio, ponderados por el número de personas que hay en cada puesto, y ha sido calculada usando la herramienta disponible en el Ministerio de Igualdad². La herramienta divide el análisis en dos grupos generales, puestos de responsabilidad y otros puestos de trabajo. Para el primer grupo, la brecha salarial es de 25,5%, este dato incluye la comparación del salario promedio entre mujeres y hombres en puestos de Dirección, Abogados/as Socios/as, Abogados/as Senior, Abogados/as Asociados/as y Responsable Área Técnica.

El otro grupo de análisis corresponde a Administración y Finanzas, Informática, Documentación, Recursos Humanos, Desarrollo de negocio, Secretariado,

Recepción / Salas, Servicios Generales, Técnicos/as económicos/as, Abogados/as Junior, Legal Assistant, Legal Advisor, Legal Counsel, Preabogados/as, Paralegal y Consultor/a. Para este grupo la brecha salarial es de -4%, lo cual significa que las mujeres tienen un salario promedio más alto.

A continuación, se reporta la remuneración media y su evolución desagregada por rango de edad y por clasificación profesional.

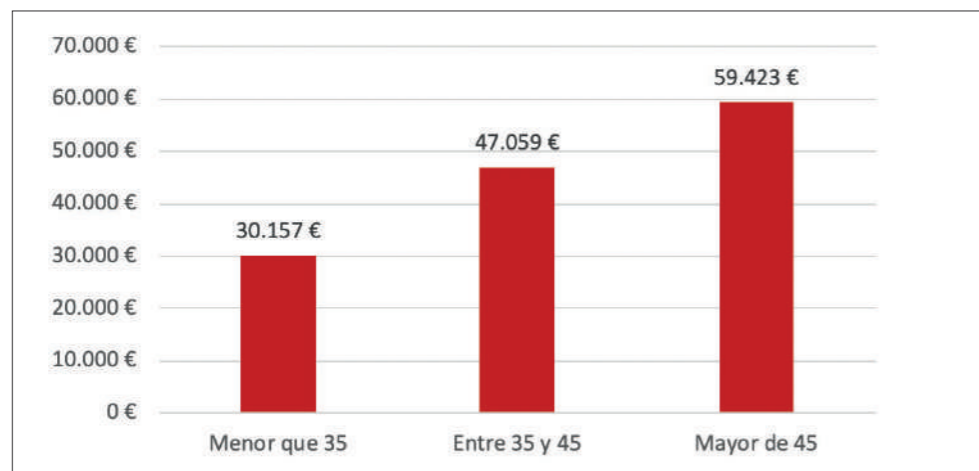


FIGURA 5. Remuneración media por rango de edad en BROSETA

NOTA: El cálculo de las remuneraciones medias se ha realizado tomando en cuenta la remuneración anual, entre el número de personas.

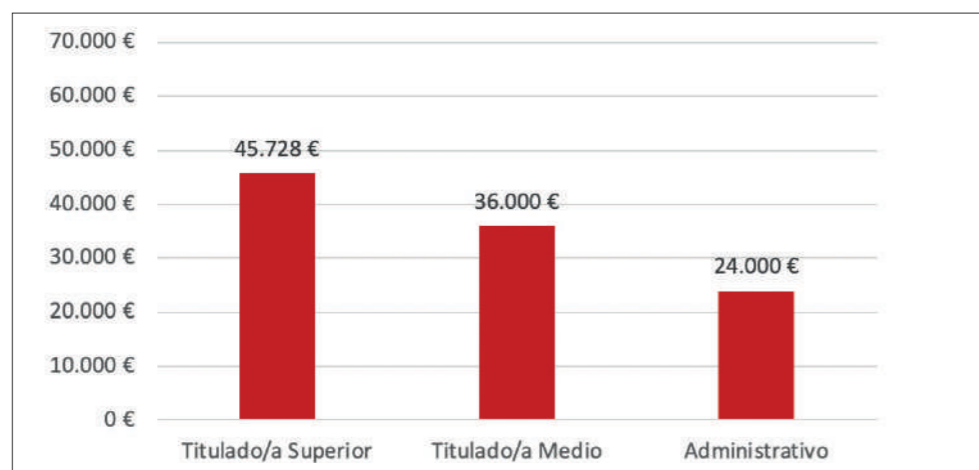


FIGURA 6. Remuneración media por clasificación profesional en BROSETA

NOTA: El cálculo de las remuneraciones medias se ha realizado tomando en cuenta la remuneración anual, entre el número de personas.

