

Pérez-Llorca

2023

Memoria de **Sostenibilidad**

Estado de Información no Financiera consolidado
que forma parte del Informe de Gestión



1 / Introducción	Pág.02	5 / Nuestros profesionales	Pág.34
Mensaje del Socio Director	04	Equipo profesional	36
Pérez-Llorca de un vistazo	05	Desarrollo y formación	38
2 / Un despacho líder en calidad, servicio y compromiso	Pág.06	Gestión del desempeño	43
Sobre Pérez-Llorca	08	Atracción del talento y gestión de las personas	44
Una práctica global	10	Diversidad e inclusión	46
Misión y valores	11	Satisfacción y clima laboral	48
Nuestra estrategia corporativa	12	6 / Nuestra contribución a la sociedad	Pág.52
Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	14	Aportación intelectual	54
Principales logros en 2023 y retos a futuro	15	Principales canales de comunicación	57
Premios, reconocimientos y League Tables	16	Responsabilidad social	59
3 / Gestión responsable, honesta e íntegra	Pág.18	Protección del medio ambiente	64
Gobierno corporativo	20	7 / Sobre este Informe	Pág.68
Ética y deontología profesional	21	Principios que rigen la elaboración de la Memoria	70
Cumplimiento normativo y prevención de riesgos	22	Estudio de materialidad	72
Mecanismos de gestión de riesgos	24	8 / Anexos	Pág.74
4 / Nuestros clientes	Pág.26	Anexo 1: Otros indicadores no financieros	76
Tipología de nuestros clientes	28	Anexo 2: Informe de revisión independiente	89
Servicio de calidad y soluciones adaptadas	29		
Desarrollo del conocimiento jurídico	30		
Innovación y transformación digital	32		
Networking	33		

Cap. 1

“

La abogacía tiene la responsabilidad de implicarse en la promoción de la sostenibilidad como agente de cambio y garante de los derechos fundamentales.

Introducción

Mensaje del Socio Director

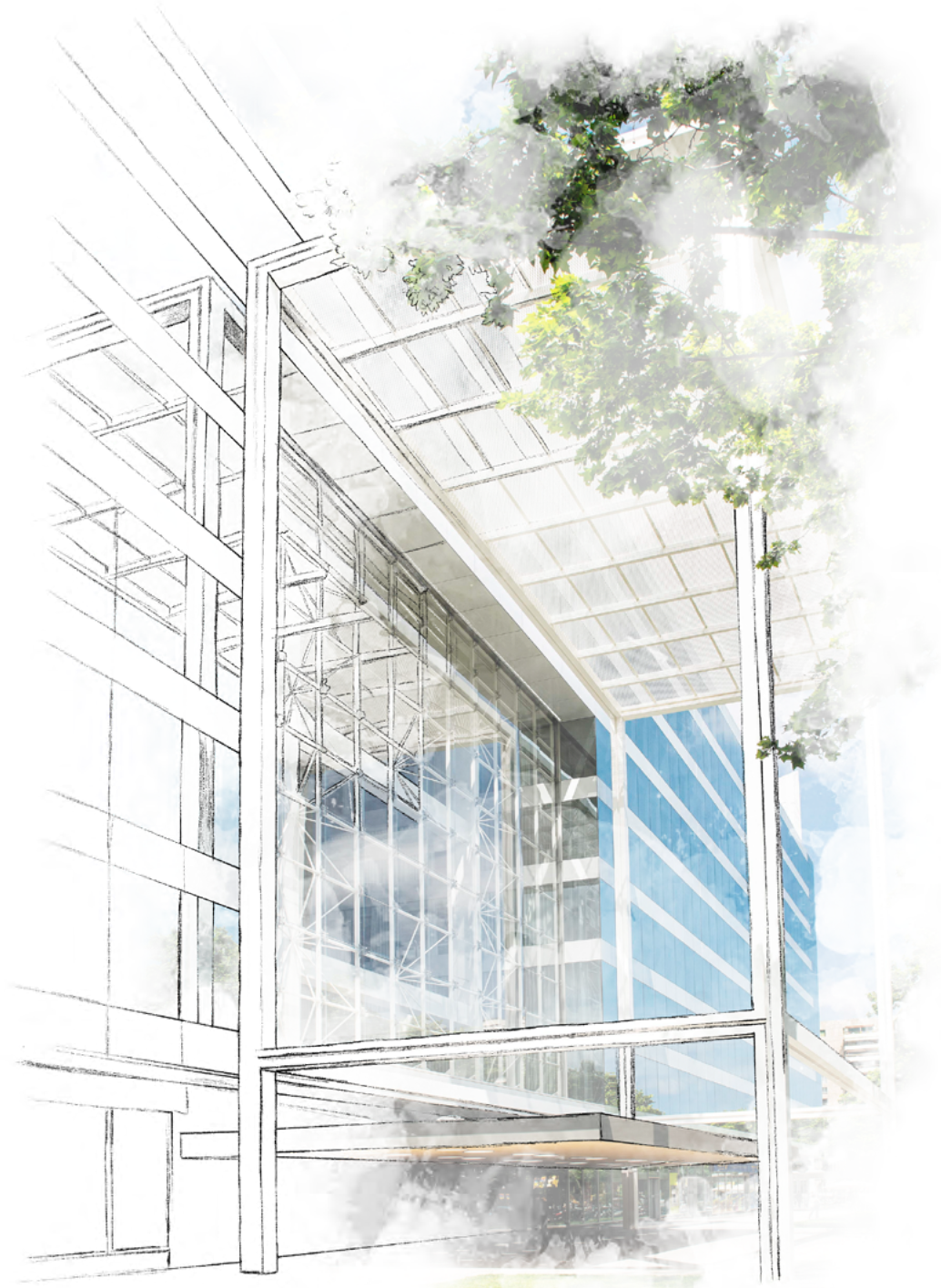
pág. 04

Pérez-Llorca de un vistazo

pág. 05



Oficina de Pérez-Llorca
en Barcelona



Mensaje del Socio Director

El año 2023, objeto de la presente Memoria de Sostenibilidad del Despacho, ha dado continuidad al previo especialmente en lo que a retos se refiere.

La guerra de Ucrania ha proseguido, y a ella se han añadido el ataque a Israel y el nuevo conflicto resultante en la Franja de Gaza. Atrás quedan, también, tragedias climáticas que han afectado a países como Siria, Turquía, Marruecos o Argelia, acontecimientos todos ellos que han conllevado grandes catástrofes humanitarias en las respectivas zonas. A esta complicada situación geopolítica se suma, en el plano económico, la tasa de inflación y la subida de tipos. Por último, España se ha enfrentado, durante el pasado año, a dificultades en el normal funcionamiento de las instituciones.

Estos retos han promovido un impulso mayor si cabe del compromiso social del Despacho y han supuesto un acicate en nuestra apuesta por el crecimiento de la firma.

Desde el Despacho no solo reaccionamos a las situaciones que la realidad social y económica nos impone de la manera que creemos mejor y más necesaria, sino que también lo hacemos proactivamente respecto a los dos componentes fundamentales inherentes a la profesión de la abogacía: el intelectual y el moral.

En relación con el primero, la apuesta de Pérez-Llorca por la formación de sus abogados y la promoción de su carrera profesional sigue siendo clara y en alza, como demuestra la prolija descripción del importante número de programas internos que se han puesto en marcha a lo largo de 2023 y que recogen estas páginas.

Asimismo, y de forma paralela, queremos seguir utilizando el Derecho para lo que fue concebido: la protección del más débil. En este sentido, impulsamos el componente moral en el ejercicio de la profesión a través de proyectos concretos de apoyo y protección jurídica de colectivos vulnerables, canalizando así el compromiso social del Despacho. En el año 2023 ha seguido

aumentando el número de entidades del Tercer Sector a las que apoyamos a través de la actividad Pro Bono (asesoramiento jurídico gratuito a entidades sin ánimo de lucro), como es el caso de la Escuela Superior de Música Reina Sofía, una actividad que se ha visto reforzada durante el año de referencia mediante una línea de actuación concreta de colaboración entre abogados del Despacho y abogados internos de empresas con las que Pérez-Llorca mantiene una estrecha relación, como es el caso de Iberdrola o Cisco, asesorando a entidades sin ánimo de lucro en los aspectos jurídicos que han necesitado en beneficio de los colectivos sociales a los que estas entidades representan.

El Despacho cuenta ya en España con una dimensión que nos permite hacer el tipo de trabajo al que aspirábamos por lo que, desde el punto de vista del crecimiento, nuestro foco está en el exterior. La apuesta de Pérez-Llorca de los últimos años ha estado centrada en promover su red internacional: a la apertura de las oficinas de Bruselas y Singapur en 2022 y 2023 y ampliación de las de Londres y Nueva York, se ha unido en 2023 la apertura de nuestra oficina en Lisboa, la primera en la que se ejercerá derecho local y a través de la que queremos trabajar con todo el mundo lusófono.

Nuestro principal reto a medio-largo plazo será continuar con la implantación de las soluciones de inteligencia artificial (IA) en el exponencial desarrollo que están teniendo, lo que supondrá un antes y un después en la profesión de la abogacía, aumentando la productividad del abogado y cambiando, quizá, elementos estructurales de nuestra profesión. Ello no redundará, sin embargo, en perjuicio de un sector en el que las personas y el talento tendrán siempre la última palabra.

De cara a 2024, y para hacer frente a lo que esté por venir, seguiremos trabajando como hasta ahora: ganando y conservando a los mejores profesionales, asesorando a los clientes desde la excelencia jurídica, prestándoles un servicio ágil y un compromiso sin reservas, mejorando la organización de forma permanente y cumpliendo con la responsabilidad social que tenemos como abogados.

Pedro Pérez-Llorca
Socio Director de Pérez-Llorca

1. Introducción

Pérez-Llorca de un vistazo

124 CIFRA DE NEGOCIO
millones de euros en 2023

80 PROFESIONALES
socios en 2023

10% CRECIMIENTO
de crecimiento en 2023

128 PROFESIONALES
incorporaciones en 2023

8 OFICINAS
oficinas en 6 países

194 CONOCIMIENTO
publicaciones jurídicas

555 PROFESIONALES
profesionales en 2023

146 NETWORKING
eventos presenciales y online

35 PROFESIONALES
años de edad media

+1300 DESARROLLO DE NEGOCIO
clientes de 61 nacionalidades



Cap. 2

“

La dedicación y el compromiso de nuestro equipo nos permiten alcanzar la máxima calidad, adecuándonos a las necesidades de nuestros stakeholders.

Un despacho líder en calidad, servicio y compromiso

Sobre Pérez-Llorca

pág. 08

Una práctica global

pág. 10

Misión y valores

pág. 11

Nuestra estrategia corporativa

pág. 12

Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

pág. 14

Principales logros en 2023 y retos a futuro

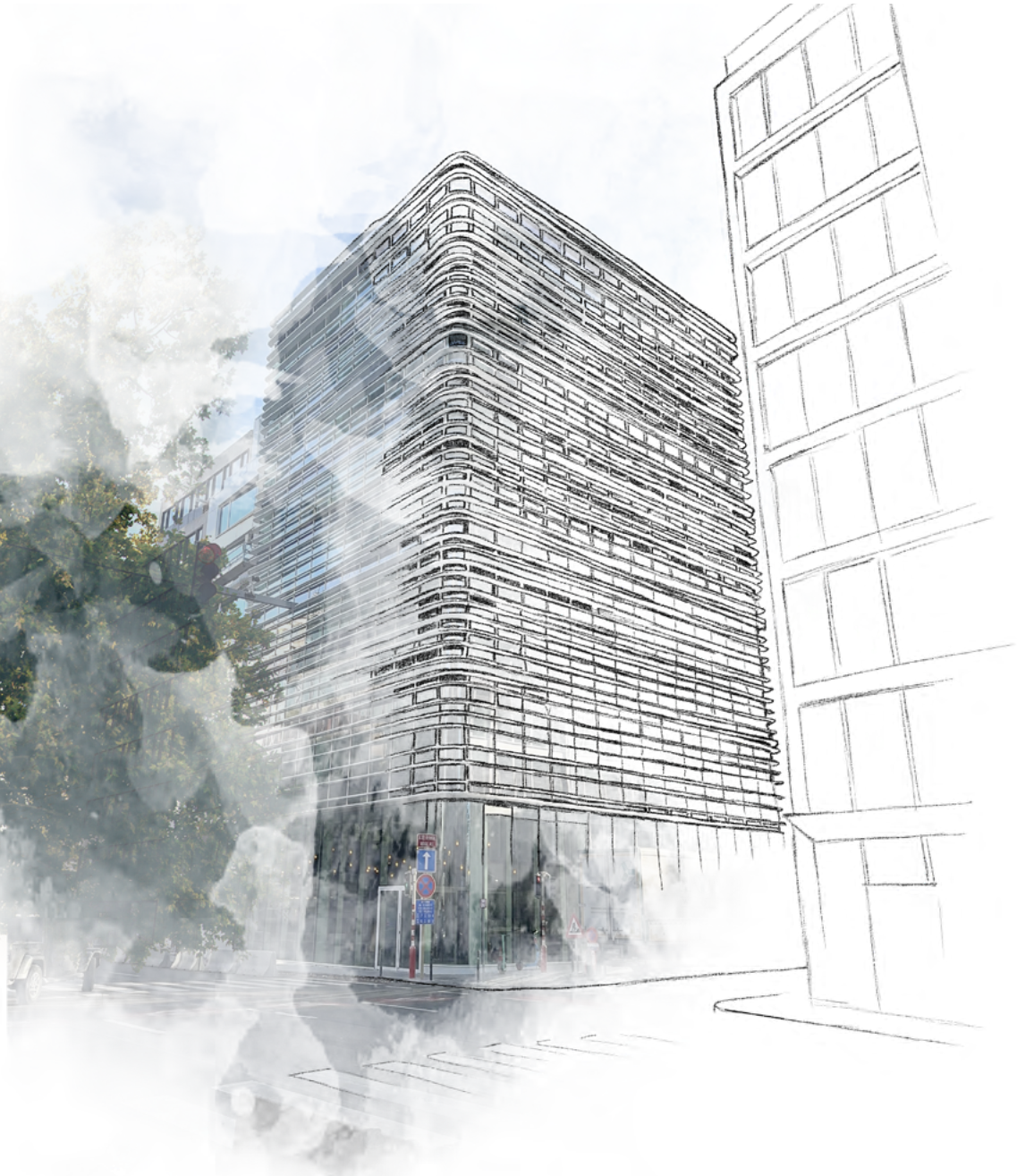
pág. 15

Premios, reconocimientos y League Tables

pág. 16



Oficina de Pérez-Llorca
en Bruselas



2. Un despacho líder en calidad, servicio y compromiso

Sobre Pérez-Llorca

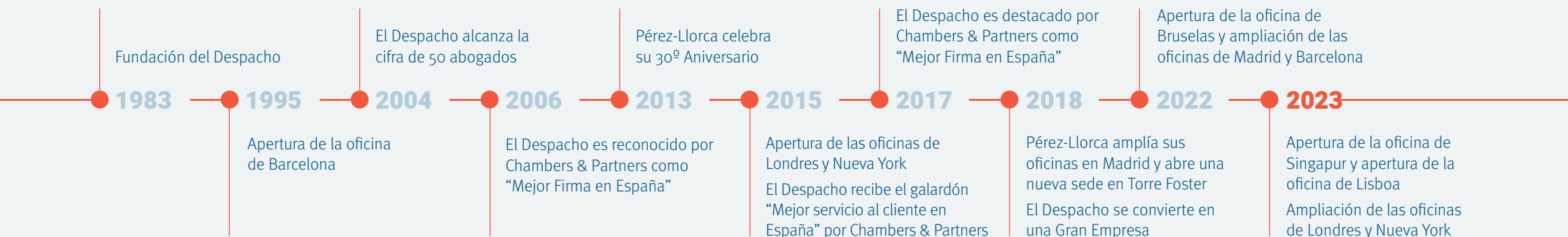
En el Despacho, reconocido como una de las principales firmas de abogados en España, proporcionamos asesoramiento de la más alta calidad a clientes tanto nacionales como internacionales en las principales operaciones y disputas del mercado. Nos definimos por ofrecer a nuestros clientes un servicio de alta calidad, atención y dedicación.

Con una trayectoria de más de 40 años, el equipo de profesionales de la Firma comparte una misma misión: contribuir al éxito empresarial de nuestros clientes proporcionándoles servicios legales de gran valor y garantizando los principios éticos y deontológicos.

El Despacho se basa en un modelo con tres pilares: el *partnership* o acceso a la sociatura abierto (la incorporación de nuevos socios se considera siempre un éxito, no estableciendo objetivos máximos en cuanto al número), el mantenimiento de una alta involucración personal de los socios en los asuntos, y la oferta de *full-service*, promoviendo cubrir con recursos propios todos los ámbitos jurídicos de los asuntos y operaciones en los que asesoramos.



Hitos de la firma



Sobre Pérez-Llorca

PRÁCTICAS Y SECTORES

-  Antitrust and Competition Litigation
-  Arbitraje
-  Bancario y Financiero
-  Competencia
-  Corporate/M&A
-  Criterios ESG y Regulación del Cambio Climático
-  Derecho Administrativo
-  Derecho de la Unión Europea
-  Energía
-  Fiscal
-  Gobierno Corporativo
-  Infraestructuras
-  Inmobiliario
-  Laboral, compensación y beneficios
-  Litigación
-  Medio Ambiente
-  Mercado de Valores
-  Penal Económico e Investigaciones
-  Private Client & Family Office
-  Private Equity
-  Propiedad Intelectual, Industrial y Tecnología
-  Reestructuraciones y Concursal
-  Seguros y Reaseguros
-  Servicios Financieros y Fondos de Inversión
-  TechLaw
-  Urbanismo

Vocación multidisciplinar

El Despacho tiene una clara vocación multidisciplinar para adaptarse a los cambios del mercado y a las necesidades de sus clientes. En este sentido, seguimos ampliando los ámbitos de asesoramiento jurídico de manera constante para ofrecer soluciones jurídicas prácticas y coherentes con el entorno empresarial.

2. Un despacho líder en calidad, servicio y compromiso

Una práctica global

Con una perspectiva global, estamos junto a nuestros clientes en sus proyectos de inversión en las diferentes geografías. Para ello contamos con oficinas en Barcelona, Bruselas, Lisboa, Londres, Madrid, Nueva York y Singapur. Además, dentro de nuestra estrategia de crecimiento e internacionalización, hemos abierto nuestra oficina de Lisboa en la que se practica derecho local, permitiéndonos aumentar aún más nuestra capacidad en la Península Ibérica para asesorar a nuestros clientes en sus asuntos y disputas.

La Firma lidera su estrategia en Norteamérica desde su oficina de Nueva York, con especial atención a Estados Unidos, Canadá y Latinoamérica, con profesionales de las áreas de Mercantil, Arbitraje Internacional y Fiscal.

Desde la oficina en Londres, ubicada en el distrito de Mayfair, estamos cerca de los principales *financial sponsors* y fondos internacionales, y se impulsan las áreas de práctica de Mercantil y Financiera.

La oficina de Singapur completa nuestra estrategia de establecernos en las principales capitales financieras del mundo.

Desde la oficina de Bruselas, el Despacho practica Derecho de la Unión Europea, así como Derecho Público, Regulación y Competencia.

Siguiendo con la estrategia de internacionalización, el Despacho ha dado un paso más y en 2023 ha abierto la nueva oficina de Lisboa donde cuenta con equipos locales y en la que se practica Derecho portugués. Esta nueva plaza nos permitirá posicionarnos en el mercado ibérico y ofrecer a nuestros clientes un asesoramiento global en la Península Ibérica.

Asimismo, esta oficina servirá de puente para reforzar la relación del Despacho en otros mercados lusófonos como Brasil, Angola o Mozambique.

Parte de nuestra filosofía internacional pasa por no ser parte de ninguna red o alianza, sino que colaboramos con los despachos líderes de cada jurisdicción para ofrecer a nuestros clientes la mejor opción para cada asunto concreto. Conocer el mercado local de cada país nos permite ofrecer soluciones completas y adaptadas según la tipología del servicio requerido, el asunto y las preferencias de nuestros clientes.

Entre ellos se encuentran importantes entidades financieras, sociedades cotizadas, fondos nacionales e internacionales, *family offices* y multinacionales de diferentes sectores.

El Despacho ha dado un paso más y en 2023 ha abierto la nueva oficina de Lisboa donde cuenta con equipos locales y en la que se practica Derecho portugués.

8 Oficinas

6 Países



Nueva oficina en Lisboa

							
BAR Diagonal 640 08017 – Barcelona	BRU Rue Belliard 9 1000 – Brussels	LIS R. Barata Salgueiro 21 1250-141 – Lisbon	LON 17 Hill Street W1J 5LJ – London	MAD Castellana 50 28046 – Madrid	MAD Castellana 259 A 28046 – Madrid	NYC 375 Park Avenue 10152 – New York	SGP 8 Marina Blvd 018981 – Singapore

2. Un despacho líder en calidad, servicio y compromiso

Misión y valores

MISIÓN

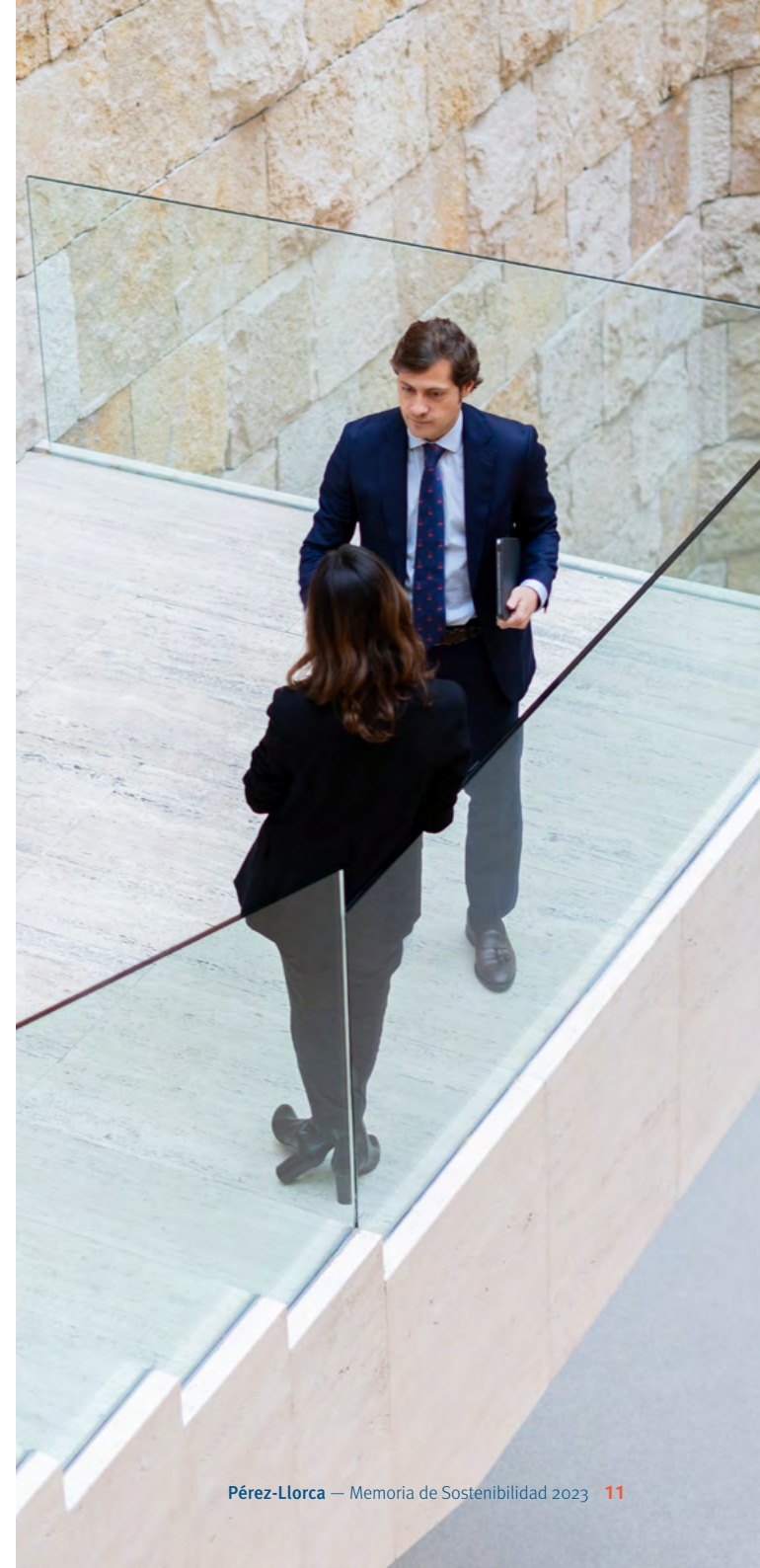
Nuestra misión es ser el despacho líder en el mercado ibérico tanto para nuestros clientes como para nuestros profesionales, a la vez que aportamos valor a la sociedad. Para lograr este objetivo trabajamos en las siguientes acciones:

- Ofrecer a nuestros clientes asesoramiento y soluciones jurídicas de la **más alta calidad y valor añadido** con un servicio ágil, eficaz e innovador, comprometido con sus intereses.
- Capacitar a nuestros profesionales para que sean **los mejores abogados**, fomentando la mejora continua de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para dar un servicio innovador basado en la excelencia.
- Generar **empleo de calidad, estable y bien remunerado**, facilitando a nuestros empleados una plataforma para el desarrollo profesional y un plan de carrera atractivo en un entorno colaborativo.
- Contribuir al **desarrollo del tejido empresarial** en el ámbito de los servicios profesionales, fortaleciendo la abogacía de negocios para competir y superar a la oferta extranjera.

