



MUTUALIDAD  
ABOGACÍA

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD  
Y DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

2021

*Unidos por los mismos valores*

# ÍNDICE



INTRODUCCIÓN

3



LA VISIÓN DEL  
PRESIDENTE

4



HITOS DEL  
AÑO 2021

6



1.  
MUTUALIDAD DE  
LA ABOGACÍA

8



2.  
BUEN  
GOBIERNO

22



3.  
COMPROMETIDOS  
CON NUESTROS  
GRUPOS  
DE INTERÉS

33



4.  
SOCIEDAD

60



5.  
MEDIOAMBIENTE

76



6.  
ACERCA DE ESTA  
MEMORIA

85



7.  
ANEXOS

87



# Bienvenido a nuestra memoria

La presente Memoria de Sostenibilidad y de Información No Financiera recoge la gestión y los principales indicadores económicos, ambientales, sociales y de gobierno del ejercicio 2021 de Mutualidad de la Abogacía.

La Mutualidad publica esta memoria con periodicidad anual, lo que permite establecer comparativas con ejercicios anteriores y posibilita a sus grupos de interés evaluar la evolución de los principales indicadores de desempeño.

Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción “Esencial” de los Estándares GRI. De esta forma, su elaboración se ha guiado por los principios para definir el contenido del informe (inclusión de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad y exhaustividad) y por los principios para definir la calidad del informe (precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad).

Asimismo, para la creación de este documento se han tenido en cuenta parte de los requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de Divulgación de Información No Financiera y Diversidad. Mutualidad de la Abogacía no se encuentra entre las sociedades obligadas a presentar dicho estado de información no financiera, por lo que realiza este ejercicio de forma voluntaria y como respuesta a su compromiso con la transparencia. En este sentido, la presente memoria incluye información sobre cuestiones laborales y sociales, ambientales, prevención de la corrupción y el soborno, Derechos Humanos o cómo la compañía gestiona su impacto social. Además, incluye información sobre su modelo de negocio, los principales riesgos vinculados a la actividad de la aseguradora o una descripción de sus políticas en el ámbito ASG.

Adicionalmente, como entidad adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas, la compañía reporta, a través de esta memoria, su Comunicación sobre el Progreso en la aplicación e impulso de los Diez Principios de Pacto Mundial, basados en Derechos Humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

El presente informe incluye y se complementa con la información que, de forma más detallada, se reporta en otros documentos como el Informe Anual de Gobierno Corporativo o la Memoria Anual de Actividades, disponibles en la web de la Mutualidad.



**La Mutualidad es un ejemplo de que el éxito financiero y los buenos resultados económicos son perfectamente compatibles con un buen desempeño ESG.**

# La visión del Presidente en 3 preguntas

Enrique Sanz Fernández-Lomana  
Presidente de Mutualidad de la Abogacía

**2021 se ha caracterizado por el impulso de la recuperación, tras la crisis sanitaria de la COVID-19 en 2020. ¿Cuál es tu balance general del año 2021? ¿Cómo ha sido el comportamiento de la compañía tanto a nivel financiero como no financiero?**

2020 supuso un gran golpe para toda la sociedad, tanto en términos de vidas como en lo económico. 2021 nos ha devuelto cierta normalidad, aunque el entorno sigue siendo complejo y los retos numerosos. En este contexto, la Mutualidad ha podido comprobar que llevaba tiempo haciendo bien los deberes, adaptándose con rapidez y agilidad a una nueva forma de hacer las cosas. Nuestra apuesta por la transformación digital y el cambio cultural durante los últimos años ha sido clave.

En términos financieros, el balance del ejercicio 2021 es muy positivo. La facturación por primas se ha situado en 619 millones de euros (+5,2%) y hemos entrado a formar parte del top 5 de las aseguradoras de Vida por volumen de ahorro gestionado con 9.018 millones de euros (+6,5%). Asimismo, hemos alcanzado casi los 209.000 mutualistas.

En lo que respecta a la dimensión no financiera, a pesar de la crisis vivida, hemos seguido generando empleo (+13% en 2021) y de calidad, con casi el 100% de contratos indefinidos. Asimismo, atendiendo a las demandas de nuestro equipo humano, estamos trabajando en un importante Plan de Flexibilidad, adaptado a esta nueva realidad.