4.1.4 Implantación de políticas de desconexión laboral

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

En el resto de las empresas del grupo no se han implantado políticas de desconexión laboral.

- **Planificación de reuniones:** Con el ánimo de facilitar la organización y planificación de los y las profesionales que les permita la debida flexibilidad y posibilidad de facilitar el equilibrio entra 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 que va desde el 1 al 31 de agosto.
- **Desconexión digital.** Desde BROSETA animamos a todos los y las profesionales 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.

4.1.5 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).

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 la obligatoriedad de las empresas a mantener un 2% obligatorio de personas con discapacidad en sus plantillas. En este sentido, para aquellos casos en los que no se cumpla dicho porcentaje, se permite la adopción de medidas excepcionales o "Medidas alternativas de excepcionalidad". Mediante las mismas, se destina el equivalente económico que supondría la contratación en plantilla de un trabajador o trabajadora, a distintos proyectos en materia de diversidad e inclusión. En el caso de BROSETA Abogados, esta

aportación económica es entregada a la Fundación Adecco, entidad con la que se realizan, además, diversas actividades encaminadas a fomentar el Talento sin etiquetas.

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 ellos son:

- **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, mejorar su empleabilidad para que puedan desempeñar una ocupación o actividad laboral.
- **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.
- **Voluntariado.** Iniciativa que busca ayudar a personas con discapacidad a desarrollar habilidades para su búsqueda de empleo a través de actividades para generar entornos inclusivos, speed networking o encuentros para compartir conocimiento.
- **Testimonios.** Charlas y coloquios con personas con discapacidad que aproximan, tanto a la plantilla de BROSETA como a los clientes de esta, a conocer la realidad de personas con discapacidad que, dentro de sus ámbitos de actuación, han cosechado grandes e importantes éxitos tanto personales como profesionales.
- **Colaboración Formativa.** A través de la incorporación a la Firma de jóvenes estudiantes con discapacidad, esta iniciativa tiene por objetivo el ayudar a estas personas a que encuentren las mejores oportunidades laborales y desarrollen su talento y competencias profesionales.

4.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

4.2.1 Organización del tiempo de trabajo

La jornada laboral establecida en función del convenio colectivo de aplicación en España, Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos en España para las distintas sedes en Madrid y Valencia, es de 1.764 horas. 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 1.826 horas anuales, en distribución de 40 horas semanales, adaptando en cada caso en función de la necesidad.

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 las Áreas Jurídicas y de Soporte.

4.2.2 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.
- Deber público.
- Nacimiento de hijos/hijas.
- Hospitalización.
- Lactancia.
- Fallecimiento familiar.
- Horas médicas.
- Mudanza.
- Reposo sin baja médica.
- Tutorías/ graduación.

Actualmente no se dispone de datos compilados y desagregados por género sobre la evolución del número de permisos retribuidos en días durante el año 2021.

4.2.3 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.

Del mismo modo, para contribuir a una mayor y mejor conciliación de la vida laboral y profesional de la plantilla, se establecen medidas para las etapas de vacaciones escolares, consistentes en el disfrute de un permiso no retribuido, con una duración mínima de 7 días y hasta un máximo de 15, o en la reducción de jornada en dichos periodos.

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 2021 se han solicitado y concedido permisos no retribuidos a 2 mujeres de la categoría Administración y Soporte y pertenecientes al rango de edad de entre 35 y 45 años.

4.2.4 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 2021, en BiConsulting se han disfrutado de 29 días laborales en total. En el caso de BROSETA Compliance, para el mismo periodo, se han disfrutado de 31 días laborales en total.

4.2.5 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 2021 ha sido del 3,10% del tiempo máximo en función de la plantilla media y la jornada laboral anual.

	Hombres	Mujeres	Total
2020	4,08	6,77	10,85
2021	1,12	1,98	3,10

TABLA 7. Tasa porcentual de absentismo por género de BROSETA

NOTA: El cálculo sobre la tasa de absentismo se refiere únicamente a España.