VALORES

Estas acciones se ejecutan en línea con los valores que definen la cultura corporativa de Pérez-Llorca:

- **La excelencia y el rigor**, exigiéndonos lo mejor de nosotros mismos.
- **El compromiso y el esfuerzo**, garantizando una atención y dedicación excepcionales.
- **La responsabilidad**, actuando de manera correcta con la sociedad, nuestros equipos y clientes.
- **La humildad** en nuestras acciones y relaciones con compañeros, clientes y competidores.
- **La integridad**, que guía nuestro comportamiento, respetando, atendiendo y considerando a los demás.
- **Una cultura abierta e inclusiva**, enriqueciéndonos con la diversidad.
- **La adaptación al cambio**, impulsando la creatividad y la innovación.



2. Un despacho líder en calidad, servicio y compromiso

Nuestra estrategia corporativa

En nuestro Plan Estratégico se estableció como objetivo mejorar la posición de Pérez-Llorca en el mercado ibérico con la intención de:

- **Consolidarnos como la elección natural de los grandes clientes** cuando necesitan asesoramiento en una operación de valor añadido o ante cuestiones litigiosas o regulatorias de especial complejidad.
- **Retener y motivar el excelente talento profesional** que tenemos, y confirmarnos como su proyecto de crecimiento.
- **Atraer a los mejores profesionales**, posicionándonos como su primera opción y como la mejor plataforma que les proporcione los medios necesarios para desarrollar sus carreras a largo plazo en el Despacho.
- **Continuar desarrollando la dimensión intelectual del Despacho**, para que sea un lugar donde además de ejercer el Derecho al más alto nivel se contribuya al estudio y a la investigación jurídica, acompañando a la sociedad en los retos legales que se plantean continuamente.
- **Afianzar nuestro enfoque global**, para acompañar a nuestros clientes en sus planes de inversión en todas las geografías.



Avances en 2023



Nuestra estrategia corporativa

Consolidarnos como la elección natural de los grandes clientes

En el 2023 el 77 % de las empresas que conformaban el IBEX 35 han sido clientes de Pérez-Llorca.

Contamos con más de 1.300 clientes de 61 países.

Retener y motivar el excelente talento profesional

En enero de 2023 se designaron 2 nuevos socios de promoción interna de 2 áreas de práctica diferentes.

Atraer a los mejores profesionales

En 2023 el Despacho incorporó a 128 profesionales (tanto abogados como personal de Business Services) alcanzando el número de 555 profesionales.

Continuar desarrollando la dimensión intelectual del Despacho

En 2023 publicamos cuatro obras: “Estudios jurídicos sobre sostenibilidad: cambio climático y criterios ESG en España y la Unión Europea”, “Código Ley de los Mercados de Valores”, “Jurisprudencia casacional en materia tributaria de 2022” y “Principales novedades normativas y jurisprudenciales del sector asegurador 2023”.

Elaboramos 65 novedades jurídicas, 5 anuarios de práctica, 4 boletines de jurisprudencia y 52 newsletter periódicas.

Afianzar nuestro enfoque global

En 2023 hemos implantado el Despacho en Lisboa con oficina y equipo propios, lo que supone un nuevo posicionamiento en el mercado ibérico ofreciendo a nuestros clientes asesoramiento en derecho español y portugués. La oficina de Lisboa busca incrementar el trabajo que la Firma ya venía realizando en este mercado, y sirve de puente para reforzar la relación del Despacho con el mercado brasileño y otras jurisdicciones de habla portuguesa.

2. Un despacho líder en calidad, servicio y compromiso

Nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Desde el año 2022 somos miembros del Pacto Mundial de Naciones Unidas ratificando así nuestro compromiso con la sostenibilidad para lograr un impacto positivo en la sociedad y contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) impulsados por la ONU.

Los ODS se fijaron en septiembre de 2015 por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas como parte de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo.

Seguimos trabajando en nuestra contribución a los ODS, habiendo identificado los objetivos en los que nuestra actividad, estrategia y compromisos tienen un mayor impacto.

OTROS ODS EN LOS QUE NUESTRA ACTIVIDAD TAMBIÉN IMPACTA



Energía asequible y no contaminante



Reducción de las desigualdades



Producción y consumo responsables



Acción por el clima

LOS ODS

Los ODS en los que Pérez-Llorca tiene un **mayor impacto**



Educación de calidad — Proporcionamos la mejor formación a nuestros profesionales y colaboramos a través de becas y formaciones con entidades del ámbito educativo con el objetivo de promover la educación de calidad y la excelencia en el sector jurídico como motor de cambio social y económico.



Igualdad de género — Promovemos un entorno de trabajo inclusivo y diverso, garantizando la igualdad de oportunidades e impulsando la diversidad con foco en la diversidad de género.



Trabajo decente y crecimiento económico — Trabajamos para seguir ofreciendo empleo de calidad con unas condiciones competitivas en el mercado y sector, lo que nos permite contar con el mejor capital humano para dar respuesta a las necesidades de nuestros clientes, haciendo uso de la innovación y las tecnologías de la información.



Paz, justicia e instituciones sólidas — Desde la fundación del Despacho en 1983, mantenemos el firme compromiso de respeto y estricto cumplimiento de las normas deontológicas y de todas las disposiciones del ordenamiento jurídico y de ética profesional, promoviendo la defensa de la Constitución Española de 1978 y de los derechos fundamentales en ella reconocidos. Contribuimos al acceso a un sistema legal justo y equitativo poniendo nuestro conocimiento jurídico a disposición de las personas más desfavorecidas mediante nuestra actividad Pro Bono.



Alianzas para lograr los objetivos — Colaboramos con entidades del tercer sector promoviendo alianzas para apoyar la labor esencial que realizan poniendo el foco en la educación, la cultura, la ciencia y los derechos fundamentales.

2. Un despacho líder en calidad, servicio y compromiso

Principales logros en 2023 y retos a futuro

LOGROS 2023

2023 ha estado marcado por un contexto macroeconómico de gran incertidumbre que ha supuesto una ralentización en nuestro crecimiento. Factores como la persistente inflación que presiona los márgenes empresariales, la continua subida de tipos de interés, la incertidumbre política e inestabilidad institucional en España y los conflictos internacionales, como el reciente en Oriente Próximo entre Israel y Hamás que se une al de Ucrania, siguen complicando la situación económica y condicionando cualquier decisión de inversión tanto nacional como internacional.

En este ejercicio hemos alcanzado la cifra de negocio de 124 millones de euros, lo que supone un incremento del 10 % con respecto al ejercicio anterior. Durante 2023 las oportunidades que han permitido este crecimiento en el mercado se han ido generando de manera desigual en las distintas áreas de práctica del Despacho en línea con las realidades económicas.

Este crecimiento se ha visto reflejado también en el número de profesionales, tanto socios como empleados, incorporados durante 2023. A cierre de ejercicio hemos pasado de 491 a 555, de los cuales 396 son abogados y 159 personal de apoyo (Business Services).

A día de hoy contamos con ocho sedes en seis países. En 2023 se anunció un nuevo movimiento estratégico del Despacho: abrir una sede en una nueva plaza internacional, Lisboa. La oficina de Lisboa, desde la que se practica Derecho Portugués, busca incrementar el trabajo que la Firma ya venía realizando en este mercado para así abarcar toda la Península Ibérica. Esto nos permite apoyarnos en las sinergias que de ambos países surjan para poder ofrecer a nuestros clientes un asesoramiento global en sus operaciones y disputas. Asimismo, esta oficina sirve de puente para reforzar la relación del Despacho con el mercado brasileño y otras jurisdicciones de habla portuguesa.

En 2023, el Despacho ha seguido invirtiendo en sus espacios de trabajo. En este sentido, hemos mejorado y ampliado las oficinas de Londres y Nueva York y disponemos de un edificio singular en Lisboa.

124 FACTURACIÓN
Millones de euros

555 PROFESIONALES
Empleados

RETOS A FUTURO

De cara a 2024, las preocupaciones más importantes son la desaceleración macroeconómica, el reto institucional de España, y las guerras. El contexto sigue siendo complicado: las perspectivas de crecimiento sufren un deterioro, la inflación y los tipos de interés continúan castigando la inversión y, a esta situación, debemos añadir los problemas políticos e institucionales en nuestro principal mercado y el entorno de incertidumbre de las dos guerras (Ucrania y Oriente Medio) en cuanto a su dimensión e intensidad.

En este escenario, el Despacho espera continuar con su crecimiento, apoyándose en una estrategia de internacionalización.



2. Un despacho líder en calidad, servicio y compromiso

Premios, reconocimientos y League Tables

La excelencia jurídica de nuestros servicios y la innovación en nuestro trabajo nos han hecho merecedores en 2023 de diferentes distinciones en directorios y rankings nacionales e internacionales, lo que demuestra la fiabilidad de nuestro asesoramiento.

PREMIOS NACIONALES

Expansión

Premios a la práctica del Derecho de los Negocios

- Ganador “Mejor operación del año” (Fusión MásMovil y Orange) 2023
- Ganador “Mejor despacho inmobiliario” 2023
- Finalista “Mejor despacho del año”, “Mejor abogado joven (Pablo Hontoria)”, “Mejor despacho en Seguros”, “Mejor actuación jurídica en materia contencioso administrativa” y “Mejor iniciativa probono” 2023

El Confidencial

Premios a la Abogacía de los Negocios

- Ganador “Mejor equipo de Público”
- Finalista “Mejor despacho de abogados”, “Mejor proyecto innovador de gestión”, “Mejor equipo de Mercantil”

Iberian Lawyer

Labour Awards 2023

- Law firm of the year - Litigation

PREMIOS INTERNACIONALES

Best Lawyers® - Best Law Firm of the Year

- Ganador “Law Firm of the Year” en la práctica de “Capital Markets Law” (2024)

Chambers & Partners - Chambers Europe Awards

- Finalista “Spain Law Firm of the Year” 2023

Euromoney

International Tax Review Awards

- Ganador “Spain Tax Firm of the Year” 2023

IFLR European Awards

- Finalista “Financial Services Regulatory award - Spain” 2023

Legal 500 - Legal Business Awards

- *Highly Commended* “International firm of the year” 2023

LAW.COM - Legal Innovation Awards

- Finalista “Outstanding Marketing Innovation” 2023

Mergermarket - Mergermarket M&A Awards 2023 – Europe

- Finalista Iberia Legal Advisor of the year

The Lawyer - The Lawyer European Awards 2023

- Finalista “Law Firm of the Year: Iberia”

Latin Lawyer - Latin Lawyer Deal of the Year

- Ganador “GIP buys LatAm renewables group Atlas from Actis” Asesor legal de Actis

Leaders League

International Legal Alliance Awards

- Best Law Firm Spain 2023

Leaders League Iberian Legal Awards

- Ganador Real Estate – Spain 2022

DIRECTORIOS LEGALES

Chambers Global

- **Band 1:** Corporate M&A
- **Band 2:** Dispute Resolution; International & Cross-Border Disputes; International & Cross-Border Transactions

Chambers Europe

- **Band 1:** Corporate M&A; Real Estate; Public Law; Planning
- **Band 2:** Dispute Resolution; Dispute Resolution: Corporate Crime; Corporate Compliance; Employment: Elite; Venture Capital

Legal 500 EMEA

- **Tier 1:** Dispute Resolution; EU and Competition; Industry focus: Manufacturing; Insurance; Public Law; Real Estate and Construction
- **Tier 2:** Banking and Finance; Capital Markets Debt; Capital Markets Equity; Commercial, Corporate and M&A; Employment; Environment; Industry focus: Healthcare and Life Sciences; Private Equity; Projects and Energy; Restructuring and Insolvency; Tax; White Collar Crime
- Ganador, Real Estate – Spain 2022

Euromoney (IFLR, Benchmark Litigation, International Tax Review)

- **Tier 1:** M&A; Litigation; Commercial and Transactions; General Corporate Tax; General Corporate Tax; Transactional Tax
- **Tier 2:** Capital Markets Debt; Capital Markets Equity

Leaders League

- **Tier 1:** Banking & Finance; Capital Markets: Debt & Equity; Restructuring & Insolvency; M&A; Private Equity: Advisory; Real Estate; Commercial Litigation; Investigations & White Collar Crime; Compliance
- **Tier 2:** Corporate Tax; Project Finance; Fund Formation; Trademark Litigation; International Arbitration; Labor Litigation; Labor Advisory

2. Un despacho líder en calidad, servicio y compromiso

Premios, reconocimientos y League Tables

Refinitiv EMEA Ranking

1ª posición en el ranking de operaciones anunciadas por valor en España

Pérez-Llorca | **10.198M\$** | Clasificación en España, por valor en millones de dólares

Rank	Firm	Value US\$mil
1	Pérez-Llorca	10.198
2	Latham & Watkins	9.842
3	Freshfields Bruckhaus Deringer	9.710
4	Baker Mckenzie	8.831
5	Clifford Chance	8.563
6	Gómez-Acebo & Pombo	8.105
7	Linklaters	8.034
8	PwC Legal LLP	7.916
9	Garrigues	7.863
10	Uría Menéndez	7.229

Bloomberg Iberia Ranking

2ª posición en el ranking por número de operaciones anunciadas en Iberia

Pérez-Llorca | **6.923M\$** | Clasificación en Iberia, por número de operaciones en millones de dólares

Rank	Firm	Volume USD (Min)	Deal Count
1	Cuatrecasas Goncalves Pereira SLP	5.705	96
2	Pérez-Llorca	6.923	65
3	Baker & McKenzie LLP	8.322	31
4	Gómez-Acebo & Pombo Abogados SLP	2.084	30
5	Uría Menéndez Abogados SLP	8.688	28
6	Linklaters LLP	4.825	25
7	Clifford Chance LLP	6.018	18
7	CMS Legal Services EEIG/EWIV	5.000	18
7	King & Wood Mallesons	4.326	18
7	Allen & Overy LLP	2.071	18

Mergermarket Legal Advisor Ranking

2ª posición en el ranking de operaciones anunciadas por valor en España

Pérez-Llorca | **15.703M\$** | Clasificación en España, por valor en millones de dólares

Rank	Firm	Value US\$mil	Deal Count
1	Latham & Watkins	16.080	24
2	Pérez-Llorca	15.703	87
3	Allen & Overy	15.635	28
4	Uría Menéndez	14.975	91
5	PwC legal	14.729	49
6	Cuatrecasas	13.514	193
7	Clifford Chance	13.511	21
8	Linklaters	12.893	29
9	Garrigues	12.627	183
10	KPMG Abogados	12.589	62

TTR Data M&A, Private Equity, Venture Capital y Asset acquisitions Ranking

2ª posición en el ranking de operaciones anunciadas por valor en España

Pérez-Llorca | **17.076M€** | Clasificación en España, por valor en millones de euros

Rank	Firm	Value (EURm)	Deal Count
1	Allen & Overy Spain	17.759,36	30
2	Pérez-Llorca	17.076,89	97
3	Uría Menéndez España (Global)	16.093,93	80
4	Gómez-Acebo & Pombo España (Global)	14.618,83	73
5	Garrigues España (Global)	12.170,43	188
6	Clifford Chance Spain	9.521,27	28
7	Latham & Watkins España	9.298,83	19
8	Baker McKenzie España	8.911,75	26
9	Cuatrecasas España (Global)	8.460,39	166
10	Linklaters Spain	7.521,24	24

Cap. 3

Gestión responsable, honesta e íntegra

Gobierno corporativo

pág. 20

Ética y deontología profesional

pág. 21

Cumplimiento normativo y prevención de riesgos

pág. 22

Mecanismos de gestión de riesgos

pág. 24

“

Conforme a nuestros valores, actuamos de forma responsable con la sociedad, con nuestros equipos y con nuestros clientes.





Oficina de Pérez-Llorca
en Lisboa



3. Gestión responsable, honesta e íntegra

Gobierno corporativo

En el año 2021 Pérez-Llorca concluyó su proceso de transformación en sociedad de responsabilidad limitada profesional con el fin de conseguir un modelo de gestión más ágil y dinámico.

El Despacho cuenta desde entonces con un Consejo de Administración y con diversas Comisiones y Comités de carácter permanente que dan seguridad a cada una de sus áreas, tanto de negocio como operativas, ofreciendo consejo experto y orientación legal y formal. Seguidamente, se relacionan algunas de dichas Comisiones.



Consejo de Administración

El Consejo de Administración está compuesto por siete socios, siendo su Presidente el Socio Director. Es el órgano encargado de la administración y gestión del Despacho.

Comisión Ejecutiva

La Comisión Ejecutiva está compuesta por cuatro socios, todos los cuales son miembros del Consejo de Administración. La Comisión Ejecutiva ostenta las facultades de gestión y supervisión del desarrollo diario de la actividad del Despacho, velando por el interés social. Para ello tiene delegadas, en el orden interno y con carácter ejecutivo, diversas competencias.

Comisión de Nombramientos y Retribución de Socios

La Comisión de Nombramientos y Retribución de Socios tiene la facultad de gestionar el proceso de nombramiento de nuevos socios (evaluación de requisitos de los candidatos, tramitación de las candidaturas y admisión de las mismas), así como la retribución de los socios del Despacho.

Comisión de Evaluación y Retribución de Abogados y Personal

La Comisión de Evaluación y Retribución de Abogados y Personal se ocupa de fijar los mecanismos y criterios para evaluar el desempeño de las funciones de los abogados y del personal del Despacho y, en virtud de ello, gestionar el proceso de retribución de los mismos.

Comisión de Desarrollo de Negocio

Es el órgano que se ocupa de analizar las tendencias de los mercados y sectores para impulsar las diferentes estrategias de desarrollo de negocio de la Firma, y contribuir a la mejora continua de los servicios ofrecidos a los clientes.

Comités de control interno

Entre los distintos comités de control interno del Despacho, se pueden citar, entre otros, el Órgano de Control Interno en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, el Comité de Riesgos, el Comité de Igualdad, el Comité de Protección de Datos, el Comité de Prevención de Riesgos Penales y el Comité de Supervisión de Conductas en los Mercados de Valores. La misión de dichos Comités es mitigar los riesgos y asegurar la transparencia, la integridad y el cumplimiento normativo en las operaciones y procesos internos del Despacho.

En el primer trimestre del 2024, a cierre de esta Memoria, se han realizado algunos cambios relevantes en el gobierno corporativo del Despacho, entre los que destacan: (i) el nombramiento de un Socio Ejecutivo y un Socio Ejecutivo Internacional; (ii) la ampliación de la Comisión Ejecutiva a seis miembros; (iii) la creación de un Comité de Dirección; y (iv) la desaparición de la Comisión de Evaluación y Retribución de Abogados y Personal, absorbiendo sus competencias el Comité de Dirección.

3. Gestión responsable, honesta e íntegra

Ética y deontología profesional

Desde su fundación en el año 1983, el Despacho ha mantenido en todo momento un firme compromiso de respeto y estricto cumplimiento de la normativa vigente, no solo de la deontológica que regula su actividad, sino también con carácter general de todas las disposiciones del ordenamiento jurídico y de ética profesional.

Como consecuencia de ello, Pérez-Llorca cuenta desde el año 2021 con un Código Ético que recoge los valores, principios, normas y pautas de conducta que deben inspirar y regir la actuación de todos los integrantes de la Firma en sus respectivos ámbitos profesionales, así como las políticas de compras y de contratación de proveedores.

El Código Ético está alineado con los acuerdos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, haciendo suyos los principios de responsabilidad social y aplicando las pautas de respeto a los derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

En virtud del Código Ético, el Despacho no permite ni tolera la discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus miembros y promueve la igualdad de oportunidades. En particular, se promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y se rechaza cualquier manifestación de acoso, abuso de autoridad, violencia o cualesquiera otras conductas que generen un entorno de trabajo intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus miembros. El Código Ético es de obligado cumplimiento para todos los integrantes del Despacho y forma parte de su normativa interna.

El Código Ético está complementado por el Protocolo Anticorrupción. Dicho Protocolo ofrece una orientación detallada para el cumplimiento de las normas contra el soborno y la corrupción, y resulta de aplicación también a todos los miembros del Despacho.



Cumplimiento normativo y prevención de riesgos

La planificación estratégica de un despacho como Pérez-Llorca requiere de la implementación de un programa de cumplimiento normativo que debe tenerse presente en todas sus acciones y procedimientos, asegurándose de ese modo que el desarrollo de su actividad profesional esté completamente alineado con las leyes, regulaciones, normas y estándares vigentes en las jurisdicciones en las que opera. Es de vital importancia la prevención de riesgos a través de estrategias, políticas y herramientas adoptadas con el propósito de identificar, evaluar y gestionar de manera anticipada los potenciales riesgos que podrían afectar a su actividad profesional, a sus empleados, a sus clientes y a su reputación.

En este sentido, cualquier potencial riesgo que sea identificado debe ser evaluado mediante planes específicos de actuación.

Para ello, el Despacho dispone de los siguientes controles y herramientas relacionadas con el cumplimiento normativo.

Cualquier potencial riesgo que sea identificado debe ser evaluado mediante planes específicos de actuación

— Prevención de riesgos penales

El Comité de Prevención de Riesgos Penales es el órgano que tiene confiada la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Programa de Prevención de Riesgos Penales (“PPRP”) del Despacho, para lo que dispone de poderes autónomos de iniciativa y control. Las funciones de este Comité son las de cumplimiento normativo en materia de prevención de riesgos penales, encargándose el mismo de prevenir y evitar conductas que pudieran entrañar una responsabilidad penal, mediante el establecimiento de procesos, con el fin de evitarlas y facilitando, en su caso, su rápida detección y una pronta reacción en la toma de las medidas que pudiesen resultar necesarias.

Las responsabilidades del referido Comité incluyen la gestión de denuncias según el procedimiento establecido, la actualización periódica de la evaluación de riesgos, la recomendación y revisión de la normativa interna, así como el establecimiento de controles y medidas generales para el cumplimiento del PPRP. Además, el Comité de Prevención de Riesgos Penales impulsa políticas de concienciación y programas de formación para los miembros del Despacho, y lleva a cabo auditorías para dar seguimiento a estos programas. Finalmente, el mencionado Comité mantiene a los Órganos de Gobierno debidamente informados del cumplimiento del PPRP y propone mejoras cuando resulta necesario.

— Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo

De conformidad con la normativa aplicable, el Despacho cuenta con un Órgano de Control Interno que se encarga de la elaboración, implantación, control, actualización y mantenimiento de las políticas internas y procedimientos en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

Asimismo, el Despacho dispone de un Manual Interno en el que se establecen las políticas, procedimientos y medidas de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, que es de obligado cumplimiento para todos los socios, para todos los abogados y para el personal del Despacho que estén directamente involucrados en los procedimientos de admisión de clientes o apertura de asuntos, y que por ello puedan detectar hechos u operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales o con la financiación del terrorismo. En cualquier caso, todos los integrantes del Despacho tienen acceso a la versión actualizada del Manual Interno, que está disponible en la intranet.

El Despacho somete todos sus procedimientos y medidas de control interno en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo a una auditoría anual, que es realizada por un experto externo, así como a una auditoría interna trienal para revisar su efectividad operativa y para verificar el cumplimiento de sus obligaciones en esta materia.

La auditoría externa correspondiente al ejercicio 2023 finalizó con un resultado satisfactorio.

Para garantizar que todos los profesionales de Pérez-Llorca conozcan la normativa que rige en esta materia y así mitigar riesgos, el Despacho imparte una formación anual obligatoria en materia de prevención del blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo.

Cumplimiento normativo y prevención de riesgos

— Protección de datos de carácter personal

El Despacho dispone de manuales, políticas y procedimientos para la correcta gestión y tratamiento de datos de carácter personal de sus empleados, clientes, colaboradores y proveedores.

En este sentido, contamos con un Comité de Protección de Datos cuyas principales funciones son organizar y gestionar las actividades de tratamiento de datos, organizar actividades de formación, poner en marcha los procedimientos necesarios para la correcta gestión de los tratamientos y supervisar el cumplimiento de la normativa aplicable en esta materia. Asimismo, el Despacho cuenta con un Delegado de Protección de Datos externo que se encarga de supervisar y monitorizar, de forma confidencial e independiente, el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales.

Pérez-Llorca realizó una auditoría de cumplimiento en materia de protección de datos cuya segunda fase finalizó en 2022. Asimismo en 2023, hemos renovado la certificación ISO 27001 que demuestra nuestro compromiso y cumplimiento, entre otras, de la normativa de protección de datos.

Cabe destacar que Pérez-Llorca no ha comunicado ninguna brecha de seguridad en materia de protección de datos a la Autoridad de Control (Agencia Española de Protección de Datos,) al no haberse producido ningún incidente que lo hiciese necesario, ni ha sido objeto tampoco de sanción alguna en esta materia.