Continuamos abogando por la innovación y el negocio responsable, incorporando nuevas propuestas de valor añadido para nuestros mutualistas. En 2021, hemos presentado #SoySenior, una propuesta diseñada para cubrir las necesidades concretas de los mayores de 65 años, y en 2022 verá la luz #SoyJoven, para adecuarnos a las necesidades de los nuevos abogados.

Finalmente, me gustaría destacar nuestros avances en el ámbito de la omnicanalidad y la experiencia del cliente, basados en modelos operativos automatizados, nuevos canales de interacción, como el Chatbot, o herramientas digitales, como #YoSíAhorro, una solución para el micro-ahorro. En este sentido, en la Mutualidad entendemos la digitalización como algo que aporta valor, utilidad, flexibilidad y cercanía al mutualista.

**La sostenibilidad y los asuntos “ESG” están cada vez más en la agenda de entidades públicas y privadas. ¿Cómo se está viviendo este desafío internamente y cómo ves a Mutualidad de la Abogacía en este ámbito?**

Siempre he dicho que nuestro modelo de negocio y los valores del mutualismo, tales como la economía social, la solidaridad o la colaboración, nos sitúan en una posición avanzada en lo que respecta al desarrollo sostenible, ya que forman parte de nuestra forma de ser. La gestión responsable, transparente y la creación de valor compartido han constituido históricamente algunas de las prioridades de Mutualidad de la Abogacía a partir de las cuales hemos construido nuestra estrategia.

La Mutualidad está adherida a la Red Española de Pacto Mundial de Naciones Unidas, asumiendo así el compromiso de incorporar sus Diez principios, basados en Derechos Humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. Un compromiso que, un año más, ratificamos en esta memoria.

Cabe destacar que, en 2021, hemos materializado este compromiso intrínseco con la sostenibilidad en una Política y un ambicioso Plan de Sostenibilidad que pone el foco en el avance del buen gobierno corporativo, la inversión socialmente responsable, la educación financiera y la cultura del ahorro, el talento y emprendimiento jurídico, la nueva longevidad o la acción por el clima, entre otras áreas de acción. Adicionalmente, este Plan integra los Objetivos de Desarrollo Sostenible que la compañía ha identificado como prioritarios.

Me gustaría también destacar la labor de nuestra Fundación, cuyo objetivo principal y razón de ser es extender la propuesta de valor de la aseguradora hacia el mutualista y la sociedad en su conjunto.

## Nuestro modelo de negocio y los valores del mutualismo, tales como la economía social, la solidaridad o la colaboración, nos sitúan en una posición avanzada en lo que respecta al desarrollo sostenible.

No obstante, somos conscientes de que tenemos aún margen de mejora e importantes desafíos por delante en el ámbito ESG, especialmente los relacionados con la nueva legislación y exigencias del regulador. Los afrontamos con motivación y la experiencia de saber que somos capaces de mantener unos buenos resultados económicos a la vez que atendemos a la dimensión ambiental, social y de buen gobierno de la compañía.

**Por último, ¿cómo ves a la Mutualidad en el futuro? ¿Cómo será la compañía dentro de 5 años?**

Mutualidad de la Abogacía es la primera entidad de previsión social de España y creo que está llamada a convertirse en un agente clave en el ámbito de la gestión del ahorro previsional y los fondos públicos de empleo. Tenemos experiencia y hemos demostrado con creces que somos capaces de gestionar grandes volúmenes de patrimonio de forma muy eficiente.

Este nuevo contexto nos ha obligado a ver el futuro de otra manera, intentando buscar soluciones aseguradoras disruptivas e impulsando la transformación digital. En 5 años confío en que seremos una “mutualidad digital”, tremendamente orientada a la experiencia del cliente y con una oferta de productos que ahora mismo no existen.

Seguiremos trabajando por consolidarnos como un referente en gestión sostenible, basada en la aportación de valor a nuestros grupos de interés. En este sentido, creo que los valores y principios del mutualismo, basados en ‘la economía del nosotros’ y la solidaridad, van a jugar un papel fundamental en la salida de esta crisis y en el impulso del desarrollo sostenible del planeta.

Como he comentado anteriormente, la Mutualidad es un ejemplo de que el éxito financiero y los buenos resultados económicos son perfectamente compatibles con un buen desempeño ESG.