4.2.6 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación

Número de excedencias

Tal y como se ha comentado anteriormente, durante 2021 se concedieron 2 excedencias a 2 profesionales para el cuidado de descendientes menores a su cargo.

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 2021 han tenido lugar 20 reducciones de jornada como medidas de conciliación de los profesionales y las profesionales en la Compañía.

Reducción de jornada por género	
	Permisos
Mujeres	20
Hombres	0
Total	20

TABLA 8. Reducción de jornada por género en 2021 de BROSETA

Las reducciones de jornada desglosados por rango de edad durante el año 2021, ha sido el siguiente:

Reducción de jornada por rango de edad				
	Hasta 35 años	De 35 a 45 años	Mayores de 45	Total
Profesionales	1	13	6	20

TABLA 9. Reducción de jornada por rango de edad en 2021 de BROSETA

Las reducciones de jornada desglosados por clasificación profesional durante el año 2021, ha sido el siguiente:

Reducción de jornada por clasificación profesional	
	Profesionales
Titulado/a superior	6
Titulado/a medio	3
Administrativo/a	11
Total	20

TABLA 10. Reducción de jornada por clasificación profesional en 2021 de BROSETA

4.3 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

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

BROSETA cuenta con un servicio de prevención ajeno 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. El Plan integra medidas como las siguientes:

- **Programa “Elige Salud”**, de la Fundación Mapfre, plataforma personalizada desde la cual la plantilla accede 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.

- **Competiciones deportivas.** 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.

- **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 equilibrada, 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.

Una de las últimas medidas implantadas en 2021, y con el objeto de contribuir a impulsar, de forma permanente, el bienestar y desarrollo del equipo ha sido la puesta en marcha el Programa de Coaching ejecutivo Individual de BROSETA.

Este Programa, desarrollado con el apoyo de IE Business School, está dirigido a todos y todas los y las 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 interesado o interesada 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.

4.3.2 Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad

Durante el 2021 no han ocurrido accidentes de trabajo.

4.3.3 Enfermedades profesionales

Durante el 2021 no se han registrado enfermedades profesionales.

Enfermedades comunes o accidentes fuera del trabajo

Respecto a las enfermedades comunes en el año 2021, BROSETA ha tenido de baja a 32 profesionales.

	Hombres	Mujeres	Total
2020	9	32	41
2021	9	23	32

TABLA 11. Bajas por enfermedad común por género de BROSETA

NOTA: El cálculo sobre número de bajas se refiere únicamente a España.

4.4 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 a través de una plataforma implantada para facilitar la comunicación entre todas y todos los profesionales de la Firma 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 el ejercicio 2021 han participado en formación interna 1.426 profesionales de BROSETA, de los cuales un 57,9% fueron mujeres y el 42,1% hombres. Se imparte un promedio de 35 horas de formación interna entre formación general jurídica, técnica de cada área, habilidades y cumplimiento normativo.

En el ejercicio 2021 han participado en formación externa 430 profesionales de BROSETA, de los cuales un 56,5% fueron mujeres y el 43,5% hombres. BROSETA ha invertido un total de 65.828,5 euros de los que 5.050,9 euros han sido formación bonificada.

Tipo	Cumplimiento	Habilidades	Idiomas	Jurídico	Total
Interna	436	768	-	222	1.426
Externa	-	-	520	932	1.452

TABLA 12. Total horas de Formación Externa por temas, género y categoría profesional en 2021 de BROSETA

4.5 PLAN DE IGUALDAD

El principio jurídico de igualdad se encuentra reconocido tanto 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, (en adelante, "LOI"), tiene 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 la LOI 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.

En este sentido, la política corporativa y de Recursos Humanos de BROSETA establece como principio estratégico la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres atendiendo, entre otras medidas, a los términos previstos en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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.
- **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).

Plan de Igualdad 2020-2024

BROSETA, 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 un 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" recientemente renovado.

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.

En el momento actual corresponde la realización de un nuevo Plan de Igualdad, adaptado a las modificaciones introducidas por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020. Para ello se ha convocado a los sindicatos más representativos del sector, habiendo acudido a la convocatoria Comisiones Obreras, con quien, conjuntamente con la Empresa se han abordado los trabajos necesarios para la elaboración del Plan de Igualdad.