— Confidencialidad y secreto profesional

Todos los socios, Counsel, Of Counsel y abogados integrantes del Despacho están sujetos al deber de secreto profesional, compromiso inherente a la profesión de abogado, que está regulado por diferentes códigos deontológicos. Asimismo, todos los miembros del Despacho son responsables de tratar la información de manera adecuada, preservar su confidencialidad y evitar su difusión no autorizada.

Para proteger la confidencialidad de la información archivada en nuestros sistemas, el acceso a cada uno de los asuntos está restringido exclusivamente a los profesionales que estén directamente involucrados en los mismos.

Pérez-Llorca, además de realizar periódicamente auditorías del gestor documental para supervisar y verificar los controles de acceso, dispone de un sistema de protección que permite proteger cualquier archivo y restringir su acceso.



3. Gestión responsable, honesta e íntegra

Mecanismos de gestión de riesgos

— Política del sistema interno de información y procedimiento interno de gestión de informaciones

Aunque Pérez-Llorca ya contaba con un canal de denuncias (a través del cual cualquier persona, tanto interna como externa, que tuviera conocimiento de alguna posible irregularidad podía ponerla en conocimiento de la dirección del Despacho de forma confidencial), en el año 2023 el Despacho ha aprobado, como parte de sus mecanismos de gestión integral de riesgos y cumplimiento normativo, una Política del Sistema Interno de Información y Procedimientos de Gestión de Informaciones de la Firma. En dicho sistema interno de información (“Sistema de Información”) se integran el anterior canal de denuncias, el Canal de Comunicación de Compliance Penal y el Canal de Comunicación para la Prevención del Acoso. En 2023 no se ha recibido ninguna comunicación que haya dado lugar a la confirmación de la comisión de ninguna irregularidad.

Toda persona que, siendo miembro del Despacho o habiéndose adherido al cumplimiento de su normativa interna, tenga conocimiento o sospechas fundadas de la comisión de un hecho susceptible de ser comunicado, está obligado a ponerlo en conocimiento a través del Canal de Comunicación correspondiente.

El responsable de la gestión del Sistema de Información es el Comité de Prevención de Riesgos Penales.



— Conflictos de interés

El Despacho dispone de un Manual de Conflicto de Intereses en el que se recoge el procedimiento de detección, prevención y gestión de conflictos de intereses potenciales o reales que puedan surgir en el desarrollo de su actividad profesional. Así, es posible asegurar que la apertura de nuevos asuntos o la admisión de nuevos clientes no perjudique indebidamente a los intereses del Despacho, ni a los intereses de sus clientes.

— Contratación de bienes y servicios

Para regular la gestión de sus compras, el Despacho exige que todas sus adquisiciones se realicen de manera transparente, eficiente y ética, cumpliendo siempre con toda la normativa y regulación aplicable.

Así el Despacho establece quién puede comprar, qué se puede comprar y los procesos que deben seguirse en cada caso. Asimismo, hay establecidos distintos niveles de aprobación que se exigen en función del importe y del tipo de adquisición que vaya a realizarse. De este modo trata de mejorarse la calidad de los productos y servicios adquiridos y optimizar los recursos, así como ofrecer una transparencia total en los procesos de compras.

El Despacho dispone de modelos de contrato a suscribir con sus colaboradores externos y sus proveedores, que periódicamente se actualizan, y supervisa que todos los pagos realizados a favor de proveedores se realicen de acuerdo a las normas internas y políticas del Despacho.

— Seguridad de la información

Una de las prioridades de Pérez-Llorca es la salvaguarda y protección de toda la documentación que sus clientes le facilitan y que el Despacho genera para proporcionarles sus servicios.

Para ello, la Firma dispone de diversas normas, políticas y procedimientos que son de obligado cumplimiento para todos sus miembros, que regulan el uso de los dispositivos y sistemas, y

3. Gestión responsable, honesta e íntegra

Mecanismos de gestión de riesgos

que persiguen proteger la confidencialidad, integridad, disponibilidad y privacidad de la información.

Por otro lado, el Área de Tecnologías de la Información tiene establecidos procedimientos estandarizados de respuesta ante posibles incidencias de seguridad, y realiza auditorías periódicas para comprobar la vulnerabilidad de los sistemas del Despacho.

Un año más, nuestros sistemas de gestión de seguridad de la información, centralizados en nuestra sede de Castellana 50, han vuelto a ser ratificados con el certificado ISO 27001. Esta norma internacional describe cómo gestionar la seguridad de la información en las empresas y busca asegurar su confidencialidad, integridad y disponibilidad minimizando al máximo posibles riesgos y amenazas.

Asimismo, el Despacho ha renovado una vez más su certificación “Gold Security”, que reconoce la excelente labor en la gestión de la Seguridad de la Información en cuanto a protección de datos y cumplimiento normativo, procesos corporativos de gestión de la seguridad y sistemas de seguridad informática.

— Formación

El conocimiento en estas materias de los profesionales del Despacho es determinante para alcanzar el objetivo preventivo que buscamos, por lo que anualmente se llevan a cabo planes de formación específicos en determinadas materias de cumplimiento normativo, como el Código Ético, la prevención del acoso, el canal de denuncias, la protección de datos, la prevención de riesgos penales y la prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Asimismo, se imparte una formación continua en ciberseguridad a lo largo del año.

Ciberseguridad

El Despacho cuenta con varios sistemas y medidas de protección que funcionan de manera conjunta, coordinada y supervisada 24 horas al día por nuestro Centro de Operaciones de Seguridad (SOC), monitorizando las medidas de ciberseguridad que previenen cualquier tipo de ataque. Asimismo, mediante las medidas de control de acceso a la información tales como la doble identificación, accesos restringidos a determinados dispositivos o encriptación de la información, tanto en los dispositivos como mientras esta se encuentra en tránsito, se garantiza la integridad de la información, cumpliendo así con los estándares de la Certificación ISO 27001.

- SOC (Security Operations Center)
- Draas
- Firewall de última generación
- Segmentación de la red
- Control de acceso de la red
- Doble identificación
- Doble sistema de endpoint
- Encriptación de portátiles
- VPN
- Contraseñas seguras



Cap. 4

Nuestros clientes

Tipología de nuestros clientes

pág. 28

Servicio de calidad y soluciones adaptadas

pág. 29

Desarrollo del conocimiento jurídico

pág. 30

Innovación y transformación digital

pág. 32

Networking

pág. 33

“

Nos esforzamos por entender las necesidades de nuestros clientes y proporcionarles una dedicación constante.





Oficina de Pérez-Llorca
en Londres



4. Nuestros clientes

Tipología de nuestros clientes

El Despacho tiene como objetivo ser una firma líder en calidad, servicio y compromiso. Apoyamos a nuestros clientes en el día a día de su negocio y nos preocupamos por comprender el sector en el que operan para poder ofrecerles un servicio de asesoramiento jurídico lo más ajustado posible a sus necesidades y sus objetivos. Pérez-Llorca contó en 2023 con más de 1.300 clientes de 61 países gracias a un gran crecimiento en España y al trabajo de nuestras oficinas de Bruselas, Londres, Nueva York, Singapur y Lisboa.

Con la oficina de Bruselas hemos conseguido estar más cerca de nuestros clientes, en particular, de las grandes compañías españolas con intereses marcados por la actividad regulatoria de las instituciones de la Unión Europea. El Despacho tiene una participación muy activa en litigios ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en procedimientos ante la Comisión Europea y en asuntos en los que la normativa europea juega un papel esencial.

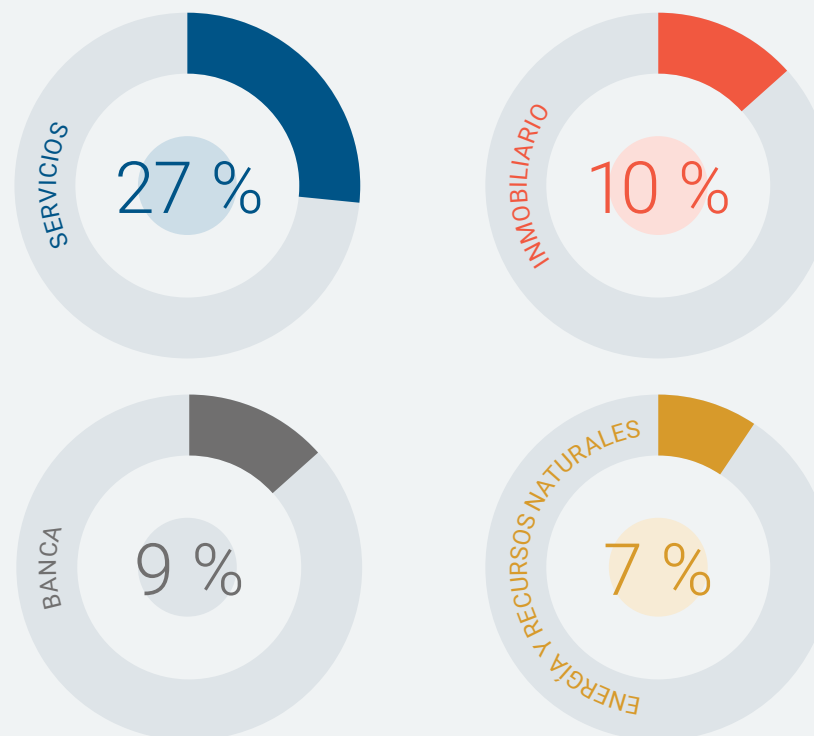
Desde la oficina de Londres atendemos a la demanda de nuestros clientes en las áreas mercantil, financiera y de mercado de capitales. Gran parte de estos clientes son fondos internacionales que tienen en esta ciudad sus centros de decisión.

Nuestra oficina en Nueva York es el puente que tendemos con los mercados norteamericano y latinoamericano. Asesoramos desde esta plaza a nuestros clientes en los aspectos de Derecho español de sus operaciones en todo el continente.

Pérez-Llorca se ha convertido en el primer despacho español en estar presente en Singapur, con la apertura de su oficina en 2023, para ayudar a nuestros clientes a desarrollarse en la región de Asia-Pacífico.

Además, con la apertura de la oficina de Lisboa, el Despacho mejora su posicionamiento en la Península Ibérica y ofrece un asesoramiento tanto en Derecho español como portugués. Esta nueva estrategia nos permite ampliar nuestra cartera de clientes con compañías portuguesas y brasileñas con planes de expansión en España y en Portugal.

Nuestros clientes son, en su mayoría, grandes compañías españolas, portuguesas e internacionales, que confían en nosotros para sus principales operaciones y disputas: el 77 % de las empresas que conformaban el IBEX 35, a fecha de 31 de diciembre de 2023, fueron clientes de Pérez-Llorca durante este ejercicio. El 34 % de las ventas del Despacho en 2023 correspondieron a fondos nacionales e internacionales.



Servicios	27 %	Automoción	3 %
Inmobiliario	10 %	Internet y Tecnología	3 %
Banca	9 %	Alimentación y Bebidas	3 %
Energía y Recursos Naturales	7 %	Deporte	3 %
Servicios financieros	5 %	Ocio y Turismo	2 %
Seguros	5 %	Persona Física	2 %
Industria	4 %	Farmacia y Biotecnología	2 %
Telecomunicaciones y Media	4 %	Retail y Consumo	2 %
Construcción	4 %	Otros	5 %

1300 Clientes de 61 países 77 % del IBEX 35

4. Nuestros clientes

Servicio de calidad y soluciones adaptadas

El Despacho cuenta con políticas y procedimientos en materia de control de calidad que son de obligado cumplimiento para todos sus miembros para asegurar la excelencia en el servicio prestado a los clientes. En este sentido, los socios asumen la responsabilidad de mantener una comunicación directa y continua con los clientes para comprender su percepción sobre la calidad del servicio recibido y mejorar cualquier aspecto que sea necesario.

Además, contamos con un procedimiento para atender y gestionar cualquier queja o reclamación (verbal o escrita), que nuestros socios o abogados pudieran recibir de clientes acerca de nuestros servicios, que incluye un análisis interno por parte del responsable del asunto, el socio responsable del cliente y la Comisión Ejecutiva del Despacho. En 2023 no nos consta haber recibido ninguna comunicación de cliente planteando reclamación o queja derivada del asesoramiento recibido.

Los socios asumen la responsabilidad de mantener una comunicación directa con los clientes para comprender su percepción sobre la calidad del servicio recibido.



4. Nuestros clientes

Desarrollo del conocimiento jurídico

El capital intelectual del Despacho es para Pérez-Llorca el activo más valioso y la herramienta esencial con la que contamos para brindar un asesoramiento jurídico excepcional a nuestros clientes. Este capital se compone tanto del conocimiento individual de nuestros abogados como del conocimiento colectivo que surge de la colaboración entre nuestros profesionales. Por lo tanto, promovemos una cultura de conocimiento y un entorno de trabajo que fomentan el aprendizaje constante y el intercambio de información. Estamos convencidos de que esta cultura de intercambio de conocimientos no solo aumenta la eficiencia, sino que también estimula nuestra capacidad de aprendizaje y de innovación.

En este contexto, el área de Gestión del Conocimiento desempeña un papel fundamental al proporcionar a nuestros profesionales el acceso a las herramientas y recursos necesarios para ofrecer un servicio jurídico de alta calidad. Esto implica mantenerlos actualizados sobre las últimas novedades normativas, jurisprudenciales y doctrinales, permitiéndoles adaptarse rápidamente a los cambios que el mercado y la práctica legal exigen. Para llevar a cabo esta tarea, hemos organizado el trabajo en seis áreas principales.

- **Documentación jurídica**
- **Actualización jurídica**
- **Abogados de gestión del conocimiento**
- **Grupos de conocimiento transversal**
- **Of Counsels, Consejo Editorial y Consejo de Redacción**
- **Inglés jurídico**



— Documentación jurídica

Queremos garantizar que nuestros profesionales tengan acceso a los recursos y materiales jurídicos más relevantes. Para conseguirlo, ponemos a su disposición libros en formato papel en nuestras bibliotecas, localizadas en nuestras sedes de Madrid, Barcelona y Bruselas, que albergan una colección total de casi 7.000 obras impresas. También ofrecemos acceso a través de nuestra Intranet a las bibliotecas jurídicas en línea más importantes, además de a una amplia gama de bases de datos y plataformas digitales de contenido jurídico, tanto de carácter general como especializado.

Disponemos de una gran experiencia acumulada en resolución de consultas jurídicas. Nuestro equipo de abogados documentalistas trabaja en estrecha colaboración con los profesionales de la firma para poner a su disposición todos aquellos materiales de estudio, doctrina y jurisprudencia relacionados con los asuntos en los que están trabajando. Durante el año 2023, se han resuelto más de 2.400 consultas jurídicas y se ha procedido a realizar más de 1.100 gestiones de carácter documental, entre las que pueden señalarse la adquisición de libros, solución de incidencias con las bases de datos, formaciones, etc. En 2023, además, hemos comenzado a testear bases de datos que incorporan funcionalidades de inteligencia artificial para la resolución de búsquedas legales y de documentación.

— Actualización jurídica

Para asegurar la excelencia en la prestación de nuestros servicios jurídicos, es esencial llevar a cabo un seguimiento minucioso y cotidiano de todas las actualizaciones en las leyes y jurisprudencia, así como de las publicaciones doctrinales y comunicados de organismos públicos que puedan ser relevantes para nuestros profesionales. Para conseguirlo, hemos establecido un sistema de boletines y alertas a través de nuestra Intranet que notifica de manera oportuna a nuestros abogados sobre todas las novedades que son pertinentes para su trabajo diario. Además, realizamos sesiones de formación en bases de datos y otros recursos documentales de forma regular y creamos materiales y documentos de estudio que abordan estas novedades (comparativas entre normas, tablas de equivalencias, etc.), algunos de los cuales hemos compartido con nuestros clientes debido a su utilidad práctica.

4. Nuestros clientes

Desarrollo del conocimiento jurídico

— Abogados de gestión del conocimiento (PSL)

Además, disponemos de un equipo de abogados especializados en la gestión del conocimiento, conocidos como Professional Support Lawyers (PSL), que tienen experiencia previa como abogados mercantilistas y desempeñan un papel fundamental en la recopilación, preservación y difusión de nuestro capital intelectual interno. Estos PSL se encargan de crear modelos, guías y notas internas, estandarizar documentos, captar precedentes de las diferentes áreas de práctica y resolver consultas jurídicas que requieren un análisis jurídico-práctico. Nuestros abogados tienen acceso a estos documentos a través de una plataforma que se encuentra integrada en la Intranet del Despacho. Socios y asociados de distintas prácticas y abogados especializados en gestión del conocimiento (PSL) se encargan de probar, actualizar y revisar los modelos que se incorporan a esta base de datos interna.

— Grupos de conocimiento transversal

Entendemos que el conocimiento jurídico no se divide en compartimentos estancos, sino que, en la mayoría de las ocasiones, las distintas ramas del Derecho están interconectadas. Por esta razón, el Despacho ha establecido nuevos grupos de conocimiento interdisciplinario: así, en 2022 se crearon dos grupos, uno enfocado en el Derecho de la Unión Europea y otro en Sostenibilidad y Criterios ESG, mientras que en 2023 se han creado tres nuevos grupos de características similares, enfocados en Reestructuraciones e Insolvencia, *Antritrust Litigation* y Arbitraje Internacional y de Inversión. Estos grupos proporcionan un espacio interno en el que abogados de diversas áreas pueden compartir sus conocimientos, unificar criterios, iniciar proyectos conjuntos y obtener una visión holística de estos temas. Esto ha resultado en el desarrollo de una red interna de conocimiento interdisciplinario, promoviendo una forma de trabajo más integrada y colaborativa.



— Of Counsels, Consejo Editorial y Consejo de Redacción

Disponemos de un equipo de profesionales de destacada reputación a los que llamamos Of Counsels. Este grupo incluye catedráticos y profesores universitarios, así como Magistrados en excedencia, quienes colaboran con nuestros abogados en asuntos legales de alta complejidad. Además de esto, desempeñan un papel fundamental en la supervisión de proyectos de investigación y en la promoción de la innovación jurídica. También ofrecen asesoramiento en la planificación de programas de formación interna para nuestros profesionales y se destacan como referentes doctrinales en sus respectivas áreas de especialización.

Asimismo, un grupo de socios, Counsels y Of Counsels del Despacho forma parte de nuestro Consejo Editorial, que se encarga de definir los contenidos y promover la Revista Jurídica Pérez-Llorca. El principal objetivo de esta publicación es fomentar la generación y el desarrollo del pensamiento jurídico. En paralelo, el Consejo de Redacción, conformado por miembros del área de Gestión del Conocimiento, tiene la responsabilidad operativa de llevar a cabo la publicación de la Revista.

— Inglés jurídico

Debido a la relevancia del idioma inglés en el ámbito del derecho de los negocios, contamos también con un equipo interno de traductores jurídicos especializados. Este grupo de profesionales tiene la responsabilidad de traducir documentos y garantizar su calidad, además de coordinar aquellas traducciones realizadas por colaboradores externos cuando sea necesario. Asimismo, están disponibles para resolver consultas relacionadas con cuestiones lingüísticas y se encargan de supervisar las herramientas tecnológicas de traducción que ponemos a disposición de nuestros profesionales. Además de sus tareas de traducción, también se encargan de crear materiales de trabajo y estudio para nuestros abogados, como glosarios y guías prácticas.

Innovación y transformación digital

— Visión de Innovación

La innovación jurídica es uno de nuestros principales objetivos. Consideramos esencial tener la capacidad de crear constantemente nuevos conocimientos y ofrecer nuestros servicios con un enfoque innovador para beneficio de nuestros clientes y dinamismo del Despacho, ya que es lo que nos hace crecer y ofrecer soluciones que otorguen la mejor experiencia posible a nuestros clientes. En este sentido, trabajamos para el mercado legal del futuro.

En Pérez-Llorca creemos que, si bien la innovación parte de nuestros abogados y de su capital intelectual, es importante poner al alcance de nuestros profesionales la tecnología adecuada para facilitarla y promoverla.

— Transformación digital

En Pérez-Llorca trabajamos por llevar la transformación digital al siguiente nivel. Evolucionar en los modelos operativos e incorporar las optimizaciones que brindan las nuevas tecnologías resulta clave para ser más eficientes, de manera que nuestros profesionales puedan centrarse en tareas de mayor valor añadido.

Para alcanzar esa madurez digital y continuar adoptando las tecnologías más punteras, debemos comprender las necesidades de nuestros equipos y de nuestros clientes, así como prestar especial atención a las tendencias del mercado que marcarán y condicionarán su aplicación en todos los niveles del Despacho. Se trata de un proceso continuo que requiere adaptación a medida que evoluciona la tecnología e identificación de las nuevas necesidades.

A este respecto, en Pérez-Llorca llevamos más de 5 años trabajando con herramientas de Inteligencia Artificial y desde 2020 aplicándolas al asesoramiento que prestamos a nuestros clientes. Hoy, la Inteligencia Artificial Generativa (IAG) ya está

integrada en aplicaciones internas del Despacho, como es el caso de 'Pérez-Llorca Insight', nuestra herramienta de analítica documental codiseñada con nuestros profesionales. En este punto, la Firma está reforzando la formación de sus abogados para que estén preparados para el uso de la IAG, ya que no se trata solo de tener tecnología sino de saber sacarle el mayor partido posible.

En 2023, hemos pretendido posicionarnos como uno de los despachos pioneros en España en la adopción y exploración de tecnologías de IAG en España. Nuestro compromiso con este proyecto se ha basado en un acercamiento proactivo hacia estas tecnologías, enfocándonos no solo en la adopción de una única solución, sino que hemos explorado activamente, y seguimos haciéndolo, una amplia gama de herramientas de IAG, tanto generalistas como legales. Hemos buscado también trabajar de cerca con proveedores de IAG que nos permitiesen la personalización de estas herramientas a nuestras necesidades específicas, y estamos capacitando a nuestros profesionales para que hagan un uso adecuado de las mismas: hemos establecido una política de uso de herramientas de inteligencia artificial y diseñado un plan de formación específico, siempre partiendo de la premisa de que la base de nuestros servicios legales es y siempre será el conocimiento jurídico experto de nuestros profesionales. A finales de 2023 hemos iniciado conversaciones con Leya, herramienta de inteligencia artificial generativa legal, para valorar el lanzamiento de un proyecto piloto para analizar su utilidad y casos de uso para nuestros profesionales.

La seguridad en IA resulta un elemento crítico para garantizar su correcta *praxis* dado el creciente uso de esta tecnología en múltiples aplicaciones. La seguridad es nuestro principal foco y, por ello, somos inflexibles en la implementación de las medidas necesarias para proteger los datos y el conocimiento del Despacho. Sin duda, abordar la seguridad desde el principio del desarrollo y mantener una postura vigilante y en constante alerta es fundamental para hacer frente con éxito a nuevas amenazas y desafíos emergentes en este campo.

Tenemos claro que la IA y la automatización son herramientas valiosas que pueden optimizar el desempeño de nuestros equipos. Por ello, el Despacho lleva años analizando los procesos potencialmente automatizables y haciendo reingeniería de estos. En el marco de la estrategia de innovación del Despacho, en 2023 ya se ha llevado a cabo la automatización de numerosos procesos que nos permitirán optimizar nuestros recursos y mejorar significativamente la calidad de nuestro trabajo. La automatización robótica de procesos (RPA) y la gestión de procesos de negocio (BPM) son las herramientas que nos están ayudando a llegar más lejos en esta carrera por ser más eficientes y eficaces para nuestros clientes.

— Innovation Hub

Asimismo, en Pérez-Llorca contamos con un Innovation Hub que nos permite comprender las necesidades de nuestros clientes y de nuestros profesionales y poner en marcha aquellas soluciones tecnológicas mejor alineadas con los objetivos marcados por el Despacho.



4. Nuestros clientes

Networking

Desde Pérez-Llorca queremos estar siempre cerca de nuestros clientes y compartir con ellos conocimiento, experiencias y opiniones. En 2023 participamos en 146 eventos que sumaron más de 4.100 asistentes, 20 de ellos internacionales en Europa, Latinoamérica y Estados Unidos. Más de 1.300 compañías, asociaciones, instituciones, organismos oficiales y entidades del ámbito académico han participado y colaborado con la Firma en los diferentes actos a lo largo del año.

146 **Eventos**

4.100 **Asistentes**

JUNIO 2023

Inauguración de la oficina de Pérez-Llorca en Bruselas

En junio de 2023 inauguramos oficialmente nuestra oficina de Bruselas con un acto en el que reunimos a clientes y amigos de importantes compañías, despachos internacionales de primer nivel, la Comisión Europea, el Consejo y la Representación Permanente de España ante la UE (REPER).



Cap. 5

Nuestros profesionales

Equipo profesional

pág. 36

Desarrollo y formación

pág. 38

Gestión del desempeño

pág. 43

Atracción del talento y gestión de las personas

pág. 44

Diversidad e inclusión

pág. 46

Satisfacción y clima laboral

pág. 48

“

Nuestros profesionales, con su diversidad, son nuestro principal activo.





Oficina de Pérez-Llorca
en Madrid



5. Nuestros profesionales

Equipo profesional

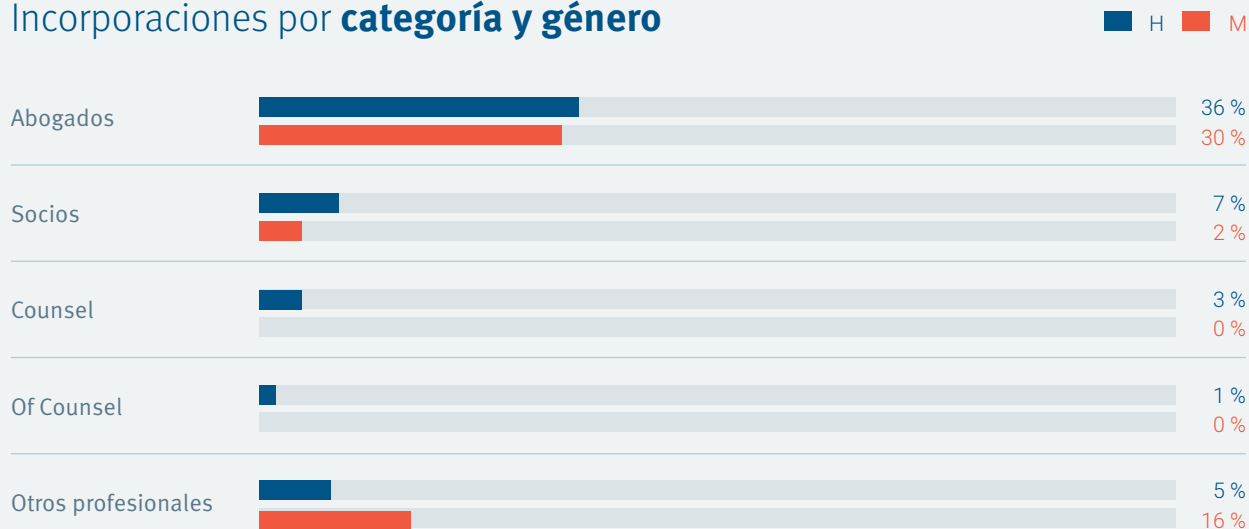
Ofrecemos un entorno profesional que plantea desafíos intelectuales y demanda respuestas creativas para nuestros clientes tanto internos como externos. Nuestro equipo humano, comprometido e implicado, se enfrenta a diario a estos desafíos. Desde el Despacho, nos esforzamos por ofrecer empleo de alta calidad con condiciones competitivas en el mercado y el sector, asegurándonos así de contar con el mejor capital humano.

Asimismo, nos preocupamos por mantener una política de beneficios sociales competitiva en el sector y que garantice una compensación justa para nuestros profesionales acorde con la exigencia y excelencia requeridas por sus posiciones. Extendemos este compromiso a nuestras principales empresas colaboradoras externas, contribuyendo de esta manera al desarrollo y al empleo en las comunidades donde estamos presentes, asegurando condiciones laborales dignas para quienes trabajan con nosotros a través de empresas de servicios.

En nuestro compromiso por ofrecer estabilidad laboral y demostrar responsabilidad social, continuamos ofreciendo exclusivamente contratos indefinidos. Además, mantenemos el enfoque social establecido en 2021, que fija un salario de entrada significativamente superior al mínimo interprofesional y mejora sustancialmente lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

En 2023 el Despacho incorporó a 128 profesionales (tanto abogados como personal de Business Services) alcanzando el número de 555 profesionales

Incorporaciones por categoría y género



Profesionales por edad y porcentaje



Nuestra estrategia



Equipo profesional

Nuestra estrategia en Recursos Humanos se basa en las siguientes líneas de acción:

- **Identificación, incorporación e integración del talento:** nuestra estrategia de reclutamiento pone el foco en captar talento que cuente con diferentes trayectorias con el objetivo de contar con un equipo diverso. Una vez incorporados los candidatos, facilitamos su integración acercándoles a la firma y a nuestra cultura con un programa de bienvenida. El talento es nuestro pilar estratégico y su diversidad nos enriquece.
- **Gestión de planes de carrera e identificación de puestos clave y altos potenciales:** a través de nuestro sistema de evaluación del desempeño anual mantenemos identificado el mapa del talento de la organización.
- **Oportunidades internacionales:** a través del Programa PLL.M., que facilita la realización de programas de LL.M. en los Estados Unidos, así como de *secondments* en firmas internacionales de primer nivel y de estancias en nuestras oficinas en el extranjero, damos respuesta a las inquietudes internacionales de nuestros profesionales.
- **Plan de formación continua:** contamos con un plan anual para profundizar en la formación de todos nuestros empleados, tanto en aspectos técnicos como en habilidades.
- **Planes de carrera:** propuesta de planes de carrera para los abogados y profesionales de Business Services.
- **Igualdad:** velamos porque mujeres y hombres participen en igualdad de oportunidades en las contrataciones, promociones a sociaturas y revisiones salariales.
- **Digitalización de los procesos internos** para ser lo más eficientes posibles en su gestión.

5. Nuestros profesionales

Desarrollo y formación

La formación continua es esencial para mantener al día nuestro talento, ya que consideramos que nuestro activo principal es el intelectual. En muchas ocasiones, gestionamos la parte técnica internamente, aprovechando el conocimiento de nuestros abogados, quienes comparten sus conocimientos en sesiones formativas. Además, proporcionamos formación en habilidades a través de expertos externos, que puedan ser beneficiosas para su progreso profesional y para acompañarles en el aumento de responsabilidades en gestión de equipos o clientes.

La formación continua es esencial para mantener al día nuestro talento

» PRINCIPALES INDICADORES DE FORMACIÓN

Año	2021	2022	2023
Inversión en formación (€)	192.000 €	228.890 €	206.790 €
Nº programas formativos	27	84	39

» HORAS DE FORMACIÓN POR GRUPO

Año	2021	2022	2023
Abogados	2.616	4.530	4.329
Personal de apoyo y Secretariado	381	404	573
Total	2.997	4.934	4.902



DESARROLLO Y FORMACIÓN

Plan de carrera y formación Pérez-Llorca Academy

Actualizamos anualmente nuestros programas formativos diseñados tanto para abogados como para los equipos de apoyo. El objetivo de nuestra Pérez-Llorca Academy es doble: mantener actualizados a nuestros profesionales mediante el aprovechamiento del conocimiento interno, compartiéndolo semanalmente, y facilitar el desarrollo de sus habilidades.

Para acompañar a nuestros profesionales, hemos diseñado un *Training Journey* que abarca desde los primeros años de la carrera hasta la etapa más sénior.

Durante los primeros dos años, nos enfocamos en ayudar a los profesionales a adaptarse al Despacho, familiarizarse con diversas áreas de práctica y comprender su funcionamiento. Esto les permite decidir sus áreas de interés y entender la interrelación de las prácticas en operaciones multidisciplinares. Además, reciben formación en inglés jurídico, contabilidad, finanzas y habilidades para procedimientos judiciales.

La actualización jurídica es constante a lo largo de la trayectoria profesional, pero en la etapa media el énfasis se desplaza hacia el desarrollo de habilidades comerciales y de negocio. En la etapa sénior adaptamos el contenido para abordar aspectos de la gestión interna del Despacho, proporcionando formación en liderazgo, gestión de equipos y clientes, a la vez que mantenemos la formación jurídica necesaria para la especialización y el día a día de los profesionales.

DESARROLLO Y FORMACIÓN

Iniciativas de formación interna

- Programa TESEO
- Senior Training Programme
- Programa de rotaciones
- Business Services Training

— Programa TESEO

TESEO, nuestro programa formativo interno de referencia, lleva en funcionamiento más de 15 años y se ha consolidado como el pilar central para la formación de abogados junior en Pérez-Llorca. Este ambicioso programa tiene una duración de dos años y está dirigido a los abogados más jóvenes de la firma, aunque también está abierto a la participación de otros letrados del Despacho que deseen involucrarse.

Coordinado y financiado por Pérez-Llorca, TESEO ha sido meticulosamente diseñado con el objetivo fundamental de proporcionar a sus participantes la formación necesaria para enfrentar y lograr con éxito sus metas a lo largo de sus trayectorias profesionales.

TESEO ofrece a nuestros abogados una formación jurídica sólida basada en el análisis de cuestiones fundamentales del derecho empresarial, conocimientos sobre áreas de práctica jurídica diferentes a las habituales, actualización sobre las principales novedades jurídicas (legales, jurisprudenciales y doctrinales), y habilidades esenciales para el ejercicio profesional de la abogacía, entre otros temas.

Actualizamos constantemente nuestro programa TESEO. Por ejemplo, en 2023 hemos incluido en el primer cuatrimestre de TESEO un módulo de 'Finanzas con impacto' impartido por la Fundación Mutuality de la Abogacía. El objetivo es dotar también de herramientas de educación financiera a los abogados

en el inicio de su carrera, abordando la necesidad de la cultura de ahorro y planificación financiera. El módulo parte de la reflexión sobre las finanzas personales de cada persona, para que en tres sesiones sean capaces de manejar conceptos básicos e incorporar hábitos clave para la salud financiera.

En 2023 asistieron 126 profesionales. De entre todos, un abogado fue reconocido con el "Premio TESEO 2023" por su participación y óptimo aprovechamiento de este programa. El premio consistió en la asistencia al XIX seminario 'Corporate and Financial Governance: A Transatlantic Perspective', impartido en Harvard Law School durante 3 días en el mes de octubre.

— Senior Training Programme

La fase final de nuestro *Training journey* finaliza acompañando a nuestros abogados senior en potenciar sus competencias de gestión a través del Senior Training Programme.

El programa está compuesto por seis sesiones anuales. Tres de estas sesiones son impartidas por ponentes externos y están enfocadas en consolidar las habilidades de los abogados senior. Las otras tres formaciones, impartidas por ponentes internos, están enfocadas en conocer de manera más profunda el funcionamiento del Despacho en términos de desarrollo de negocio.

Programa TESEO

	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL
1. curso	Cuestiones fundamentales del Derecho					Monográficos jurídicos					
								El abogado en sala			
2. curso	Contabilidad y finanzas					Monográficos jurídicos					

5. Nuestros profesionales

Desarrollo y formación

— Programa de rotaciones

Mantenemos nuestro programa de rotaciones por los beneficios que aporta a la formación, integración y visibilidad interna entre departamentos. Durante los primeros 15 meses, los abogados júnior tienen la valiosa oportunidad de explorar tres áreas diferentes que eligen y que se acuerdan en colaboración con Recursos Humanos y los respectivos equipos. Al concluir este periodo, se incorporan de manera definitiva al departamento que mejor se adapta a sus preferencias y al área en la que desean especializarse.

Este sistema continúa siendo uno de los principales atractivos de nuestra Firma para el talento joven, gracias a la perspectiva integral que proporciona y a la oportunidad que ofrece de tomar decisiones informadas sobre la especialización respecto a cada área y materia. Además, favorece el trabajo colaborativo entre áreas porque el haber trabajado en distintos equipos ayuda a entender la manera en que se trabaja en cada uno de ellos y a organizar la cooperación en operaciones multidisciplinares.

— Business Services Training

Adicionalmente a estos programas, mantenemos también actualizado a nuestro equipo de apoyo con un programa diseñado ad hoc para este equipo de profesionales que les permite mejorar las habilidades técnicas, las competencias personales y dominar la tecnología implantada en la Firma con el fin de prestar el mejor servicio.



DESARROLLO Y FORMACIÓN

Iniciativas de formación externa

● **Secondments e International BD & Talent Hub**

● **Programa PLL.M.**

— **Secondments e International BD & Talent Hub**

Nuestro programa de *secondments* está diseñado para que nuestros profesionales puedan contar con una experiencia en despachos de otras jurisdicciones.

Desde el International BD & Talent Hub los equipos de Desarrollo de Negocio Internacional y de Recursos Humanos trabajan conjuntamente para coordinar las oportunidades internacionales tanto para los abogados que trabajarán en una firma en otro país, como para los profesionales de firmas extranjeras que se integran en nuestro Despacho de manera temporal.

En 2023 hemos organizado 11 intercambios entre firmas extranjeras en países como EE.UU., México, Portugal, Argentina, Chile y Reino Unido.

Además, el International BD & Talent Hub ha coordinado y organizado la participación de 6 de nuestros abogados en *Multilateral Trainings* en firmas extranjeras en Londres, París y Lisboa.

Estas oportunidades internacionales enriquecen la visión global y la perspectiva de nuestros profesionales, ayudándoles así a ser abogados más completos, además de estrechar lazos y mejorar la colaboración y relación con las firmas extranjeras.

A través de los *secondments* que también realizamos en oficinas de nuestros clientes, nos acercamos más a ellos y a su realidad, lo que nos permite comprender mejor sus necesidades.

— **Programa PLL.M.**

Creamos este programa como señal de identidad para impulsar a nuestros abogados a cursar estudios de posgrado en el extranjero, Master of Laws (LL.M.), mayoritariamente en universidades de prestigio en EE.UU.

El motivo que nos llevó a crearlo es el convencimiento de que el Derecho es una disciplina global, y que para ayudar a nuestros clientes cada vez más globales es necesaria una perspectiva internacional.

Además del apoyo financiero, facilitamos encuentros y sesiones de estas universidades extranjeras en la Firma para que el contacto sea más accesible.

En el año 2023, varios abogados del Despacho realizaron LL.M. en universidades destacadas como Stanford, Harvard y NYU.

Tras completar el LL.M., es habitual que nuestros profesionales culminen su experiencia internacional con un *secondment* en una firma extranjera, por un período de seis a nueve meses. Esto les permite observar en la práctica diferentes métodos de trabajo y fortalecer las relaciones entre despachos.

Los profesionales que han pasado por esta experiencia de formación y práctica internacional regresan como abogados más completos, versátiles y sólidos, además de con una nueva fuente de contactos muy importantes en su carrera.



5. Nuestros profesionales

DESARROLLO Y FORMACIÓN

Programas de liderazgo femenino

- Programa 'Take the Lead'
- Programa 'Women in Law Rise'
- Equal Representation in Arbitration Pledge



El firme compromiso del Despacho con la igualdad de oportunidades se refleja claramente en nuestro **Plan de Igualdad**.

Participamos activamente en diversas iniciativas destinadas a fomentar la presencia de la mujer en áreas o en roles donde están subrepresentadas.

Colaboramos desde hace 7 años en el programa **Take the Lead**, junto con otros despachos y Talengo. En este programa, nuestras abogadas *senior* tienen la oportunidad de conectarse con compañeras de otras firmas que comparten sus inquietudes profesionales y personales. Esto les permite establecer una red de colaboración y *networking*, así como abordar aspectos clave tales como la marca personal y la definición de metas para avanzar en sus carreras. En el 2023 dos abogadas han participado en la séptima edición del programa, manteniendo así nuestro compromiso con el desarrollo y la igualdad.

En 2023 también hemos participado en la tercera edición del programa **'Women in Law Rise'** (*Resilient, Inspired, Strategic, Empowered*), codiseñado en 2021 con Fordham University, en el marco de su Leadership Academy for Women. En él participaron 15 abogadas con entre 3 y 7 años de experiencia. El objetivo de este programa es darles herramientas para optimizar su potencial de liderazgo y ayudarles a progresar en sus carreras profesionales.

Además, en octubre de 2023 firmamos el **'Equal Representation in Arbitration Pledge'** (ERA), consolidando así nuestro compromiso con el avance en la igualdad real entre hombres y mujeres en el sector legal y en la sociedad. Con nuestra adhesión, nos comprometemos a una mayor involucración para el impulso de las mujeres en el mundo del arbitraje.

5. Nuestros profesionales

Gestión del desempeño

Disponer de un mapa de talento bien trazado que permita identificar los mejores profesionales y hacer un seguimiento estrecho del desempeño es clave en un entorno de alto rendimiento, como el que caracteriza a nuestro Despacho. Nos permite garantizar la sucesión en puestos clave y ofrecer a las personas con un alto potencial las oportunidades adecuadas en cada momento.

A través de nuestro sistema, también aseguramos que los objetivos que se transmitan permitan alinear a nuestro equipo con la estrategia del Despacho y que todos trabajemos para alcanzar las metas transversales que garanticen el éxito y crecimiento del Despacho.

En 2023 hemos trabajado en analizar la compatibilidad de nuestro nuevo portal del empleado, Success Factors, con los requisitos para mantener los hitos clave de nuestro proceso de evaluación. El objetivo de este análisis es poder incorporar este proceso a la nueva herramienta, lo que además nos permitirá desarrollar nuevos mapas de talento y mejorar el seguimiento del número creciente de profesionales que componen la Firma.

Nuestros profesionales son
nuestro principal activo



Atracción del talento y gestión de las personas

Los dos pilares fundamentales del Despacho son los clientes y nuestros abogados. Contar con los mejores abogados nos permite dar un servicio excelente a nuestros clientes, tal y como se merecen y esperan de nosotros. Por ello, el reto que marca nuestra estrategia de Gestión de Personas es ser capaces de atraer a los mejores profesionales.

— Antes de la Universidad: *Shadowing*

En 2023 hemos participado en la XXII edición de ‘**Socios por un Día**’, un programa de la Fundación Junior Achievement España en el que jóvenes de entre 15 y 18 años tienen la oportunidad de disfrutar de un primer contacto sobre cómo se ejerce su profesión soñada. Seis de nuestros abogados fueron acompañados en su día a día durante media jornada por seis alumnos de 1º de Bachillerato. Esta experiencia les acerca a la profesión y les ayuda a poder decidir si estudiar Derecho cuando finalicen el colegio puede cumplir sus expectativas.

También hemos continuado colaborando con el ‘**Programa 4º ESO y Empresa**’ de la Comunidad de Madrid con distintos centros educativos adscritos a él. Gracias a esta iniciativa, recibimos durante una semana a alumnos de 4º ESO quienes, tutorizados por nuestros abogados, tienen la oportunidad de conocer de cerca la profesión en un despacho de abogados. De esta manera, contribuimos a que, a la hora de elegir su carrera, lo hagan con mayor conocimiento de su realidad práctica. En 2023 recibimos a 13 alumnos de 8 colegios diferentes.

Durante los primeros años universitarios (1º y 2º curso), cuando finalizan el curso académico en el mes de mayo, recibimos estudiantes de la Universidad de Navarra y de IE University durante una semana, en la que se convierten en la “sombra” de algunos de nuestros abogados que colaboran voluntariamente en este programa. En 2023 recibimos a 10 estudiantes universitarios. Esta iniciativa les permite ver cada día de la semana la rutina de una especialización diferente y acercarse a la profesión, todavía no desde la práctica pero sí desde una experiencia vivencial.

El contacto con la universidad

— La Universidad en nuestro día a día

Tenemos como objetivo encontrar a los mejores abogados en potencia y ayudarles a desarrollar sus habilidades tanto profesionales como personales. Buscamos personas con una firme vocación por el ejercicio de la abogacía, dominio de idiomas, empatía, responsabilidad y en búsqueda continua de la excelencia en el trabajo.

Creemos que la diversidad enriquece, y por este motivo nuestra estrategia del talento pone el foco en incorporar profesionales de distintos entornos formativos y académicos, de universidades tanto públicas como privadas, nacionales e internacionales.

Este año hemos participado en 22 ferias de empleo de 17 universidades públicas, privadas, nacionales e internacionales. Adicionalmente, hemos realizado 14 presentaciones corporativas para dar a conocer el Despacho.

En nuestro afán por incorporar el mejor talento allá donde esté, hemos contactado proactivamente con 11 universidades españolas de distintas provincias con las que no colaborábamos previamente, 10 de ellas públicas y 1 privada.

En 2023, además, hemos iniciado colaboraciones con las principales universidades en Portugal, debido a la apertura de nuestra nueva oficina en Lisboa. También hemos continuado estrechando lazos con algunas universidades americanas como por ejemplo Harvard, Fordham o Columbia, organizando seminarios o presentando nuestra Firma a sus alumnos.

22 Ferias de empleo

11 Nuevas universidades contactadas

14 Presentaciones corporativas

Con el objetivo de estar cerca del talento en sus últimos años universitarios, también colaboramos con universidades y escuelas de negocio en las que impartimos formación en habilidades sobre, por ejemplo, cómo afrontar un proceso de selección o inteligencia emocional y gestión de conflictos. En esta línea, también hemos diseñado **programas de mentoring** ad hoc para alumnos de máster y grado, involucrando a 12 de nuestros abogados que voluntariamente se han ofrecido a participar como mentores. Además, 34 profesionales del Despacho impartieron clases en 27 centros universitarios y escuelas de negocio tanto en los másteres de acceso a la abogacía como en los grados en asignaturas como Derecho Urbanístico, Procesal, Mercado de Valores, Comunicación o Marketing Jurídico, entre otras.

Gracias a la estrecha colaboración que tenemos con las universidades, cada vez es más frecuente participar esponsorizando competiciones o simulaciones jurídicas como los Moot Court. En 2023 hemos participado en la segunda edición del ‘Moot de Derecho Tributario’ organizado por la Universidad Autónoma, la Universidad Complutense y la Universidad Carlos III de Madrid, un encuentro jurídico en el que colaboramos diseñando los casos, cediendo nuestras instalaciones y ejerciendo como jurado. Contamos con una iniciativa similar con IE Law School a través del programa ‘IE Legal Challenge’.

Atracción del talento y gestión de las personas

— Becas

El compromiso del Despacho con la formación empieza en la universidad. Apoyamos a los estudiantes de Derecho, que serán los futuros abogados y abogadas, con dos tipos de becas. Por un lado, premiamos la excelencia académica y, por otro, buscamos apoyar a aquellos que por sus recursos no accederían a un título universitario. En este sentido, financiamos becas de estudio en distintas instituciones académicas, tanto públicas como privadas, tales como la Universidad Autónoma de Madrid, la Universidad Carlos III, la Universidad Pontificia de Comillas-ICADE, ISDE e IE Law School.

En nuestro afán por contribuir a la sociedad en materia de educación de calidad, iniciamos en 2022 una colaboración con ICADE para ofrecer Becas de Talento Público. Estas becas permiten que alumnos con excelente expediente académico de institutos públicos a nivel nacional, que acrediten no contar con los recursos económicos necesarios, puedan acceder a estudiar el grado en Derecho (estudios combinados) en ICADE. El Despacho financia la matrícula de cada curso del alumno seleccionado hasta finalizar sus estudios, siempre y cuando mantenga su trayectoria académica. En el curso 2023/2024 se ha incorporado al grado de Derecho en ICADE el primer alumno beneficiado por nuestra beca.

— Compromiso con el empleo estable

Contribuimos a crear empleo de calidad ofreciendo:

- **Aprendizaje tutorizado** por profesionales con amplia experiencia y conocimiento consolidado, en un ambiente joven.
- **Participación en asuntos a la vanguardia del derecho.**
- **Flexibilidad**, facilitando que nuestros profesionales puedan compaginar el tiempo de trabajo con su vida personal.
- **Plan de carrera** definido a través de hitos según los años de experiencia.
- **Crecimiento internacional**, tanto a través de experiencias en nuestras oficinas en el extranjero o *secondments* en otros despachos internacionales, como a través de formación con el programa PLL.M. y otros programas formativos en diferentes geografías.

En el marco de nuestro compromiso con el talento joven y la aportación a la sociedad, desde 2022 colaboramos con la Fundación Princesa de Girona, cuya misión es dotar a los jóvenes españoles de las herramientas necesarias que les permitan construir un futuro mejor para ellos y para la sociedad en la que viven. El objetivo central de este programa es promover la empleabilidad de los jóvenes participantes.

En 2023 hemos elaborado el módulo de Desarrollo de Talento de su programa online para jóvenes en el marco del Tour del Talento 2023, que comprende sesiones sobre orientación en la carrera profesional, procesos de selección e introducción a los recursos humanos.



5. Nuestros profesionales

Diversidad e inclusión

PLAN DE IGUALDAD

En 2023 hemos continuado implementando las medidas recogidas en nuestro Plan de Igualdad. Una de ellas es nuestro 'Programa de Mentoring', ya en su tercera edición, que mantiene el foco en la mujer en el área transaccional, pero abierto en 2023 a otras áreas y a hombres, para acompañarles con nuestros mentores internos en su crecimiento profesional.

La gestión y efectiva realización de estas medidas, contempladas en el Plan de Igualdad, son supervisadas por la Comisión de Igualdad.

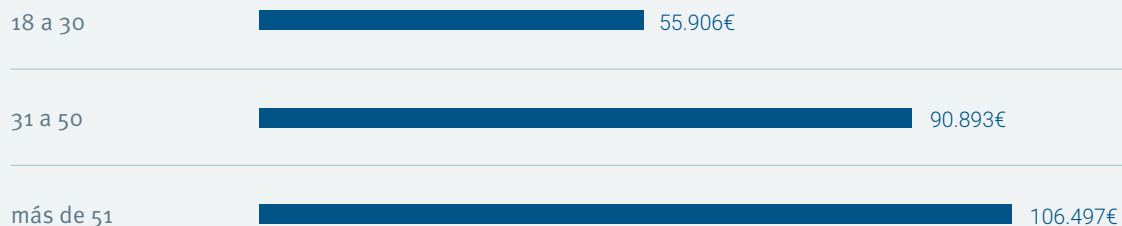
Asimismo, nuestro Plan de Igualdad recoge el compromiso del Despacho con la igualdad salarial, evitando sesgos o cualquier tipo de discriminación. Así el Plan contempla diferentes medidas para continuar mejorando la aplicación igualitaria de la política retributiva.