Además de ello, BROSETA Abogados presta servicios profesionales a empresas clientes en esta materia, fomentando y realizando planes de igualdad para otras compañías.

Con la legislación vigente, el resto de las sociedades no están obligadas a presentar un Plan de Igualdad.

Otras iniciativas

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.



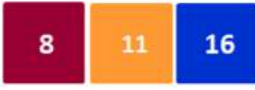

BROSETA Abogados es impulsora y cofundadora de la plataforma Women CEO, asociación persigue el objetivo de fomentar la presencia de la mujer en órganos de gobierno y consejos de administración de las empresas.

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.

La máxima autoridad ejecutiva de BROSETA la ostenta una mujer, siendo Rosa Vidal Monferrer socia directora desde febrero de 2016.

5. DERECHOS HUMANOS

Para la elaboración del contenido de este capítulo se han utilizado, respectivamente, referencias a los indicadores GRI, principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) siguientes:

GRI	408;409;411;412	
PACTO MUNDIAL	Principios 1, 2 y 4	
ODS		

Se destaca, a continuación, la información más relevante relacionada con los Derechos Humanos.

5.1 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”.

5.1.1 Derecho a la Igualdad

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

5.1.2 Derecho al Trabajo y a la afiliación sindical

Todos los profesionales y las profesionales 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.

5.2 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.

5.3 DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

El Canal Ético de BROSETA no registró en 2021 ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.

5.4 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.

5.5 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.

5.6 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.

5.7 LA ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL

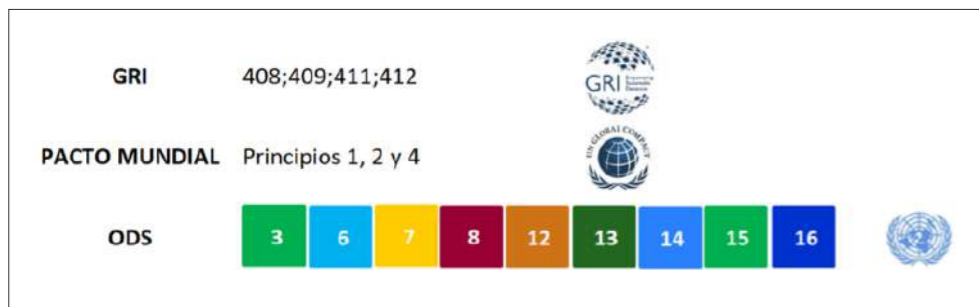
No existe ninguna persona contratada en BROSETA cuya edad sea inferior a la legalmente establecida.

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.

6. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Para la elaboración del contenido de este capítulo se han utilizado, respectivamente, referencias a los indicadores GRI, principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) siguientes:



6.1 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 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”.

6.2 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.

6.3 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.

6.3.1 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.

6.4 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.

6.4.1 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 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 2021 fue de 394 m³.

6.4.2 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 2021 se han consumido 6.582 kg de papel en todas nuestras oficinas en España y Portugal, de los cuáles 4.769 kg (73%) han sido destruidos a través del servicio de destrucción de papel confidencial. Además, se utilizaron 58 toners. El dato de destrucción de papel confidencial y consumo de toners no incluye la oficina de Portugal. El consumo de papel en 2020 fue de 58.613 folios, mientras que en 2021 el consumo ha sido de 1.316.439 folios. Este último dato no es comparable con el de 2020 por el impacto de la pandemia provocada por COVID-19 en ese año, pero es un 20% menor que en 2019 que fue de 1.642.750 folios.

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.

En 2021, 101 equipos y componentes fueron recogidos y destinados a esta iniciativa de economía circular. De todos ellos 37 equipos fueron reutilizados y 64 fueron destruidos (representan 336,5 kilos). Los equipos reutilizados fueron destinados a organizaciones no gubernamentales como Cáritas Salamanca, Educo, Formació i Treball y Fundación KOINE AEQUALITAS.

6.4.3 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 2021 fue de 299.382 Kw, lo que supone un consumo por empleado de 1.147 Kw año, un 35% menor que en 2019 que fue de 1.766 Kw al año por empleado. A cierre del ejercicio 2021, todas las oficinas de BROSETA, a excepción de Portugal contaba con suministro con garantía de origen renovable. De esta manera, el consumo eléctrico tiene un impacto muy bajo en la huella de carbono de BROSETA.