Con el fin de seguir avanzando en esta materia, en 2023 hemos organizado 4 sesiones de formación con los equipos de Comunicación y Recursos Humanos sobre lenguaje inclusivo, con el Comité de Retribución de Abogados y Staff (CRA) y con las personas en la Firma que gestionan por primera vez equipos acerca de los sesgos inconscientes en la gestión de equipos y sobre cómo fomentar la corresponsabilidad.

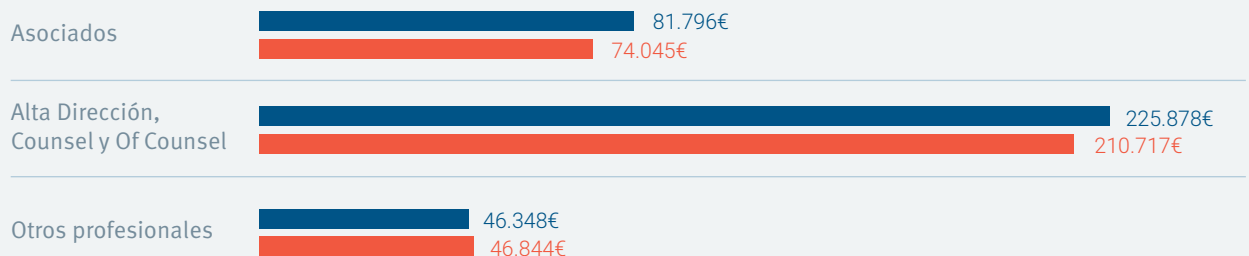
Igualdad salarial

Asociados	-9 %
Alta Dirección, Counsel y Of Counsel	-7 %
Otros profesionales	1 %

Remuneración media por edad en 2023



Remuneración media por género y clasificación en 2023



En la categoría de Asociados la desviación a favor del hombre es debida a que en algunas seniorities la muestra es mayoritariamente masculina y las mujeres en dichas categorías por su fecha de incorporación no han percibido variable.

El cálculo de las remuneraciones medias se ha realizado sobre el salario total, incluyendo el variable, con todos los profesionales en el equivalente a jornada completa. La política salarial del Despacho es objetiva y no distingue entre hombres y mujeres.

5. Nuestros profesionales

Diversidad e inclusión

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como empresa, mantenemos el compromiso con la sociedad de generar empleo de calidad a todos los niveles. Como parte de nuestra contribución, damos empleo directo a personas con diversos grados o tipos de discapacidad, proporcionándoles oportunidades laborales que fomenten su autonomía ciudadana.

Hace más de 10 años logramos con éxito la incorporación de la primera persona con Síndrome de Down a nuestro equipo gracias a la colaboración de la Fundación Aprocor. Desde entonces, continuamos ofreciendo la oportunidad de formar parte de Pérez-Llorca a personas con discapacidad, trabajando junto a diversas fundaciones.

En 2023 hemos continuado la colaboración que iniciamos en 2022 con la Fundación Prodis, incorporando a una persona en prácticas del curso postuniversitario **“Experto en prestación de Servicios Empresariales”** (“Programa Empresa”), título propio de Prodis. Este curso tiene como objetivo ofrecer una formación complementaria a aquellos jóvenes que ya han finalizado sus estudios en la universidad. Supone por lo tanto un avance cualitativo e innovador en el establecimiento de programas de formación laboral para personas con discapacidad intelectual, pues se concibe como una preparación especializada y postuniversitaria. Los jóvenes obtienen el título de “Experto en Prestación de Servicios Empresariales”, que les permitirá tener un mayor éxito en su incorporación al mundo laboral.

También hemos continuado participando activamente en el **grupo de trabajo ‘Di Capacidad’** de la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE), centrado en detectar talento con discapacidad desde la época universitaria. Fruto de esta colaboración, acogimos en febrero a un estudiante del **Curso de Asistente Jurídico para personas con discapacidad** de la Universidad Rey Juan Carlos I y la Fundación Esfera. Además, en esta edición hemos participado en la elaboración del temario adaptado de una de las materias, y distintos

miembros del Despacho han colaborado como ponentes. También en 2023 hemos reforzado nuestro compromiso con la firma de la **Alianza para el Compromiso con la Discapacidad**. El objetivo de esta alianza es impulsar la efectiva integración del talento con discapacidad en el sector jurídico y en los despachos en particular. En concreto, el foco está puesto en iniciativas que destinen los recursos oportunos para que el compromiso adquirido se materialice y visibilicen el compromiso de forma clara en sus respectivas organizaciones.



Mercadillo de Navidad de 2023 organizado en nuestra sede de Castellana 50, en Madrid

Satisfacción y clima laboral

CONCILIACIÓN Y BIENESTAR

Las principales medidas implementadas en 2023 para asegurar el bienestar de nuestros empleados han sido las siguientes:

— Encuesta de Clima

En el mes de marzo lanzamos por primera vez una encuesta de satisfacción y clima laboral a nuestros empleados. Lo hicimos con el modelo Great Place to Work y desde esta empresa nos acompañaron en todo el proceso de recopilación y análisis de los resultados para garantizar la confidencialidad de los mismos. Este informe nos ha permitido tener una foto actual de la percepción del Despacho desde nuestro principal activo: las personas. Los resultados se han compartido primero con los socios y personas responsables de cada equipo, después con los equipos a través de *focus groups* y/o entrevistas individuales y en la fase final se han organizado sesiones conjuntas con todos los miembros de los equipos para trabajar en los planes de acción diseñados *ad hoc* por los equipos para su casuística individual. Desde Recursos Humanos se realizará seguimiento de la implantación de estos planes de acción con los responsables dentro de cada equipo para asegurar su cumplimiento.

Esta metodología ha permitido abordar cuestiones organizativas como el concepto de flexibilidad responsable como eje para lograr una conciliación satisfactoria que permita cumplir los compromisos profesionales y personales.

En el marco de esta flexibilidad, mantenemos unos horarios de referencia. El colectivo de abogados, acorde al 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, prestan sus servicios de lunes a viernes, en el horario habitual en el que se atiende a los clientes en el centro de trabajo.

Sin embargo, por razones de la práctica profesional, pueden realizar una distribución irregular de la jornada con el fin de asegurar el adecuado servicio a los clientes y el cumplimiento de los correspondientes plazos procesales o administrativos. El colectivo de Business Services tiene horario de entrada flexible entre 9 y 10 h., saliendo entre 18 y 19 h. en función de la hora de entrada y del tiempo dedicado a la comida.

Acompañar a nuestros profesionales para que sientan que no solo logran sus metas profesionales sino también personales, es clave para facilitar que el clima laboral sea adecuado y facilite la correcta marcha de la actividad del Despacho. Necesitamos contar con un equipo muy comprometido para satisfacer las exigencias de los desafíos legales de nuestros clientes.

— Proyecto Staffer

En el año 2023 se ha consolidado la iniciativa que comenzó en 2022 de poner la gestión de la distribución de la carga de trabajo en manos de una persona del equipo de RRHH, siempre de la mano de los miembros del equipo de Corporate. Esta iniciativa está pensada para que los abogados no tengan una carga de gestión adicional a la que requieren los propios asuntos, y a organizar el reparto de los mismos de una manera más equitativa desde el punto de vista no solo cuantitativo sino también cualitativo, velando porque no haya infracargas ni sobrecargas y por que todos los miembros del equipo puedan participar en asuntos de distinto tipo para favorecer su formación disciplinar. Para esto se ha trabajado de manera transversal con los equipos de Finanzas y Tecnología en el desarrollo de una herramienta que permita conocer, con la información registrada en el sistema, la ocupación en tiempo real.

Durante este año se han involucrado en este proyecto otros equipos que son parte de las operaciones, como por ejemplo Urbanismo, de forma que cuando solicitan desde las áreas transaccionales miembros de esta disciplina se gestione qué

persona se involucra en cada operación valorando su disponibilidad. Otros equipos como Litigación y Arbitraje se apoyan en la herramienta también para analizar y distribuir la carga de trabajo.

En nuestro Plan de Igualdad incorporamos una Guía de Buenas Prácticas que da pautas para una correcta organización del trabajo, centrada en una comunicación fluida que fomente trabajar de manera eficiente. El proyecto *staffer* está enmarcado en esta Guía.

— Nuevo portal del empleado

Para alinear la tecnología con la nueva realidad de la Firma, hemos apostado por una nueva herramienta de *software*, Success Factors, que permita a nuestros profesionales la gestión de su día a día como miembros de Pérez-Llorca (solicitud de vacaciones, descarga de certificados, nóminas, etc.).



Satisfacción y clima laboral

También hemos continuado implementando otras medidas clave para asegurar la salud y el bienestar de las personas que forman parte de Pérez-Llorca:

- Financiamos el **seguro médico para todos los empleados**, cónyuges, parejas de hecho e hijos hasta 29 años, desde el primer día de trabajo en el Despacho.
- Seguimos las pautas y asesoramiento de nuestro colaborador externo en **prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud**, Quirón Prevención.
- Contamos con un **servicio de fisioterapeuta** en nuestras oficinas a precios reducidos.
- Hemos impartido **talleres de primeros auxilios** en colaboración con este servicio médico.
- Proporcionamos a nuestros profesionales un **servicio de nutricionista online** para facilitarles el acceso a pautas saludables de alimentación.

- Disponemos de **córnens de comida saludable** en nuestras oficinas gestionados por una empresa externa, que lleva a cabo medidas para prevenir el desperdicio alimentario tales como el ajuste de producción para reducir las mermas al máximo o la venta de productos excedentes a empleados a través de la aplicación *To Good To Go*.
- Ofrecemos la adhesión a **Gympass**, plataforma de descuentos en gimnasios.
- Realizamos **formaciones en gestión de estrés y gestión del tiempo**.
- Ofrecemos **tickets restaurante, guardería y transporte**, dentro de nuestro plan de retribución flexible.

Desde el Despacho cuidamos también el aspecto más social y lúdico para favorecer la creación de lazos más allá de las colaboraciones profesionales. Anualmente cada equipo organiza su *team-building* con la temática que mejor cree que les puede encajar (desde batucadas a concursos de Masterchef).

Además, el Despacho organiza *afterworks* temáticos.

Nuestros principales objetivos en materia de conciliación son:

- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Potenciar el uso responsable de la tecnología para facilitar la flexibilidad.
- Ilustrar a las personas, en especial a los hombres, sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Fomentar el uso de la flexibilidad en general y en la adaptación a la paternidad/maternidad.
- Establecer un conjunto de Buenas Prácticas para la organización del trabajo.
- Implantar un canal interno de comunicación de incidencias para ser analizadas por la Comisión de Igualdad.



5. Nuestros profesionales

Satisfacción y clima laboral

Política de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales

Para ayudarnos en la gestión de la salud en el trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, contamos con un servicio de prevención externo para las especialidades técnicas y de vigilancia de la salud.

Aunque no tenemos la obligación de contar con un servicio médico en la empresa, como novedad en 2023 hemos tomado la iniciativa de incorporar este servicio en nuestras oficinas centrales en Castellana 50, dirigido a cualquiera de nuestros profesionales, en el que, sin cita previa, se puede visitar a la especialista en medicina del trabajo.

Todos nuestros profesionales reciben la formación pertinente en materia de Prevención de Riesgos Laborales en su programa de bienvenida al incorporarse a la Firma. Además, prestamos especial atención a esta materia en nuestro Plan de Igualdad, que tiene un apartado específico para realizar las adaptaciones que sean necesarias a los puestos de trabajo con perspectiva de género.

A través de nuestra política de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud, velamos por la correcta adecuación de los puestos de trabajo a cada persona (sillas ergonómicas, brillo de las pantallas, reposapiés si es necesario, iluminación y, en general, todas las pautas que nos audita nuestro servicio de prevención externo).

Disponemos de servicio médico en nuestras oficinas centrales de Castellana 50

En 2023 organizamos el reconocimiento médico de 276 personas y financiamos la campaña de vacunación contra la gripe para quienes voluntariamente quisieron vacunarse (70 personas)



Cap. 6

Nuestra contribución a la sociedad

Aportación intelectual

pág. 54

Principales canales de comunicación

pág. 57

Responsabilidad social

pág. 59

Protección del medio ambiente

pág. 64

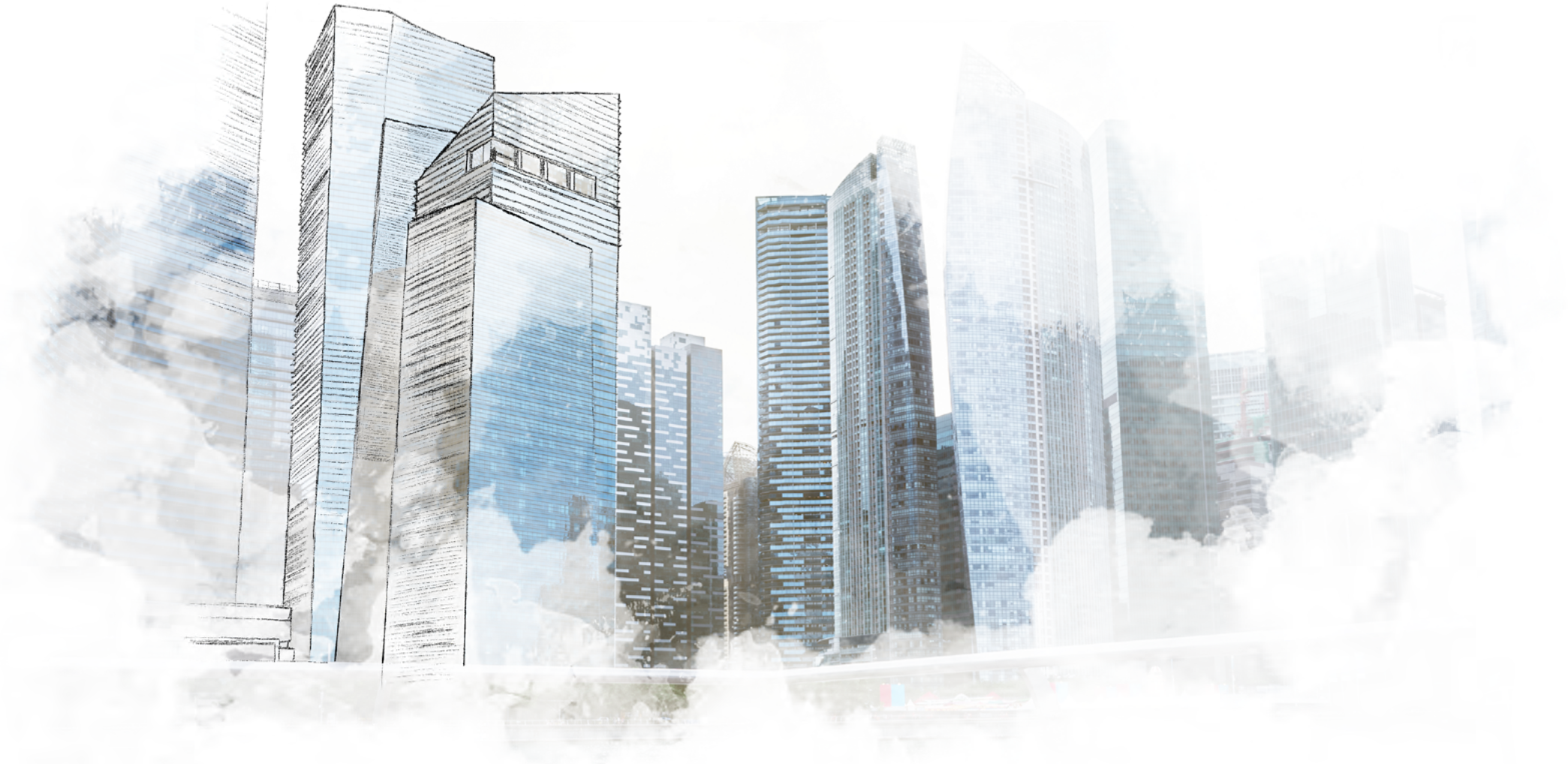
“

Nuestra meta es generar un impacto positivo y servir a la comunidad siendo siempre fieles a nuestros principios y valores.





Oficina de Pérez-Llorca
en Singapur



Aportación intelectual

— Revista Jurídica Pérez-Llorca

La pieza central de nuestra actividad en el ámbito doctrinal es la Revista Jurídica Pérez-Llorca, una publicación académica que tiene como objetivo analizar cuestiones legales de gran actualidad o complejidad desde una perspectiva práctica. Nuestra aspiración es convertirla en una fuente de referencia ineludible en el campo del derecho de los negocios.

Durante el año 2023, lanzamos dos nuevos números de la Revista Jurídica Pérez-Llorca. En ellos, profesionales de nuestro Despacho compartieron sus experiencias y conocimientos. Además, en la Revista número 9 tuvimos el honor de contar con la participación de Sophie Muller, representante de ACNUR en España, con un escrito en nuestra sección titulada “Artículo 20”, en referencia al artículo de igual número de nuestra Constitución, que garantiza la libertad de expresión. Esta sección sirve como un espacio abierto en el que personas influyentes, ajenas a nuestro Despacho, pueden reflexionar y aportar su perspectiva personal sobre temas de interés, que no necesariamente están relacionados con el ámbito jurídico. La edición número 10 de la Revista tenía previsto contar en esta misma sección con la participación de Ramón Rodríguez Arribas, vicepresidente emérito del Tribunal Constitucional y uno de los juristas más prestigiosos y respetados de España. Sin embargo, su fallecimiento el pasado 29 de octubre nos impidió poder disfrutar de su tribuna. En respuesta a esta triste pérdida, la Revista rindió tributo a su memoria y su contribución al derecho mediante la publicación de un artículo *in memoriam*.

— Conocimiento jurídico para clientes y la sociedad

Dentro de la relación habitual con nuestros clientes, estamos convencidos de que es de vital importancia comunicarles cualquier novedad jurídica que pueda ser de su interés, por lo que hemos diseñado una serie de publicaciones destinadas a mantenerlos adecuadamente informados: anuarios de áreas de práctica, notas jurídicas y *newsletters* periódicas, que remitimos a nuestros clientes y publicamos en la web, redes sociales y en nuestra App Pérez-Llorca.

En 2023 hemos elaborado un total de 65 notas sobre novedades jurídicas, 5 anuarios de áreas de práctica, 4 boletines de jurisprudencia y 52 *newsletters* periódicas. Parte de esta documentación viene acompañada de pequeños vídeos en los que socios y abogados del Despacho resumen su contenido para facilitar su consumo. Estas publicaciones han sido recibidas digitalmente por más de 11.000 receptores, y han generado más de 90.000 impactos.

Además, durante 2023 los profesionales de Pérez-Llorca publicaron 68 artículos y tribunas en diferentes medios de comunicación, tanto españoles como extranjeros, económicos generalistas o sectoriales. En ellos, nuestros abogados y abogadas comentaban, resumían o daban su punto de vista sobre diferentes materias jurídicas relativas a novedades legales, jurisprudenciales o modificaciones normativas de calado.

Este conocimiento fue compartido a través de nuestros canales externos, tanto en nuestra web corporativa como en la App del Despacho, y en nuestra página de LinkedIn. Esta sumó en 2023 8.427 nuevos seguidores, alcanzando de manera orgánica un total de 43.403, gracias a los 434 posts publicados que nos aportaron un total de 2.028.336 impresiones, 24.019 recomendaciones y 384 comentarios.

— Contribución doctrinal

Nuestra firme intención de contribuir con el avance del conocimiento legal se refleja en la frecuente participación de nuestros profesionales en la redacción de libros de contenido jurídico, a veces en colaboración con destacados expertos en el campo. En 2023 publicamos cuatro obras: “**Estudios jurídicos sobre sostenibilidad: cambio climático y criterios ESG en España y la Unión Europea**”, “**Código Ley de los Mercados de Valores**”, “**Jurisprudencia casacional en materia tributaria de 2022**” y “**Principales novedades normativas y jurisprudenciales del sector asegurador (2022)**”. Además, varios de nuestros abogados colaboraron en obras colectivas editadas por las editoriales jurídicas de mayor prestigio.

2 Números de la Revista Jurídica

65 Notas jurídicas

5 Anuarios de áreas de práctica

4 Boletines de jurisprudencia

52 Newsletters temáticas periódicas

4 Libros publicados



Cátedras

— Congreso: España, Mercado de Oportunidades

En el marco de la Cátedra Pérez-Llorca/IE, y en colaboración con LLYC, el Despacho promovió el Congreso “España, Mercado de Oportunidades” celebrado el 21 y 22 de junio de 2023.

El objetivo de este Congreso, inédito hasta el momento, fue debatir constructivamente, con rigor técnico y objetividad, qué medidas y actuaciones podrían hacer más atractivo el mercado español, analizando las mejores prácticas de otras jurisdicciones y poniendo en valor el potencial de nuestro país en materia de inversión y talento, con el fin de afrontar los principales desafíos a los que se enfrenta el mercado español.

El encuentro comprendió seis mesas en las que académicos, inversores, juristas y reguladores, españoles y extranjeros de primer nivel, abordaron propuestas en el ámbito del mercado de valores, la normativa y práctica mercantil, laboral, fiscal, regulatoria institucional y la relativa a la resolución de disputas.

Fruto de estas reflexiones y de las conclusiones extraídas de cada mesa de debate, la Cátedra elaboró un documento o decálogo con propuestas para atraer más inversión internacional a España.

Este Congreso fue una oportunidad singular para analizar las mejores prácticas y experiencias internacionales y proponer medidas que refuercen la competitividad del mercado español, sus empresas y profesionales.



PROPUESTAS PARA ATRAER INVERSIÓN INTERNACIONAL A ESPAÑA

1. Mejorar el marco regulatorio y judicial a través de la plena digitalización del sistema y la especialización de los jueces.
2. Dotar de más recursos a la administración responsable de conceder las autorizaciones de inversiones extranjeras.
3. Hacer más atractivo, ágil y sencillo el proceso de salida a bolsa de las empresas españolas.
4. Adelantar la implantación en España de las medidas de modernización del régimen de la propuesta “listing act” de la Comisión Europea.
5. Aprobar un Código de Sociedades que regule de forma flexible y más sencilla la constitución y el funcionamiento de las empresas no cotizadas.
6. Crear un marco jurídico-contractual que potencie la dimensión de las empresas españolas no cotizadas para que puedan competir a nivel internacional en materia digital, innovación tecnológica y capacidad exportadora.
7. Crear un órgano de carácter independiente que asesore al Gobierno y al Parlamento en la fase de definición de la política tributaria.
8. Reformar y modernizar los mecanismos que garantizan la certeza en la interpretación y aplicación de las normas tributarias.
9. Aprobar un nuevo Estatuto del Trabajo del siglo XXI, con mayores dosis de adaptabilidad laboral para anticipar los cambios.
10. Regulación normativa de un procedimiento específico para el reconocimiento de laudos extranjeros.

Aportación intelectual

— Cátedra Pérez-Llorca/IE

En su decimotercer año de vida, la Cátedra Pérez-Llorca/IE de Derecho Mercantil volvió a reunir a expertos en diferentes materias para debatir sobre asuntos de actualidad vinculados con la práctica jurídica y contribuir así a la investigación aplicada y a la divulgación del Derecho.

En 2023 celebramos dos sesiones ordinarias de esta Cátedra, además de las seis sesiones del Congreso, una de ellas en Nueva York de la mano de Cravath, Swaine & Moore:

- Cross-Border M&A: Protectionism, Pandemic and War.
- Consideraciones prácticas sobre la Ley de Protección del Informante.

Además, durante 2023 se publicaron tres trabajos académicos enmarcados dentro de las actividades de investigación de la Cátedra Pérez-Llorca/IE de la Escuela de Derecho de IE Universidad.

- Artículo en revista: CUADERNOS DE DERECHO TRANSNACIONAL. Vol. 15 Núm. 1 (2023) Información engañosa al inversor. De nuevo sobre la localización del daño puramente financiero. Sara Sánchez Fernández.
- Capítulo de libro: THE FUTURE OF PRIVATE ENFORCEMENT IN STATE AID LAW. En el libro: The future of EU State Aid Law: consolidation and expansion. Coordinado por Juan Jorge Piernas López, Leigh Hancher, Luca Rubini, 2023, Fernando Pastor Merchante.
- Capítulo de libro: THE ROLE OF COMPANIES IN THE STRATEGIC TURN OF EU COMPETITION LAW. En el libro: The Evolving Governance of EU Competition Law in a Time of Disruptions: a Constitutional Perspective. Fernando Pastor Merchante.

— Cátedra Pérez-Llorca/ICADE sobre Economía y Derecho de la Competencia

En 2021 Pérez-Llorca firmó un convenio de colaboración con la Universidad Pontificia Comillas/ICADE con el fin de constituir la Cátedra Pérez-Llorca/ICADE sobre Economía y Derecho de la Competencia. Durante 2023, esta Cátedra ha seguido trabajando para cumplir con los objetivos de investigación y divulgación, entre los que se encuentran el estudio de la incidencia mutua entre la Economía y el Derecho y su traducción al ámbito de la competencia; el análisis de la incidencia de la regulación jurídica en los mercados y la competencia; la mejora de la situación regulatoria en España y la búsqueda de fórmulas que mejoren la eficiencia de los mercados y favorezcan las buenas prácticas comerciales; así como la investigación sobre el papel de los Estados en la Economía y su incidencia en los mercados.

Para ello, se organizaron las siguientes sesiones de debate albergadas tanto en Pérez-Llorca como en ICADE:

- Digital Markets Act (DMA) y Digital Services Act (DSA): aspectos prácticos de su entrada en vigor.
- La estimación judicial del daño en la aplicación privada del Derecho de la competencia.
- El impacto de la regulación en los mercados y negocios basados en la innovación tecnológica.



— Aula de Debate Pérez-Llorca/ICADE en Derecho Laboral, Compensación y Beneficios

Continuando con la apuesta estratégica del Despacho de apoyo a iniciativas doctrinales de alto nivel académico, en 2023 el Despacho suscribió un acuerdo de colaboración con la Universidad Pontificia Comillas/ICADE para poner en marcha el Aula de Debate Pérez-Llorca/ICADE en Derecho Laboral, Compensación y Beneficios.

El objetivo de esta Aula es organizar una serie de jornadas con ánimo de que sean un punto de encuentro de profesionales vinculados al ámbito del Derecho Laboral y en las que se pueda debatir con un espíritu crítico sobre temas de actualidad.

Las sesiones organizadas durante el ejercicio 2023 fueron:

- El papel del Derecho Penal en el ámbito del Derecho del Trabajo.
- Aspectos candentes de la jornada de trabajo.



6. Nuestra contribución a la sociedad

Principales canales de comunicación

La comunicación es la herramienta que permite la conexión entre el conocimiento generado por Pérez-Llorca, sus profesionales y la sociedad. Además, sirve como nexo de unión interna e igualitaria para vincular a todos los integrantes del Despacho.

Los principales canales de comunicación de los que se sirve Pérez-Llorca son:

CANALES INTERNOS

— Online

Intranet corporativa, Intranet del conocimiento, portal del socio, portal del empleado, agenda de promoción y de eventos, Pérez-Llorca Connected, Pérez-Llorca Insight, boletines informativos internos, comunicados internos, vídeos internos, mailing targetizado por equipos.

— Offline

Cartelería de campañas de comunicación y marketing, materiales corporativos.

— Networking

Get-togethers, PLL Talks, Aula José Pedro Pérez-Llorca, *team buildings* por áreas de práctica, encuentros internos, evento anual de todo el Despacho, comidas y *retreats* de socios y programas de *mentoring*, entre otros.

CANALES EXTERNOS

— Online

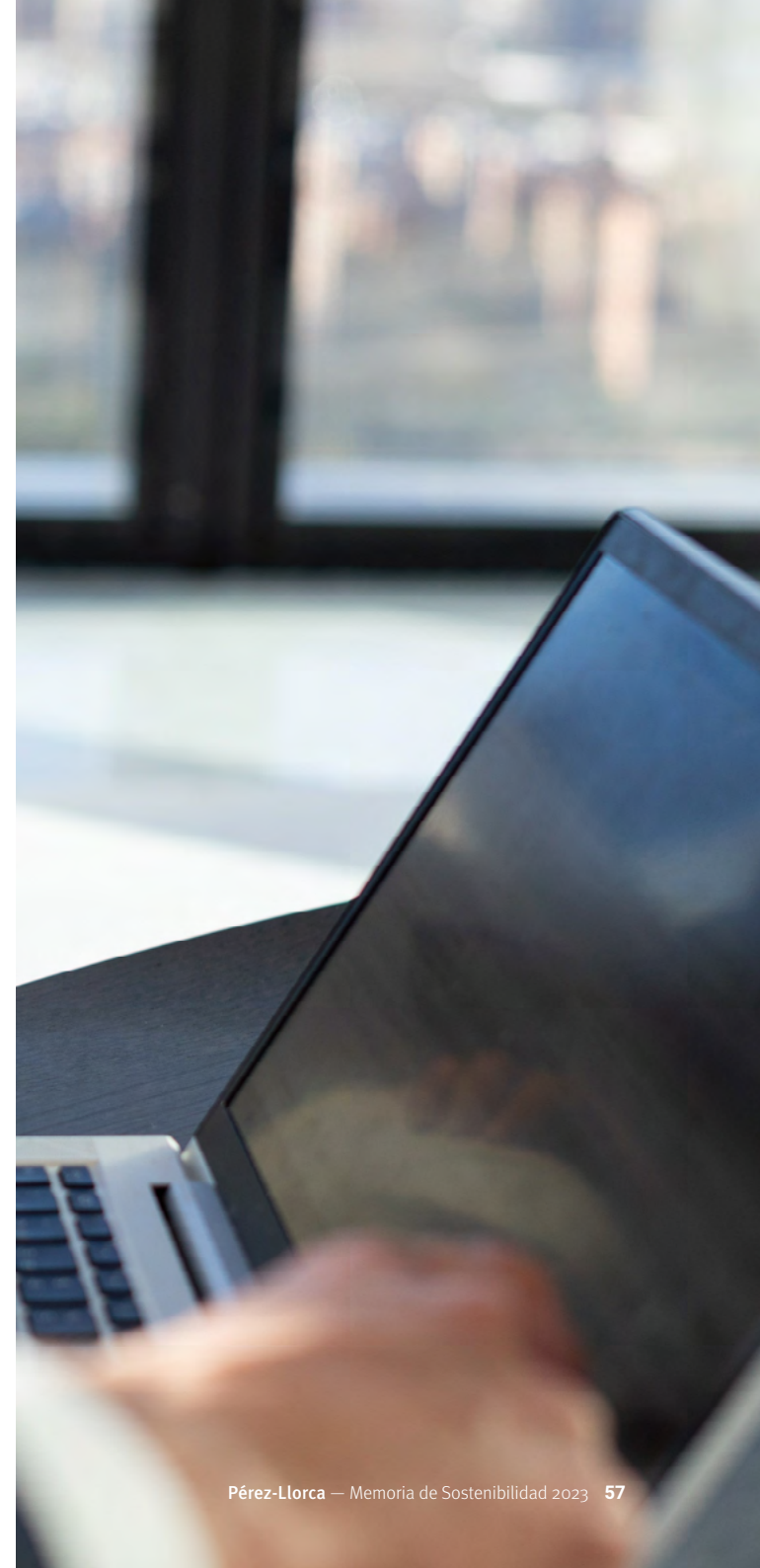
Web corporativa, App Pérez-Llorca, Pérez-Llorca Channel, redes sociales, notas jurídicas, *newletters* y anuarios por área de práctica, *legal briefings*, infografías, envíos digitales y portal del candidato, entre otros.

— Offline

Memoria de sostenibilidad, Revista Jurídica Pérez-Llorca, artículos y tribunas de opinión en medios de comunicación, libros jurídicos.

— Networking

Eventos *Alumni*, eventos sectoriales, ferias de empleo, presentaciones en universidades y escuelas de negocio, ponencias en foros de debate, *webinars* y encuentros digitales.



6. Nuestra contribución a la sociedad

Principales canales de comunicación

APP PÉREZ-LLORCA

La App de contenido jurídico de Pérez-Llorca permite al usuario acceder y compartir las últimas novedades jurídicas y todo el contenido generado por los profesionales del Despacho: notas jurídicas, newsletters, anuarios, Revista Jurídica Pérez-Llorca, artículos de opinión, noticias y eventos, entre otros. En el último año hemos incorporado nuevas funcionalidades de usabilidad que la hacen todavía más útil y cómoda.



— “Súper buscador”

Permite a los usuarios realizar búsquedas en todo el contenido jurídico (más de 1.000 páginas y documentos), incluidos los textos de los PDFs, para conseguir un resultado exacto. Además, utiliza otros parámetros de búsqueda como “tipo de documento”, “fecha”, “área de práctica” o “autores”, para alcanzar un resultado preciso de una forma sencilla y rápida.

— Pódcast

Desde la aplicación se puede acceder a todos los pódcast de Pérez-Llorca para escucharlos directamente o a través de los canales en Spotify, Apple Podcast o Google Podcast.

— Acceso biométrico

La aplicación de Pérez-Llorca cuenta con la opción de acceso seguro mediante biometría que permite garantizar que solo el usuario pueda acceder a la App, gracias al reconocimiento facial, por huella dactilar u otro parámetro biométrico.

Además de estas novedades, la App cuenta con un apartado que denominamos “Selected Content” dirigido a clientes y *Alumni* de la Firma con contenido exclusivo de alto valor añadido como tablas comparativas entre normas, alertas inmediatas sobre la aprobación de una medida relevante en Consejo de Ministros o análisis exhaustivos sobre normativas recientes, entre otros materiales.

La aplicación de Pérez-Llorca está disponible en español y en inglés y se puede descargar desde App Store y Google Play de Android. Esta herramienta forma parte de la innovación y transformación digital de Pérez-Llorca, que busca el desarrollo de soluciones tecnológicas y digitales para mejorar la experiencia de los clientes del Despacho a través de la eficiencia y la competitividad.

6. Nuestra contribución a la sociedad

Responsabilidad social

Pérez-Llorca ha asumido desde siempre la responsabilidad que tiene con la sociedad, de la que tanto recibe. La promoción y garantía del acceso a la justicia de todos los colectivos y de la igualdad de oportunidades son los ejes vertebrales del compromiso social de la abogacía, que hemos hecho nuestros.

Desde el punto de vista social, el Despacho cimenta su contribución en cuatro pilares fundamentales: educación, cultura, ciencia y constitucionalismo y derechos fundamentales, que canaliza a través del trabajo Pro Bono, aportaciones económicas y voluntariado. Y lo hace en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) desde que en 2022 se sumara al Pacto Mundial de Naciones Unidas, adhesión con la que el Despacho ratifica su compromiso con la sostenibilidad para lograr un impacto positivo en la sociedad.

● Educación

● Cultura

● Ciencia

● Constitucionalismo y Derechos Fundamentales

Nuestras aportaciones en 2023 a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro ascendieron a 250.794 euros



6. Nuestra contribución a la sociedad

Responsabilidad social

PRO BONO

La actividad Pro Bono, entendida como asesoramiento jurídico gratuito a entidades sin ánimo de lucro, es el corazón de la actividad social que lleva a cabo el Despacho, y a través de la que mayor valor añadido aportamos.

Tenemos la firme intención de que la actividad Pro Bono se convierta en parte del ADN de nuestros abogados y la solidaridad con los más necesitados en una característica definitoria del profesional del Despacho, consciente de las necesidades de la sociedad actual y de los muchos retos que presenta.

Los asuntos Pro Bono que actualmente se llevan a cabo en el Despacho provienen directamente de organizaciones del tercer sector con las que tenemos acuerdos de colaboración o a través de *clearinghouses*, centros de coordinación entre este tipo de organizaciones que necesitan asistencia legal y despachos con interés en realizar actividad Pro Bono.

Desde el área de RSC hemos lanzado una nueva línea de actividad, el Programa “Pro Bono Bridge”, consistente en la colaboración en Pro Bono con abogados internos de empresas. En este sentido, en el año 2023 hemos firmado sendos convenios de colaboración con Iberdrola y con Cisco e iniciado proyectos colaborativos en Pro Bono, tanto con asesoramiento jurídico gratuito en temáticas más convencionales que las entidades del tercer sector requieren con asiduidad como en proyectos *ad hoc* de mayor envergadura.

Otra fuente de asuntos Pro Bono son las clínicas jurídicas con las que colaboramos (de la Universidad Pontificia de Comillas, IE Law School, Universidad Villanueva o de la Universidad San Pablo CEU), a través de las cuales nuestros abogados supervisan asuntos Pro Bono que llevan a cabo estudiantes de las citadas universidades.

En octubre de 2023 el Despacho albergó un evento de sensibilización y difusión de Pro Bono: una sesión para nuestros abogados que contó con la presencia de la Fundación Princesa de Girona y con la Federación Española de Enfermedades Neuromusculares (ASEM).

Además, en el marco de nuestra colaboración con la Fundación Pro Bono España, el Despacho colideró un análisis acerca de las prácticas de gestión interna del Pro Bono de todos los miembros de la red, que fue compartido con todos los integrantes para beneficio mutuo.

La actividad Pro Bono se complementa con el resto de la actividad social que realizamos en nuestros cuatro pilares fundamentales y que se concreta en colaboraciones que van desde el patrocinio, la colaboración en proyectos de entidades del tercer sector o el voluntariado, y que se detalla a continuación.

50 **Asuntos Pro Bono**

109 **Abogados participantes**

38 **ONG beneficiadas**



Responsabilidad social

EDUCACIÓN

A través de la colaboración con entidades del ámbito de la educación, Pérez-Llorca quiere promover la educación de calidad y la excelencia en el sector jurídico como motor de cambio social y económico.

Entre los ejemplos de colaboraciones llevadas a cabo por el Despacho en el ámbito de la educación y la formación destacan las realizadas con diferentes universidades, con la **Fundación Princesa de Girona** o con la **Fundación Soñar Despierto**.

Asimismo, en 2023 el equipo de RSC de Pérez-Llorca participó en los seminarios de **Aspen Institute España** sobre Sostenibilidad en Málaga y en el Executive Seminar que tuvo lugar en Ronda. Fomentamos con estas actividades el debate sobre temas de actualidad que promuevan el intercambio de conocimiento y respuestas a los principales retos que plantea la sociedad.

Desde el punto de vista del voluntariado, hemos puesto en marcha la colaboración con la asociación **Netwomening**, en la que nuestros profesionales del área de Recursos Humanos han iniciado un *mentoring* a mujeres afganas asiladas en España para ayudarles en su formación e inclusión al mercado laboral en nuestro país. También en el ámbito del voluntariado,

profesionales de Pérez-Llorca han acompañado a menores de Centros de Acogida de la Comunidad de Madrid en una visita al Parque de Atracciones y al Parque Warner de Madrid durante el día del Niño en el mes de mayo. Este tipo de actividades tienen un impacto muy positivo en los profesionales del Despacho que participan, acercándoles a realidades distintas que nos hacen ver nuestra situación con una perspectiva más realista y agradecida. En esta línea, también organizamos el 'I Torneo de Pádel Solidario de Pérez-Llorca'. Participaron 22 profesionales del Despacho y el valor de las inscripciones fue donado a la **Fundación a la PAR**. Esta entidad trabaja por los derechos de las personas con discapacidad intelectual y su participación en nuestra sociedad, diseñando apoyos donde encuentran barreras.

También por primer año, en 2023 hemos apoyado a **Cruz Roja Juventud** llevando a cabo la primera edición de la campaña 'Asegura una sonrisa' junto con la **Asociación de Jóvenes Profesionales del Seguro (AJPS)**. Se trata de una campaña solidaria de recogida de juguetes que tiene como objetivo que ningún niño o niña se quede sin un juguete en las fiestas navideñas. Gracias a la iniciativa se recogieron más de 500 juguetes que fueron entregados a Cruz Roja en un acto que tuvo lugar en nuestras oficinas de Castellana 50.



Responsabilidad social

CULTURA

Con la promoción de la cultura, Pérez-Llorca busca fomentar los beneficios que la acompañan, como son la mejora de la calidad de vida, el aumento de la tolerancia, de las habilidades intelectuales y emotivas y de las oportunidades para la educación y el aprendizaje, tanto entre los profesionales del Despacho como en la sociedad en general.

Para ello colaboramos con el Museo Nacional del Prado, el Teatro Real y desde 2022 también con el Gran Teatre del Liceu de Barcelona.

En el marco de la colaboración con el **Museo Nacional del Prado**, a través de la que el Despacho quiere continuar con el vínculo personal y profesional que José Pedro Pérez-Llorca, Socio Fundador del Despacho y expresidente del Real Patronato de esta institución, mantenía con el Museo, en octubre de 2023 tuvo lugar la Conferencia José Pedro Pérez-Llorca. Es una cita anual con el mundo clásico y la cultura del clasicismo en la que se dan cita grandes nombres del arte, la filosofía o la literatura. En esta edición, la Conferencia contó con la participación de Anne Carson, poeta canadiense en lengua inglesa, ensayista, traductora y profesora de literatura clásica y comparada en la Universidad de Michigan y Premio Princesa de Asturias de Las Letras en 2020, que impartió la charla “*Hesitation*” en la que partió de la contemplación del “Perro semihundido” de Goya para plantear su intervención.

En 2023 el Despacho ha seguido asimismo apoyando la actividad del **Teatro Real** y participando en sus distintos encuentros, así como del **Gran Teatre del Liceu de Barcelona**.

Con el objetivo de potenciar la formación de jóvenes músicos profesionales y de contribuir a fomentar la difusión de la cultura, el Despacho firmó en noviembre de 2023 un acuerdo de colaboración con la **Escuela Superior de Música Reina Sofía**.

A través de esta iniciativa, apoyamos la constitución de un grupo de cámara en el seno de la Escuela que lleva, durante el curso académico 2023-2024, el nombre de “Cuarteto Haydn de Pérez-Llorca”. Las intérpretes que conforman el Cuarteto son: Cecilia Novella, violín; Jimena Rojas, violín; Adriana Snape, viola y Alba Urbano, violonchelo.

Asimismo, nuestro Socio Director entra a formar parte de la Junta de Patronos de la Escuela, máximo órgano de representación de este centro profesional.

La firma de este convenio subraya la apuesta del Despacho por el desarrollo de las artes y la música, en el marco de nuestro compromiso con el fomento y apoyo de iniciativas culturales.

CIENCIA

La contribución al avance de la investigación científica, determinante para el progreso social y económico de las sociedades modernas, es otro pilar de la actividad de responsabilidad social corporativa en Pérez-Llorca.

En este sentido, además de la colaboración que seguimos manteniendo con el **Centro de Investigación de Medicina Aplicada de la Universidad de Navarra (CIMA)**, promoviendo la investigación clínica para encontrar soluciones a enfermedades actualmente sin cura, a lo largo del año 2023 hemos prestado asesoramiento jurídico Pro Bono a diversas fundaciones que llevan a cabo su actividad en este campo, apoyando así indirectamente la actividad esencial que desarrollan. Un ejemplo de estas colaboraciones es la llevanza de la secretaría de la **Fundación Margarita Salas** cuya misión es despertar vocaciones científicas en todas las edades.



6. Nuestra contribución a la sociedad

Responsabilidad social

CONSTITUCIONALISMO Y DERECHOS FUNDAMENTALES

Tomando el relevo del que fuera nuestro Socio Fundador, José Pedro Pérez-Llorca, que además de eminente jurista y humanista, fue uno de los padres de la Constitución Española de 1978, el Despacho tiene también la honrosa tarea de promover la defensa de nuestra Norma Fundamental y de los derechos en ella reconocidos.

Como firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, nos comprometemos a respetar los derechos humanos, rechazando firmemente el trabajo forzoso y el trabajo infantil. En esta línea, hemos aprobado este año nuestra Política de Derechos Humanos que formaliza este compromiso y establece los principios que lo inspiran, de conformidad con las principales declaraciones internacionales y con la regulación nacional e internacional actualmente vigente.

Además, una parte relevante de nuestra acción social y nuestro trabajo Pro Bono se centra en el constitucionalismo y la defensa de los derechos fundamentales. En 2022 iniciamos la colaboración con la **Fundación Gregorio Peces-Barba** con un proyecto de impartición de clases por parte de abogados en institutos públicos, concertados y en colegios sobre la Carta Magna, sus implicaciones y los derechos fundamentales en ella recogidos. En el marco de este acuerdo, además de estas sesiones, el Despacho organizó en el mes de junio de 2023 una sesión de formación en Derechos Fundamentales y la labor social de los impuestos, impartida por dos de nuestros Of Consels, a la que acudieron más de 70 alumnos de 4º de la ESO del IES Fortuny.

La colaboración en el ámbito de los derechos humanos se mantiene también con entidades como **Gentium**, organización sin ánimo de lucro que contribuye a que el Derecho sea una herramienta real y efectiva para la protección de los derechos de los colectivos más desprotegidos a través del diseño de estrategias jurídicas efectivas. También apoyamos a otras entidades, como es el caso de la **Fundación Ayuda Efectiva**, que se centra en actuaciones de cooperación internacional en las regiones del mundo más necesitadas.

Asimismo, desde el Despacho hemos organizado distintos eventos a través de los que se han promovido los derechos humanos de una u otra manera. Ejemplo de ello es la conferencia de Sophie Muller, Representante en España del **Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados** (ACNUR), impartida en el auditorio de nuestra sede de Castellana 50 en el mes de febrero, en el marco del Aula José Pedro Pérez-Llorca.

OTRAS COLABORACIONES

Además de las entidades mencionadas, el Despacho también colabora, entre otras muchas, con instituciones como la **Asociación Española de Directivos de Sostenibilidad** (DIRSE), la **Confederación Española de Organizaciones Empresariales** (CEOE), a través de su Comisión de RSC o la **Fundación SERES**. Con esta última hemos colaborado un año más en el Informe del Impacto Social de las Empresas en su novena edición y participado en las conferencias y eventos de carácter formativo que se han organizado para el impulso del aspecto social de la sostenibilidad.

También desde octubre del 2023 nuestro Socio Director, Pedro Pérez-Llorca, es miembro del patronato de la **Fundación ICAM Cortina**, encargada de desarrollar la acción social del Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid.

En línea con nuestro compromiso de generar un impacto positivo en los entornos en los que estamos presentes, hemos organizado un mercadillo solidario de Navidad junto a tres entidades con las que colaboramos de forma recurrente: **Asociación Con Ucrania**, **Fundación Prodis** y **Fundación Esperanza y Alegría**.



6. Nuestra contribución a la sociedad

Protección del medio ambiente

En Pérez-Llorca estamos comprometidos con la protección del medio ambiente trabajando para garantizar un uso eficiente de los recursos naturales que utilizamos y para reducir, en la medida de lo posible, nuestra huella de carbono, minimizando así el impacto ambiental de nuestra actividad.

Este año hemos aprobado una Política de Gestión Ambiental y Cambio Climático que ratifica formalmente estos compromisos y establece los principios básicos en relación con un conjunto de iniciativas que apuestan por la protección del medio ambiente y la minoración de los efectos del cambio climático y de los impactos derivados de nuestras actividades y servicios, prestando atención a las mejores prácticas internacionales.

Articulamos nuestra actuación medioambiental a través de las siguientes líneas: eficiencia energética y reducción de nuestra huella de carbono, promoción del consumo responsable entre nuestros profesionales y gestión de residuos.

● Eficiencia energética

● Promoción del consumo responsable

● Gestión de residuos

● Reducción de la huella de carbono

Trabajamos en reducir nuestra huella de carbono minimizando así nuestro impacto ambiental

SEDES SOSTENIBLES Y EFICIENCIA ENERGÉTICA

Pérez-Llorca no es propietario de ninguna de las sedes donde desarrolla su actividad.

Priorizamos ubicaciones céntricas y bien comunicadas que ofrezcan diferentes soluciones de transporte público y favorezcan los hábitos de movilidad sostenible entre nuestros empleados. En todas nuestras sedes nacionales disponemos de aparcamientos para bicicletas y patinetes, y en el aparcamiento de Castellana 50 de cargadores eléctricos.

Seguimos trabajando en mejorar la eficiencia energética de todas nuestras oficinas con medidas tales como la sustitución de los sistemas de iluminación convencionales por sistemas LED, la instalación de sistemas de detección de presencia o la mejora de la gestión de los sistemas de climatización. En todas nuestras oficinas nacionales realizamos auditorías energéticas (conforme a la normativa de aplicación) con buenos resultados generales, y trabajamos con los propietarios de los edificios para incorporar gradualmente las mejoras propuestas.

En el edificio Alta Diagonal en el que Pérez-Llorca tiene sus oficinas en Barcelona, se realiza asimismo una auditoría del sistema de climatización con carácter anual, obteniendo con esta frecuencia la Declaración de Conformidad de Calidad de Aire Ambiental en Interiores.

Desde diciembre de 2021, esta oficina de la Ciudad Condal ha conseguido la Certificación medioambiental Leed Platino, certificación internacional desarrollada por el US Green Building Council que garantiza el cumplimiento de estándares de sostenibilidad medioambiental para un edificio. También desde ese año el edificio de Castellana 50 en Madrid cuenta con la certificación ISO 50001, desde 2022 con la certificación ZWTL de residuo cero a vertedero ZWTL (*Zero Waste To Landfill*) de categoría plata, cuyo objeto es la gestión, el análisis y la mejora del impacto ambiental del edificio (residuos, agua y emisiones) y desde 2023 además el sistema de gestión de este mismo edificio incluye la ISO 14001.



6. Nuestra contribución a la sociedad

Protección del medio ambiente

CONSUMO RESPONSABLE Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Durante 2023 hemos continuado trabajando para reducir y medir con una mayor precisión nuestros consumos de materias primas con el objetivo de continuar disminuyendo nuestro impacto ambiental.

— Energía

Nuestro principal consumo energético es la electricidad, que proviene en su totalidad de fuentes externas.

A cierre de 2023 el **100 % de la energía que se consume en nuestras oficinas nacionales cuenta con garantía de origen 100 % renovable** frente al 97 % de energía renovable en 2022.

Asimismo realizamos seguimiento de los consumos de energía y trabajamos con los propietarios de los edificios en los que están ubicadas nuestras oficinas principales para seguir implementando mejoras de eficiencia energética que nos permitan reducir nuestro impacto medioambiental.

En 2023, a pesar de haber aumentado la ocupación de nuestras oficinas, nuestros consumos energéticos se han mantenido similares a los del año anterior.