6.5 CAMBIO CLIMÁTICO

6.5.1 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 Demográfico².

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 153 personas. Además, añadimos a las emisiones por desplazamiento de profesionales las emisiones derivadas por los desplazamientos por avión y tren para los viajes de negocios.

Consumos de gases fluorados de las máquinas de climatización

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:

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

TABLA 13. Tipos y fuentes de emisión consideradas para la medición de la huella de carbono en 2021 de BROSETA

A continuación, se presentan los datos de las emisiones (t CO₂) de alcance 1 y 2 generadas por BROSETA durante el ejercicio 2021.

Alcance	Fuente	t CO ₂ 2021
1	Emisiones directas	119,50
2	Emisiones indirectas	0,09*
Total		119,59

TABLA 14. Emisiones de dióxido de carbono (t CO₂) en 2021 por BROSETA

* Sólo incluye las emisiones de la oficina de Portugal

6.5.2 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.

6.6 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.

7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Para la elaboración del contenido de este capítulo se han utilizado, respectivamente, referencias a los indicadores GRI, principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) siguientes:

GRI	103;205,1	
PACTO MUNDIAL	Principios 10	
ODS	16	

7.1 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.

7.2 POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

7.2.1 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.

Durante 2021 se ha llevado a cabo una actualización del Procedimiento de Gestión del Canal Ético, con el fin de adaptarla a la nueva Directiva Whistleblowing (DIRECTIVA (UE) 2019/1937 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión) para más adelante, comunicarlo a los colaboradores y los medios habilitados, dejando la posibilidad de comunicar de forma diferenciada las denuncias y las consultas sobre riesgos e incumplimientos.

7.2.2 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.

7.2.3 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.

La función del Compliance Officer durante el 2021 se ha articulado en torno a los siguientes objetivos estratégicos:

- 1) Velar por el cumplimiento** en todo momento con la normativa legal vigente en cualquier jurisdicción en la que opere, así como, asegurarse del respeto del Código Ético, la totalidad de la normativa interna y los compromisos suscritos con terceras partes.
- 2) Asegurar y garantizar** en todo momento en la organización una cultura y ambiente corporativo de “tolerancia cero” hacia la comisión de delitos, ya sea en la organización o en el ejercicio de las funciones sociales.
- 3) Promover la cultura** de cumplimiento a proveedores, socios negocio y demás partes interesadas.

Estos objetivos estratégicos se han articulado, a su vez, a través de objetivos tácticos y operativos definidos y aprobados en el Plan Anual de Cumplimiento 2021.

7.3 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 sujeto obligado 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.

En 2021 participación de 8 sesiones formativas en Prevención de Riesgos Penales y Prevención del Blanqueo de Capitales y de 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 2 sesiones de formación. La modalidad utilizada para su desarrollo fue online a través de la herramienta de Microsoft Teams, mediante la exposición con medios audiovisuales de los contenidos descritos en el apartado. Se llevaron a cabo dos sesiones, el día 19 de noviembre para la sesión "Curso BÁSICO", y el 10 de diciembre "EDICIÓN 2021".

7.4 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.

Durante 2021 se ha llevado a cabo una actualización del Procedimiento de Gestión del Canal Ético, con el fin de adaptarla a la nueva Directiva Whistleblowing (Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión) para más adelante, comunicarlo a los colaboradores y los medios habilitados, dejando la posibilidad de comunicar de forma diferenciada las denuncias y las consultas sobre riesgos e incumplimientos.

Durante 2021 el Canal Ético registró 2 denuncias y 2 consultas.





7.5 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:

- **El Pacto Mundial de Naciones Unidas:** BROSETA realiza anualmente el informe de Progreso del Pacto Mundial en España a través de la declaración de apoyo de sus diez principios.
- **Club de Empresas Responsables y Sostenibles** de la Comunidad Valenciana (CE+R/S). BROSETA es la primera compañía del sector legal en formar parte de su base de socios.
- **BROSETA Abogados está asociado a Asociación Valenciana de Empresarios (AVE)**, Confederación Empresarial Valenciana (CEV), Fundación Conexus, EDEM Escuela de Empresarios, Asociación para el Progreso y la Dirección (APD), Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (Fide), Fundación Universidad-Empresa de la Universitat de València (ADEIT).
- **BROSETA Compliance forma parte de las cuatro principales asociaciones de Compliance en España:** World Compliance Association (WCA), Asociación Española de Compliance (ASCOM), Instituto de Oficiales de Cumplimiento (IOC), y CUMPLEN.