— Gestión de residuos

En materia de gestión de residuos tenemos implantado un proceso de separación de los mismos por categorías para facilitar su tratamiento y reciclaje (residuos orgánicos, papel, envases y materia orgánica), para lo que contamos con contenedores de recogida selectiva de residuos. Trabajamos con una empresa de destrucción confidencial de documentos, asegurando el reciclaje y confidencialidad de la información contenida.

Además, continuamos trabajando en la eliminación de los plásticos no reutilizables de las cafeterías y máquinas expendedoras y su sustitución por otros fabricados con material orgánico. En este sentido, desde 2023, todas las botellas de agua de las máquinas expendedoras de nuestras oficinas de Madrid son de plástico rPET (es decir 100 % reciclado y reciclable). También se está llevando a cabo la sustitución de las botellas de rPET de las salas de reuniones de nuestras oficinas nacionales por botellas de vidrio reutilizables y se han instalado fuentes de agua en las oficinas de Madrid y Barcelona.

En 2023, además, hemos firmado un acuerdo de colaboración con la Fundación CEOE para adherirnos a la iniciativa de **“Digitalización Sostenible”** por la que donamos los aparatos en desuso de nuestros centros de trabajo, dándoles una segunda vida. A través de su reutilización, conseguimos ampliar su vida útil y reducir la brecha digital cediéndolos a personas y entidades que lo necesitan a través de la red de las ONG colaboradoras de la Fundación CEOE.

» CONSUMOS ENERGÉTICOS EN LAS OFICINAS NACIONALES KWH

Año	2021	2022	2023
Consumo de energía eléctrica	3.171.291	3.753.074	3.976.327
Consumo de gas natural	1.179.867	1.167.147	1.115.083

6. Nuestra contribución a la sociedad

Protección del medio ambiente

— Papel

Contamos con una política de reducción del uso de papel y sensibilizamos a nuestros profesionales promoviendo buenas prácticas y el uso de tecnologías para reducir su consumo. Tenemos instalados equipos de impresión multifuncionales con impresión por defecto a doble cara y en blanco y negro, y todos los profesionales cuentan con un sistema de doble pantalla para reducir las impresiones.


Asimismo, el papel que se utiliza en las oficinas de Madrid y Barcelona cuenta con certificado europeo Ecolabel (DE/011/096).

El proveedor para la destrucción confidencial de soportes de información con el que trabajamos envía el resultado de las destrucciones de papel a fábricas de reciclaje. En 2023 reciclamos 13.631 kg de papel, un 89% más que en 2022.

— Agua

Para reducir el consumo de agua en nuestras oficinas contamos con mecanismos como sensores de movimiento y aireadores en las griferías y cisternas de doble pulsación.

Realizamos un seguimiento de los consumos con el objetivo de detectar desviaciones y tomar medidas en caso de ser necesario.



Gracias a estas medidas hemos reducido nuestro consumo de papel de 37 kg/profesional en 2022 a 31 kg en 2023

» CONSUMO DE AGUA

Año	2021	2022	2023
Consumo de agua (m ³)	6.456	7.616	8.055
Consumo de agua (m ³ /profesional)	15	15	15

6. Nuestra contribución a la sociedad

Protección del medio ambiente

HUELLA DE CARBONO

Nuestra actividad no es intensiva en emisiones de gases de efecto invernadero. No obstante, medimos nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 desde 2021. En 2022 empezamos a medir las emisiones derivadas de nuestros viajes profesionales en tren y avión y de los desplazamientos a clientes, y en 2023 hemos realizado una encuesta de movilidad a nuestros profesionales para poder medir las emisiones derivadas de sus viajes *in itinere*.

Nuestra prioridad es reducir nuestras emisiones actuando sobre los consumos energéticos de nuestras oficinas y promoviendo el uso de medios de transporte sostenibles y medios telemáticos para reducir las emisiones derivadas de nuestros viajes. Adicionalmente, desde 2022 compensamos las emisiones residuales derivadas del consumo de energía y electricidad de nuestras oficinas (Alcance 1 y 2) manteniendo un balance neto cero de las mismas. La compensación la hemos realizado invirtiendo en proyectos certificados con estándares internacionales y nacionales.

SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL

Como parte de nuestro compromiso, destacan la sensibilización y formación de nuestros empleados. Entre finales de 2022 y principios de 2023, realizamos un *challenge* entre las oficinas del Despacho. Cada oficina compitió por ser la que menos papel imprimió durante esos meses, la que mejor clasificación de residuos hizo y la que más energía ahorró mediante el apagado sistemático de las luces que no eran estrictamente necesarias. Nuestra oficina ubicada en el Paseo de la Castellana 259A fue la ganadora.

Además, en 2023 nuestra oficina de Barcelona participó en el 'Challenge deportivo Cámaras Franco-españolas 2023', una iniciativa solidaria en la que diferentes empresas realizaron retos deportivos y *quiz* medioambientales y cuya recaudación se donó a la asociación The SeaCleaners cuyo objetivo es la protección de los océanos.

» HUELLA DE CARBONO - EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (tCO2)

Año	2021	2022	2023
Alcance 1	215,3	213,0	203,4
Emisiones compensadas		213	204
Alcance 2	27,3	30,1	20,5
Emisiones compensadas		31	21
Alcance 3 - Viajes de negocio		288,7	372,2
Alcance 3 - Viajes en itinere			216,7



Cap. 7

Sobre este informe

Principios que rigen la elaboración de la Memoria

pág. 70

Estudio de materialidad

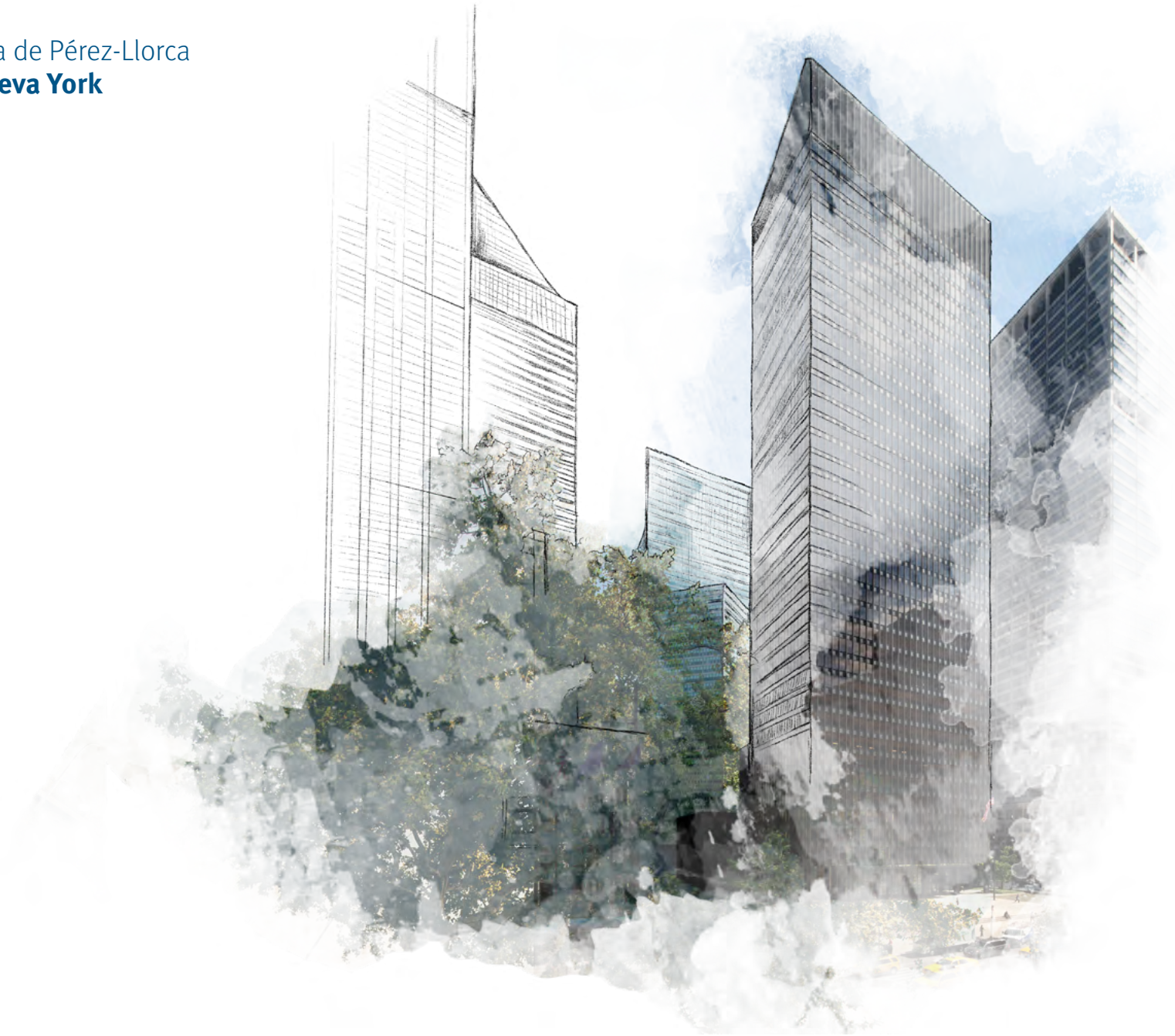
pág. 72

“

Generamos un impacto positivo y servimos a la comunidad siendo siempre fieles a nuestros principios y valores.



Oficina de Pérez-Llorca
en Nueva York



7. Sobre este informe

Principios que rigen la elaboración de la memoria

La presente Memoria de Sostenibilidad representa el Estado de Información No Financiera de Pérez-Llorca a cierre del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023. Se presenta como un informe separado que forma parte de las Cuentas Anuales Consolidadas e Informe de Gestión a cierre fiscal de año 2023 de la compañía.

Esta Memoria responde a:

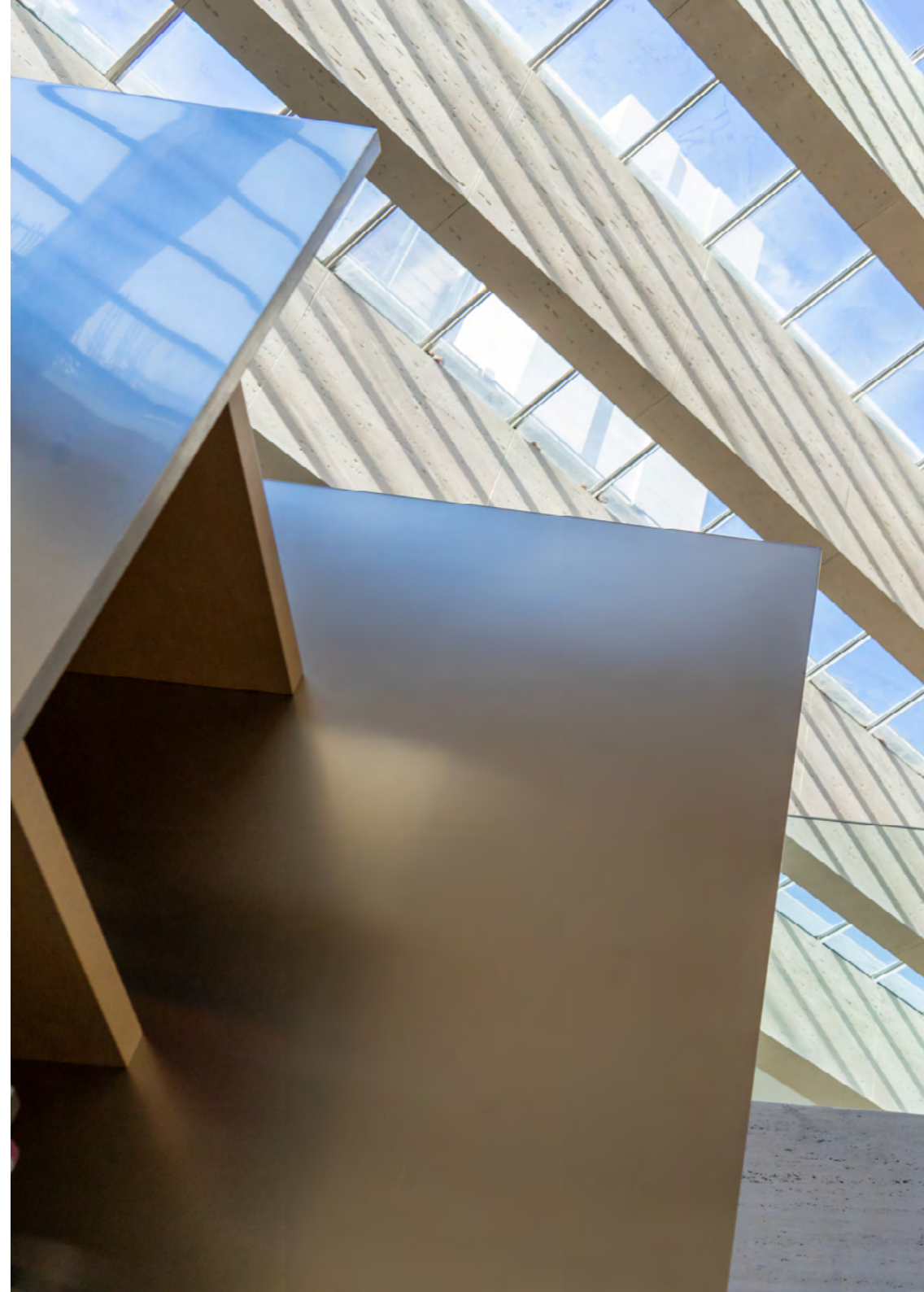
- Los requerimientos legales exigidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 en materia de información no financiera y diversidad, así como las directrices UE 2017/ C215/01 para el reporte del desempeño de la compañía en materia de información no financiera.
- Los estándares de *reporting* de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI), en su opción esencial.

CONTENIDOS DE LA MEMORIA

Para definir los contenidos de la Memoria de Sostenibilidad, se realizó en 2021 un Estudio de Materialidad que permitió determinar los temas relevantes para el Despacho y para sus principales grupos de interés, teniendo en cuenta fuentes de información internas, externas y consultas *ad hoc*.

El Estudio de Materialidad completo y su proceso de elaboración puede consultarse en este apartado 7.

De cara a 2025 se está trabajando en la elaboración de un nuevo análisis de materialidad desde la perspectiva de la doble materialidad o significatividad, que tiene en cuenta tanto el impacto de la actividad de Pérez-Llorca en el medioambiente y las personas como la manera en que los factores de sostenibilidad impactan en la actividad del Despacho.





ALCANCE

En 2023 Pérez-Llorca publica su tercera Memoria de Sostenibilidad, que incluye la actividad y principales resultados del Despacho en el ejercicio fiscal 2023, integrando asimismo su desempeño económico, social y medioambiental. El documento recoge la gestión del Despacho en España, teniendo en cuenta los resultados económicos y sociales de sus oficinas en Bruselas, Londres, Nueva York, Singapur y Lisboa.

CRITERIOS QUE RIGEN LA ELABORACIÓN DEL INFORME

La Memoria se ha realizado teniendo como objetivo llevar a cabo un reporte equilibrado, preciso y coherente del desempeño del Despacho, vinculado a los temas relevantes para su estrategia y para sus grupos de interés.

El documento se ha elaborado con la implicación y coordinación del área de RSC de Pérez-Llorca y con la información y apoyo de los responsables de las distintas áreas corporativas, a través de un proceso interno de recogida y validación de la información.

Para la definición del contenido y la calidad de la Memoria se han seguido los principios recomendados en los Estándares GRI del Global Reporting Initiative.

VERIFICACIÓN

Como Estado de Información No Financiera, la presente Memoria ha sido verificada externamente por Deloitte. El Informe de revisión independiente puede consultarse en el Anexo 2 de este documento.

Principios recomendados en los **estándares GRI**

Principios para la definición del contenido del Informe

- Inclusión de los grupos de interés
- Contexto de sostenibilidad
- Materialidad
- Exhaustividad

Principios para la calidad del Informe

- Precisión
- Equilibrio
- Claridad
- Comparabilidad
- Fiabilidad

7. Sobre este informe

Estudio de materialidad

Con el objetivo de definir los principales temas relevantes para el Despacho y sus grupos de interés, Pérez-Llorca realizó su Estudio de Materialidad en 2021.

El Estudio tiene una visión de doble materialidad, es decir, refleja los asuntos clave desde una visión del desarrollo del negocio y desde la visión de prioridades para los grupos de interés del Despacho. Para ello, se realizó un trabajo exhaustivo en tres fases.

FASE 1. IDENTIFICACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES.

En esta primera fase se identificaron los temas relevantes en materia económica, social y medioambiental que impactan en Pérez-Llorca y en sus grupos de interés a través de un análisis de fuentes internas y externas:

- Información corporativa (políticas, estrategias y otras presentaciones internas).
- Informes sobre tendencias del sector nacionales e internacionales.
- *Benchmarking* de temas relevantes para otras empresas del sector.
- Informes sobre tendencias en sostenibilidad nacionales e internacionales.

De esta forma se elaboró un listado de 22 posibles temas relevantes para el Despacho, del cual se descartaron las cuestiones menos presentes en las fuentes analizadas, obteniendo un listado final de 14 temas clave.

FASE 2. PRIORIZACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES

Los temas materiales identificados se priorizaron mediante consultas a los diferentes grupos de interés identificados como más relevantes para el desarrollo y reputación del Despacho, con el objetivo de evaluar la importancia de los mismos.

Las consultas se realizaron a través de encuestas online a:

- Socios
- Abogados
- Personal del área de Business Services
- Clientes
- Proveedores

Estos resultados se complementaron con un análisis de fuentes secundarias corporativas, criterios de reporte y fuentes externas (análisis mediático, tendencias en sostenibilidad, Agenda 2030, valoraciones expertas y expectativas sociales del CIS).

Como resultado de la fase de priorización, el tema sobre gestión del impacto ambiental se considera no material debido a la puntuación obtenida, por debajo del 60 % de relevancia.



7. Sobre este informe

Estudio de materialidad

FASE 3. TEMAS RELEVANTES

— Buen gobierno corporativo

Administración de la Firma y sus órganos de gobierno siguiendo principios de eficiencia, transparencia y claridad.

— Gestión responsable, honesta e íntegra

Cumplimiento de los principios del Código Ético y valores de la Firma en relación con los grupos de interés (clientes, abogados, Business Services, proveedores, sociedad).

— Prevención de riesgos y cumplimiento

Gestión y mitigación de todos los posibles riesgos penales y aplicación de las políticas y procedimientos de la Firma para la lucha contra la corrupción y conflictos de interés.

— Protección de datos y confidencialidad de la información

Asegurar el cumplimiento legal, la protección y la confidencialidad de la información y datos de nuestros clientes y otros grupos de interés.

— Innovación tecnológica y transformación digital

Desarrollo de soluciones tecnológicas y digitales innovadoras para mejorar la experiencia de nuestros clientes, a través de la eficiencia y la competitividad.

— Servicio de calidad y soluciones adaptadas a las necesidades del cliente

Ofrecer a nuestros clientes asesoramiento y soluciones jurídicas de la máxima calidad y valor añadido, basados en principios éticos y mediante un servicio ágil y eficaz, con el máximo compromiso hacia sus intereses y su satisfacción.

— Diversidad, igualdad e inclusión laboral

Impulso de la diversidad cultural, de género, geográfica o generacional, y de la igualdad de oportunidades para promover la inclusión laboral en la Firma.

— Formación y desarrollo profesional

Promoción de una cultura del conocimiento en el sector y formación de las personas que forman parte de la Firma para su desarrollo profesional y su adaptación continua al contexto legal y profesional.

— Satisfacción y bienestar en el entorno laboral

Protección de la salud de los profesionales del Despacho para fomentar su satisfacción y bienestar en el entorno laboral.

— Atracción y fidelización del talento

Fomento del acompañamiento, formación y oportunidades de crecimiento y desarrollo para nuevos profesionales que se incorporen al Despacho.

— Comunicación y diálogo con los grupos de interés

Establecer canales de comunicación y diálogo activo con todos nuestros grupos de interés.

— Contribución a la justicia social y a la educación

Servir a las comunidades locales y contribuir a mejorar situaciones de desigualdad social, con el apoyo a entidades sociales y llevanza de asuntos Pro Bono.

— Impulso a las oportunidades

Compromiso con la mejora social, ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional a personas en situación de vulnerabilidad o que, de otra forma, no las tendrían.

— Gestión del impacto ambiental

Compromiso con la protección del medio ambiente y uso eficiente de los recursos naturales.

Cap. 8

Anexos

Otros indicadores no financieros

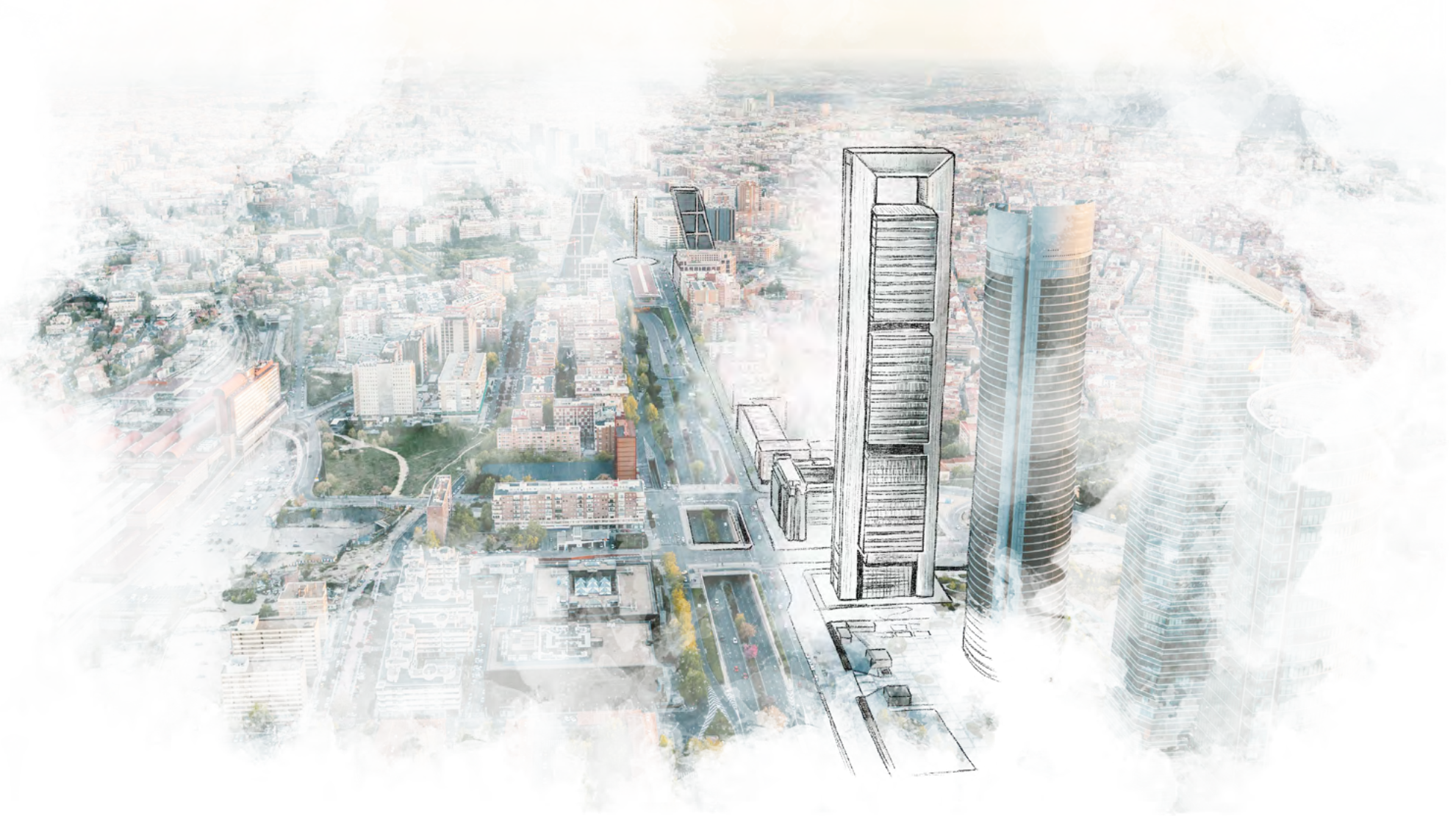
pág. 76

Informe de revisión independiente

pág. 89



Oficina de Pérez-Llorca
en Madrid



8. Anexos

Indicadores relativos a la gestión de personas

» DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR SEXO, EDAD, TIPO DE CONTRATO Y CLASIFICACIÓN LABORAL

Principales indicadores de composición de plantilla	2021	2022	2023
Mujeres	212	236	261
Hombres	165	186	210
Entre 18 y 30 años	180	213	220
Entre 31 y 50 años	164	174	210
Mayores de 51 años	33	35	41
Tipo de contrato: indefinido	377	422	471
Tipo de contrato: temporal	0	0	0
Total de empleados con discapacidad	7	10	9
% de empleados con discapacidad sobre el total de la plantilla	2 %	2 %	2%
Nº total de empleados a cierre de año	377	422	471

Promedio anual de contratos indefinidos (España y filiales)										
		2021			2022			2023		
Edad	Clasificación laboral	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
18-30	Asociado	72	82	154	87	86	173	89	89	178
18-30	Counsel, Of Counsel y Alta Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18-30	Otros profesionales	6	14	20	9	20	29	8	21	29
31-50	Asociado	43	34	77	45	35	80	60	45	105
31-50	Counsel, Of Counsel y Alta Dirección	6	3	9	5	7	12	8	8	16
31-50	Otros profesionales	21	58	79	24	54	79	26	63	89
51+	Asociado	0	0	0	0	0	0	0	0	0
51+	Counsel, Of Counsel y Alta Dirección	6	2	8	7	2	9	8	2	10
51+	Otros profesionales	3	21	24	4	24	28	4	26	30
Total por género		157	214	371	181	228	409	203	254	457

Composición por edad																													
		2021						2022						2023															
		España		UK		EEUU		España		UK		EEUU		Bruselas		España		UK		EEUU		Bruselas		Singapur		Lisboa		Total	
Edad	Clasificación laboral	H	M	H	M	H	M	Total	H	M	H	M	H	M	Total	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	Total	
18-30	Abogados	75	81	1	0	0	0	157	91	85	1	0	0	0	0	177	87	92	1	0	0	0	1	0	0	0	4	0	185
18-30	Business services	6	10	0	1	0	0	17	7	21	0	0	0	0	0	28	9	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29
18-30	Secretariado	2	4	0	0	0	0	6	2	6	0	0	0	0	0	8	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
31-50	Abogados	49	34	0	0	0	0	83	48	42	0	0	0	0	0	90	67	50	0	0	0	0	0	0	0	1	1	119	
31-50	Business Services	22	36	0	1	0	1	60	26	35	0	2	0	1	0	65	26	41	0	2	0	1	0	1	0	0	0	71	
31-50	Secretariado	0	21	0	0	0	0	21	0	19	0	0	0	0	0	19	1	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	
51+	Abogados	6	1	0	0	0	0	7	6	1	0	0	0	0	0	7	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	
51+	Business Services	4	8	0	0	0	0	12	5	9	0	0	0	0	0	14	5	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	
51+	Secretariado	0	14	0	0	0	0	14	0	14	0	0	0	0	0	14	0	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	

2021: No incluye a los socios por tener una relación mercantil. La cifra global de 440 a lo largo del documento sí los incluye.