8. RELACIONES CON TERCEROS

Para la elaboración del contenido de este capítulo se han utilizado, respectivamente, referencias a los indicadores GRI, principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) siguientes:

GRI	401.3;413.1;414.1; 416;418	
PACTO MUNDIAL	Principios 1 y 6	
ODS		

8.1 INFORMACIÓN FISCAL

El beneficio consolidado después de impuestos de BROSETA, del año 2021, ascendió a 1.764.501,26 euros siendo la cifra de negocios consolidada de 24.668.718,46 euros.

El desempeño económico de las actividades empresariales de BROSETA define la capacidad de generar valor compartido con los grupos de interés.

El valor económico generado como suma del importe neto de la cifra de negocios, los ingresos financieros, los resultados procedentes del inmovilizado, y otros ingresos asciende a 25.868.100,25 euros.

El valor económico distribuido entre todos los grupos de interés es la suma de compras por servicios recibidos, gastos de personal, otros gastos de explotación, gastos financieros, impuestos sobre beneficios y otros tributos ascendió a 24.103.598,99 euros.

Se resumen las anteriores magnitudes en la siguiente tabla:

Indicador	Medida utilizada	Cuantía (en euros)
Valor económico generado	€	25.868.100,25
Valor económico retenido	€	1.764.501,26
Valor económico distribuido	€	24.103.598,99

TABLA 15. Resumen de la información económica en 2021 de BROSETA

8.1.1 Impuesto sobre beneficios

El impuesto sobre beneficios consolidado de 2021 ascendió a 481.735,93 euros, de los que 22.360,83 euros corresponden a Portugal y el resto a España.

8.1.2 Subvenciones públicas recibidas

BROSETA ha recibido de FUNDAE 5.050,9 € como parte de la formación bonificada.

8.2 COMPROMISOS DE LA COMPAÑÍA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

8.2.1 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. Para analizar el impacto en el desarrollo local se elaboró una base de datos de proveedores con la información del volumen de compras. Antes de realizar el análisis se filtraron algunos proveedores como los servicios de arrendamiento de oficinas y colaboradores, para centrar el resultado en los proveedores locales que son parte de nuestro esfuerzo consciente por el desarrollo local.

La tabla a continuación presenta el número de empresas con las que BROSETA Abogados contrata servicios y el porcentaje del volumen de compras en las ciudades donde realiza las actividades.

BROSETA Abogados	Número de empresas	% Volumen de compra
Comunidad Valenciana	107	42
Comunidad de Madrid	153	43
Otras comunidades	92	12
Empresas extranjeras	59	3
Total	411	

TABLA 16. Procedencia y volumen de compra de los proveedores en 2021 de BROSETA Abogados

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.

En el caso de BROSETA Portugal, la mayoría de empresas contratadas son portuguesas, aunque el volumen de compras de las empresas locales es igual al de las empresas extranjeras.

BROSETA Abogados	Número de empresas	% Volumen de compra
Comunidad Valenciana	107	42
Comunidad de Madrid	153	43
Otras comunidades	92	12
Empresas extranjeras	59	3
Total	411	

TABLA 17. Procedencia y volumen de compra de los proveedores en 2021 de BROSETA Portugal

8.2.2 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 2021 a un total de 48.246 €, de los cuales 39.146 € 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 celebró 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 a favor del 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. En 2021, se celebraron 2 mercadillos solidarios, en modalidad presencial, con más de 1.500 € recaudados.

Igualmente, se llevaron a cabo 5 sesiones de asesoramiento legal gratuito en Cáritas Valencia, con la participación de 5 abogados de la firma.

En 2021, se participó en la cena benéfica anual virtual organizada por la Fundación Casa Ronald Mc Donald (<https://fundacionronald.org/>), organización que apoya a las familias de niños y niñas con enfermedades graves en su trayectoria terapéutica. ■