2022: No incluye a los socios por tener una relación mercantil. La cifra global de 491 a lo largo del documento sí los incluye.

2023: No incluye a los socios por tener una relación mercantil. La cifra global de 555 a lo largo del documento sí los incluye.

8. Anexos

Indicadores relativos a la gestión de personas

» DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR SEXO, EDAD, TIPO DE CONTRATO Y CLASIFICACIÓN LABORAL

Composición por clasificación laboral									
Clasificación laboral	2021			2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Abogados	131 (79,4 %)	116 (54,7 %)	247	146 (53,28 %)	128 (46,71 %)	274	168 (53,85 %)	144 (46,15 %)	312
Business Services	32 (19,4 %)	57 (27,4 %)	89	38 (35,51 %)	69 (64,48 %)	107	40 (34,48 %)	76 (65,52 %)	116
Secretariado	2 (1,2 %)	39 (17,9 %)	41	2 (5 %)	39 (95 %)	41	2 (4,65 %)	41 (95,35 %)	43
Total	165	212	377	186	236	422	210	261	471

Abogados incluye nuestros asesores (Counsels y Of Counsels).

Composición por tipo de contrato											
Sexo	Tipo de contrato	Tipo de jornada	2021			2022			2023		
			Abogados	Business Services	Secretariado	Abogados	Business Services	Secretariado	Abogados	Business Services	Secretariado
Hombres	Indefinido	A tiempo completo	130	29	2	143	37	2	168	38	2
Hombres	Indefinido	A tiempo parcial	1	3	0	3	1	0	0	2	0
Hombres	Temporal	A tiempo completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombres	Temporal	A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujeres	Indefinido	A tiempo completo	114	52	37	126	63	38	143	71	40
Mujeres	Indefinido	A tiempo parcial	2	5	2	2	6	1	1	5	1
Mujeres	Temporal	A tiempo completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujeres	Temporal	A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0

8. Anexos

Indicadores relativos a la gestión de personas

» DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR SEXO, EDAD, TIPO DE CONTRATO Y CLASIFICACIÓN LABORAL

Hombres: edad, tipo de contrato y jornada														
Clasificación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	2021				2022				2023			
			18-30	31-50	51+	Total	18-30	31-50	51+	Total	18-30	31-50	51+	Total
Abogados	Indefinido	A tiempo completo	75	49	6	130	90	47	6	143	93	68	7	168
Abogados	Indefinido	A tiempo parcial	1	0	0	1	2	1	0	3	0	0	0	0
Abogados	Temporal	A tiempo completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Abogados	Temporal	A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Business Services	Indefinido	A tiempo completo	6	20	3	29	7	25	5	37	9	24	5	38
Business Services	Indefinido	A tiempo parcial	0	2	1	3	0	1	0	1	0	2	0	2
Business Services	Temporal	A tiempo completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Business Services	Temporal	A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secretariado	Indefinido	A tiempo completo	2	0	0	2	2	0	0	2	1	1	0	2
Secretariado	Indefinido	A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secretariado	Temporal	A tiempo completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secretariado	Temporal	A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Mujeres: edad, tipo de contrato y jornada														
Clasificación laboral	Tipo de contrato	Tipo de jornada	2021				2022				2023			
			18-30	31-50	51+	Total	18-30	31-50	51+	Total	18-30	31-50	51+	Total
Abogados	Indefinido	A tiempo completo	80	33	1	114	85	40	1	126	92	50	1	143
Abogados	Indefinido	A tiempo parcial	1	1		2	0	2	0	2	0	1	0	1
Abogados	Temporal	A tiempo completo	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
Abogados	Temporal	A tiempo parcial	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0
Business Services	Indefinido	A tiempo completo	11	33	8	52	21	33	9	63	20	40	11	71
Business Services	Indefinido	A tiempo parcial	0	5	0	5	0	6	0	6	0	5	0	5
Business Services	Temporal	A tiempo completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Business Services	Temporal	A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secretariado	Indefinido	A tiempo completo	3	20	14	37	5	19	14	38	4	19	17	40
Secretariado	Indefinido	A tiempo parcial	1	1		2	1	0	0	1	0	1	0	1
Secretariado	Temporal	A tiempo completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secretariado	Temporal	A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

8. Anexos

Indicadores relativos a la gestión de personas

» DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN LABORAL

Principales indicadores de composición de la plantilla									
Clasificación laboral	2021			2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Abogados	0	3 (75 %)	3	1 (25 %)	2 (50 %)	3	1 (20 %)	4 (80 %)	5
Business Services	0	1 (25 %)	1	1 (25 %)	0	1	0	0	0
Secretariado	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	4	4	2	2	4	1	4	5

Principales indicadores de composición de la plantilla										
Clasificación laboral	Edad	2021			2022			2023		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Abogados	18-30	0	1	1	1	1	2	1	3	4
Abogados	31-50	0	2	2	0	1	1	0	1	1
Abogados	51+	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Business Services	18-30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Business Services	31-50	0	1	1	1	0	1	0	0	0
Business Services	51+	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secretariado	18-30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secretariado	31-50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secretariado	51+	0	0	0	0	0	0	0	0	0

» SALUD Y SEGURIDAD: ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD Y ABSENTISMO

Índices de accidentabilidad y enfermedades profesionales									
Clasificación laboral	2021			2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Días perdidos por accidente laboral	110	19	129	89	150	239	0	0	0
Número de accidentes con baja	1	1	2	2	1	3	0	0	0
Índice de frecuencia accidentes laborales	4,42	3,2	7,62	6,1	2,58	4,34	0	0	0
Índice de gravedad accidentes laborales	0,49	0,19	0,68	0,27	0,39	0,33	0	0	0
Días perdidos por enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Índice de frecuencia enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Índice de gravedad enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0	0

La tasa de absentismo contempla todas las incapacidades temporales (esto incluye las bajas previas a la maternidad y los accidentes, sean o no de trabajo, entre otros).

La tasa de absentismo en 2021 ha sido del 1,34 %, 7.568 horas; estas horas de absentismo corresponden a España, porque no hay absentismo en las oficinas del extranjero. En 2021 no ha habido enfermedades profesionales.

La tasa de absentismo en 2022 ha sido del 1,25 %, 9.104 horas; estas horas de absentismo corresponden a España, porque no hay absentismo en las oficinas del extranjero. En 2022 no ha habido enfermedades profesionales.

La tasa de absentismo en 2023 ha sido del 1,75 %, 13.567 horas; estas horas de absentismo corresponden a España, porque no hay absentismo en las oficinas del extranjero. En 2023 no ha habido enfermedades profesionales.

8. Anexos

Indicadores relativos a la gestión de personas

» CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES

En la siguiente tabla se tienen en cuenta los convenios colectivos aplicables exclusivamente a las sedes en España (459 empleados en España de los 471 del total de oficinas).

Convenios colectivos aplicables	Nº de empleados cubiertos		
	2021	2022	2023
Oficinas y Despachos de Madrid	119 (31,91 %)	136 (32,61 %)	149 (32,46 %)
Oficinas y Despachos de Cataluña	6 (1,61 %)	7 (1,68 %)	10 (2,18 %)
Estatuto de los trabajadores y Real Decreto 1331/2006 que regula la relación laboral especial de los abogados	248 (66,48 %)	274 (65,71 %)	300 (65,36 %)
Total	373	417	459

» REMUNERACIÓN MEDIA DE MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración de la Sociedad Dominante no ha devengado remuneración alguna durante el ejercicio 2023 por el desempeño de estas funciones; tampoco ha obtenido anticipos o créditos de la Sociedad Dominante. Asimismo, la Sociedad Dominante no ha asumido obligaciones a título de garantía o en materia de pensiones, o indemnizaciones especiales con su Consejo de Administración.

» IGUALDAD SALARIAL

Igualdad salarial por edad*						
Edad	2021		2022		2023	
	Total general		Total general		Total general	
18 a 30	49.313,11		55.619,53		55.905,67	
31 a 50	74.232,53		82.778,50		90.893,08	
Más de 51	98.793,67		111.583,01		106.497,29	

Igualdad salarial por clasificación profesional*												
Clasificación laboral	2021				2022				2023			
	Femenino	Masculino	Total general	Brecha salarial	Femenino	Masculino	Total general	Brecha salarial	Femenino	Masculino	Total general	Brecha salarial
Asociado	63.903	65.685	64.817	-3 %	73.056	75.603	74.410	-3 %	74.045	81.796	78.136	-9%
Counsel, Of Counsel y Alta Dirección	207.235	197.896	200.354	5 %	203.530	232.796	219.493	-13 %	210.717	225.878	220.824	-7%
Otros profesionales	43.219	45.159	43.719	-4 %	44.085	43.843	44.020	1 %	46.844	46.348	46.717	1%

En la categoría de Asociados la desviación a favor del hombre se da debido a que en algunas seniorities la muestra es mayoritariamente masculina y las mujeres en dichas categorías por su fecha de incorporación no han percibido variable. El cálculo de las remuneraciones medias se ha realizado sobre el salario total, incluyendo el variable, con todos los profesionales en el equivalente a jornada completa. La política salarial del Despacho es objetiva y no distingue entre hombres y mujeres.

*Cifras en euros.

8. Anexos

Indicadores relativos a la información fiscal

» BENEFICIOS OBTENIDOS POR PAÍS

Beneficios obtenidos por país (antes de impuestos)*				
País	2020	2021	2022	2023
España	-188	5	31	-201
Estados Unidos (Nueva York)	147	119	522	587
Reino Unido (Londres)	662	848	885	1020
Bélgica (Bruselas)	0	0	0	0
Singapur	0	0	-25	0
Portugal (Lisboa)	0	0	0	-662

» IMPUESTOS PAGADOS POR PAÍS

Impuestos pagados por país*				
País	2020	2021	2022	2023
España	0	0	0	65
Estados Unidos (Nueva York)	199	255	143	0
Reino Unido (Londres)	0	0	0	0
Bélgica (Bruselas)	0	0	0	0
Singapur	0	0	0	0
Portugal (Lisboa)	0	0	0	0
Total	199	255	143	65

» SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS POR PAÍS

Subvenciones publicas recibidas por país*				
País	2020	2021	2022	2023
España	0	0	0	0
Estados Unidos (Nueva York)	0	0	0	0
Reino Unido (Londres)	0	0	0	0
Bélgica (Bruselas)	0	0	0	0
Singapur	0	0	0	0
Portugal (Lisboa)	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

*Cifras en miles de euros.

8. Anexos

Índice de Contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad, Estándares GRI, Pacto Mundial y ODS

REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI	ODS*	PACTO MUNDIAL*	APARTADO
INFORMACIÓN GENERAL				
Modelo de negocio				
Breve descripción del modelo de negocio	2-1	Detalles organizacionales		
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		Sobre Pérez-Llorca
	2-9	Estructura de gobernanza y composición		Gobierno corporativo
	2-11	Presidente del órgano de gobierno		
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de impactos		
Presencia geográfica	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de la entidad		Una práctica global
Objetivos y estrategias de la organización	2-12	Función del máximo gobierno en la supervisión de la gestión de impactos		Nuestra estrategia corporativa Mensaje del socio director
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2-23	Compromisos y políticas		Cumplimiento normativo y prevención de riesgos
Políticas de la compañía				
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal	2-23	Compromisos y políticas	1-17	Responsabilidad Social Protección del medio ambiente Ética y deontología profesional Cumplimiento normativo y prevención de riesgos Mecanismos de gestión de riesgos Equipo profesional Desarrollo y formación Diversidad e inclusión
Gestión de riesgos				
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones (cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal)	2-23	Compromisos y políticas		Cumplimiento normativo y prevención de riesgos

*No se ha verificado la adecuación de la presente Memoria a los ODS y al Pacto Mundial. La verificación realizada se circunscribe al cumplimiento de la Ley de Información No Financiera y Diversidad con base en los estándares GRI.

Índice de Contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad, Estándares GRI, Pacto Mundial y ODS

REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI	ODS	PACTO MUNDIAL	APARTADO
INFORMACIÓN GENERAL				
Reporte				
Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	2-3 2-5 2-27 3-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto Verificación externa Cumplimiento de legislación y las normativas Gestión de temas materiales		Principios que rigen la elaboración de la memoria Estudio de materialidad Informe de revisión independiente
Gestión de riesgos				
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones (cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal)	2-23	Compromisos y políticas		Cumplimiento normativo y prevención de riesgos
1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Información general detallada				
Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	2-24	Incorporación de políticas y compromisos		Protección del medio ambiente
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	2-23	Compromisos y políticas		Protección del medio ambiente
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	2-23	Compromisos y políticas	3,12,13,14,15	7-9 No se destinan recursos a esta cuestión
Sobre la aplicación del principio de precaución	2-23	Compromisos y políticas		Protección del medio ambiente Por la actividad desarrollada en el Despacho, este aspecto no aplica
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2-24	Incorporación de políticas y compromisos		No se destinan recursos a esta cuestión
Contaminación				
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	2-23	Compromisos y políticas	3,12,13,14,15	7-9 Protección del medio ambiente
Economía circular y prevención y gestión de residuos				
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	301-2 301-3	Insumos reciclados Productos reutilizados y materiales de envasado		Protección del medio ambiente
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	2-23	Compromisos y políticas	12	7-9 El proveedor Delina's lleva a cabo medidas como el ajuste de sus producciones para reducir las mermas al máximo

8. Anexos

Índice de Contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad, Estándares GRI, Pacto Mundial y ODS

REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI	ODS	PACTO MUNDIAL	APARTADO
1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Uso sostenible de los recursos				
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-5 Consumo de Agua	6		Protección del medio ambiente
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	12		Protección del medio ambiente
Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización		7-9	Protección del medio ambiente
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	2-23 Compromisos y políticas			Protección del medio ambiente
Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	7,12,13		En 2022, el 100 % de la electricidad consumida proveniente de la producción de nuestra comercializadora fue de origen renovable
Cambio climático				
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones directas de GEI (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)			Protección del medio ambiente
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	2-23 Compromisos y políticas	3,12,13,14,15	7-9	Protección del medio ambiente
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	2-23 Compromisos y políticas			Protección del medio ambiente
Protección de la biodiversidad				
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad				Tema no material. Las oficinas de Pérez-Llorca se encuentran en entornos urbanos
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas				Tema no material. Las oficinas de Pérez-Llorca se encuentran en entornos urbanos
2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL				
Empleo				
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	2-7 Empleados			
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7 Empleados	5,8,10	3-6	Indicadores relativos a la gestión de personas
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	2-7 Empleados			

Índice de Contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad, Estándares GRI, Pacto Mundial y ODS

REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI	ODS	PACTO MUNDIAL	APARTADO
2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL				
Empleo				
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal		
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	2-19 2-20	Políticas de remuneración Procesos para determinar la remuneración		
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	5,8,10	Diversidad e inclusión Indicadores relativos a la gestión de personas
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	2-21	Ratio de compensación total anual		3-6
Implantación de políticas de desconexión laboral	2-23	Compromisos y políticas		Satisfacción y clima laboral
Empleados con discapacidad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados		Indicadores relativos a la gestión de personas Diversidad e inclusión
Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	2-23	Compromisos y políticas		Satisfacción y clima laboral
Número de horas de absentismo	403-9	Lesiones por accidente laboral		Indicadores relativos a la gestión de personas
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3	Permiso parental	5,8,10	6 Satisfacción y clima laboral
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-4 403-7	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	3,8	3-6 Satisfacción y clima laboral
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad por sexo	403-9	Lesiones por accidente laboral		Indicadores relativos a la gestión de personas
Enfermedades profesionales por sexo	403-10	Dolencias y enfermedades laborales		Indicadores relativos a la gestión de personas
Relaciones sociales				
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		Satisfacción y clima laboral Indicadores relativos a la gestión de personas
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30	Convenios de negociación colectiva	8	3 Indicadores relativos a la gestión de personas
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos		Satisfacción y clima laboral Indicadores relativos a la gestión de personas

Índice de Contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad, Estándares GRI, Pacto Mundial y ODS

REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI	ODS	PACTO MUNDIAL	APARTADO	
2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL					
Formación					
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	4,5,8	3-6	Desarrollo y formación
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Media de horas de formación al año por empleado			Indicadores relativos a la gestión de personas Desarrollo y formación
Accesibilidad					
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	8,10	6	Diversidad e inclusión Indicadores relativos a la gestión de personas
Igualdad					
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	2-23 405-1	Compromisos y políticas Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5,8,10	1,2,6	Diversidad e inclusión
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	2-23	Compromisos y políticas			Diversidad e inclusión
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas			Diversidad e inclusión
3. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS					
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-24	Incorporación de los mecanismos	8,10,16	1-6	Ética y deontología profesional
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes			En 2022 no se han recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Por la actividad del Despacho, no se conocen discriminaciones a nivel interno de la sociedad
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1 2-26	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas Cumplimiento legislativo y normativas			Indicadores relativos a la gestión de personas
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo			Diversidad e inclusión
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	Cumplimiento normativo y prevención de riesgos		
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Por su actividad, el Despacho no detecta situaciones de trabajo infantil		
Abolición efectiva del trabajo infantil					

Índice de Contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad, Estándares GRI, Pacto Mundial y ODS

REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI	ODS	PACTO MUNDIAL	APARTADO
4. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	2-23	Compromisos y políticas		
	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	10,16,17	10
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	2-23	Compromisos y políticas		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28	Afiliación a asociaciones		Responsabilidad Social
5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible				
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	8	Atracción del talento
	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		
	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	1,9,10,11	Aportación intelectual Principales canales de comunicación Responsabilidad Social
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos- reales o potenciales- en las comunidades locales		
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés		
	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	4,17	Aportación intelectual
Acciones de asociación o patrocinio	2-5	Verificación externa		Aportación intelectual Responsabilidad Social
Subcontratación y proveedores				
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales				
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-2	Impactos ambientales en la cadena de suministro y medidas tomadas	12	Mecanismos de gestión de riesgos
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas				

Índice de Contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad, Estándares GRI, Pacto Mundial y ODS

REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018	ESTÁNDAR GRI	ODS	PACTO MUNDIAL	APARTADO
5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	3,12	Servicios de calidad y soluciones adaptadas Mecanismos de gestión de riesgos
Sistemas de reclamación	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	12	
Quejas recibidas y resolución de las mismas	3-2	Lista de temas materiales		
Información fiscal				
Beneficios obtenidos país por país	207-4	Presentación de informes país por país		Indicadores relativos a la información fiscal
Impuestos sobre beneficios pagados	207-1	Enfoque fiscal		
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		

Informe de revisión independiente



Deloitte, S.L.
Plaza Pablo Ruiz Picasso, 1
Torre Picasso
28020 Madrid
España
Tel: +34 915 14 50 00
www.deloitte.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE PÉREZ-LLORCA ABOGADOS, S.L.P. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2023

A los socios de Pérez-Llorca Abogados, S.L.P.:

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

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de Contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad" incluida en el EINF.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Pérez-Llorca Abogados, S.L.P. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de Contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad" del citado EINF.

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

Los administradores de Pérez-Llorca Abogados, S.L.P. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Estudio de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la Dirección.

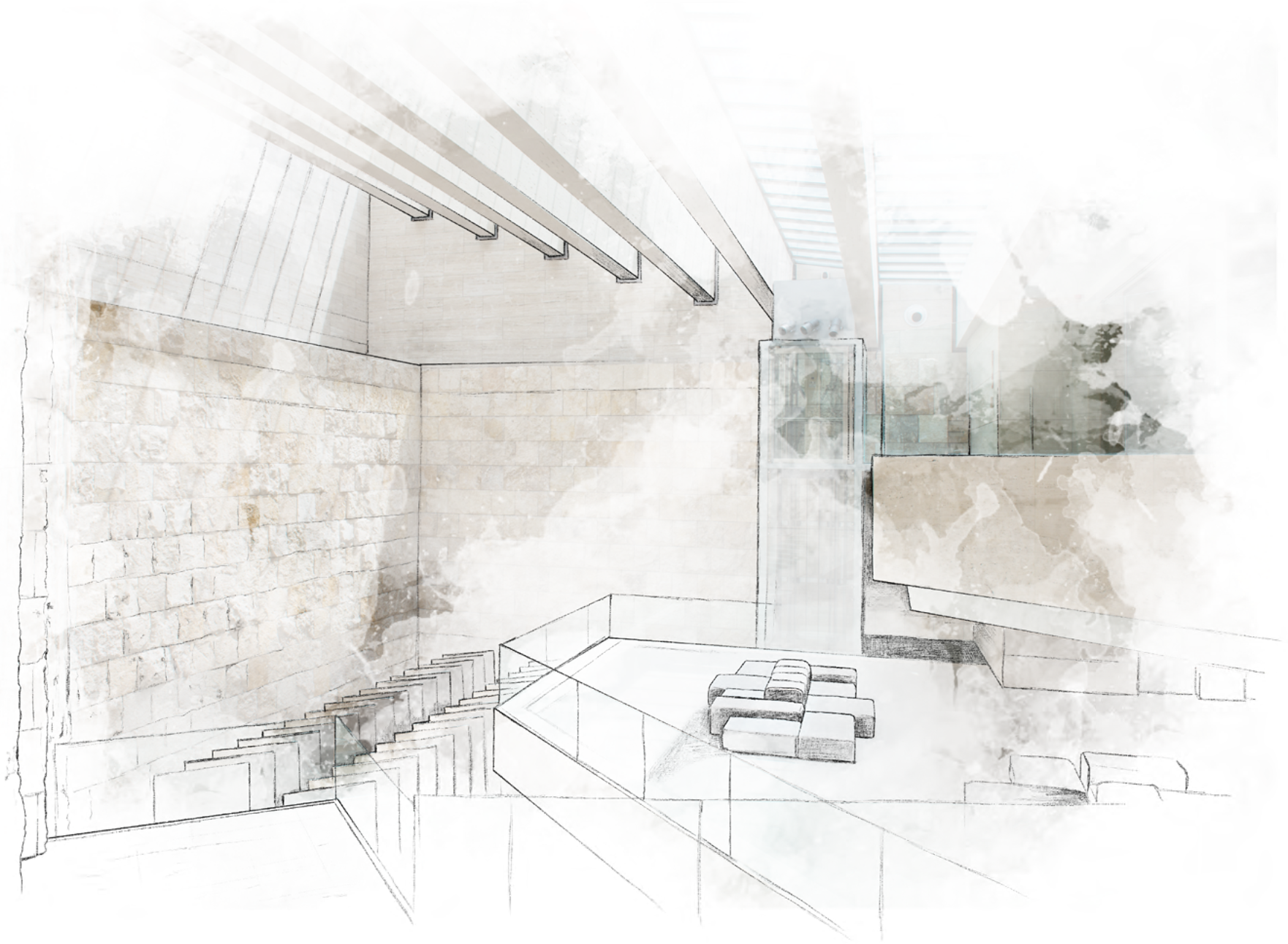
Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Pérez-Llorca Abogados, S.L.P. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de Contenidos Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad" del citado EINF.

Uso y distribución

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





www.perezllorca.com

Barcelona · Brussels · Lisbon · London · Madrid · New York · Singapore