# HITOS DEL AÑO 2021

# Hitos del año 2021

**#YoSíAhorro,**  
solución de  
micro-ahorro



2,6

millones de euros  
en ayudas y becas a  
estudiantes y mutualistas

Escuela de  
Liderazgo y Buen  
Gobierno



290

candidatos en II Lab  
Emprendimiento Jurídico

Incorporación al  
Consejo Empresarial  
Español para el  
Desarrollo  
Sostenible



Primer

Informe anual de gobierno  
corporativo

**#SoySénior,**  
propuesta de valor  
para mutualistas  
sénior



100%

de la huella de carbono  
compensada

Primer  
Indicador de Calidad  
de Vida Digna y  
Sostenible  
de la Vejez  
(ODS-IVDS65+)

“Hablemos de”  
nueva sección de  
podcast

Primer  
Tratado de Derecho y  
Envejecimiento de España

**CRECES**  
Mutualidad,  
programa de  
movilidad interno



1

# MUTUALIDAD DE LA ABOGACÍA

# 1.1 Quiénes somos

## Más de 70 años de evolución y confianza

Mutualidad de la Abogacía es una entidad aseguradora sin ánimo de lucro que nació hace más de 70 años para dar una respuesta completa a las necesidades de previsión, ahorro e inversión de las personas profesionales del mundo del derecho y sus familias.

Para quienes ejercen por cuenta propia, constituye una alternativa al Régimen de Trabajadores Autónomos (RETA). A su vez, ofrece soluciones complementarias para aquellos profesionales que desean disfrutar de productos de ahorro diferentes y rentables. Adicionalmente, la Mutualidad ofrece más protección a sus mutualistas a través del seguro de accidentes y de salud.

## La primera entidad de previsión social de España

La Mutualidad se ha consolidado como la **primera entidad de previsión social de España**, un éxito que ha alcanzado sin estar vinculada a grandes grupos financieros o firmas de capital extranjero. Este éxito se debe principalmente a una **estrategia basada en productos y servicios innovadores y rentables**, así como a su **vocación de servicio**, que sitúa al mutualista siempre en el centro.

A cierre de 2021, forma parte de las **cinco mayores aseguradoras de Vida por volumen de ahorro gestionado**, con un **incremento del 6,5%** y una **cuota de mercado que ya alcanza casi el 4,6%**.

Para ofrecer un servicio óptimo y cercano, la Mutualidad **está presente en todas las Comunidades Autónomas** a través de los Colegios de Abogados.

Está supervisada por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP) y colabora activamente con UNESPA, la asociación empresarial del sector del seguro, así como con la Confederación Española de Mutualidades.

# 208.760

mutualistas

# 5º entidad

de Vida por volumen de  
ahorro gestionado

# 9º entidad

de Vida por volumen  
de primas



## MISIÓN

Mutualidad de la Abogacía es una **entidad sin ánimo de lucro** que quiere ser la **aseguradora de referencia en previsión individual** y en la **cobertura de riesgos personales** para los profesionales relacionados con la **actividad jurídica** y sus familias, autogestionada con la máxima solvencia y eficiencia, y proporcionando un **asesoramiento integral a sus mutualistas**, que son siempre su máxima prioridad.



## VISIÓN

Seguir **mejorando el presente y el futuro de los profesionales del mundo del derecho**, defendiendo sus intereses y buscando la competitividad frente a otras alternativas de ahorro-jubilación y protección.



## VALORES

**Mutualista e inclusiva.**

**Moderna e innovadora.**

**Cercana y humana.**

**Sostenible y solvente.**

**Sólida y estable.**

**Transparente y confiable.**

## 1.2 Productos y servicios

### Asegurando la calidad de vida

Mutualidad de la Abogacía cuenta con una gama de productos aseguradores para cubrir las necesidades de sus mutualistas en cualquier etapa vital. La compañía trabaja continuamente para mejorar la calidad de vida de las personas que depositan su confianza en la entidad.

La Mutualidad **opera principalmente en el ramo de Vida**, aunque también tiene negocio de No Vida. Además, ofrece **múltiples opciones destinadas a proteger y cuidar de sus mutualistas** ante diferentes situaciones: la renta vitalicia por incapacidad permanente, un servicio de asesoramiento en dependencia, el anticipo de gastos de sepelio, el cuidado de hijos con enfermedad grave o las adaptaciones en despacho, vivienda y automóvil en caso de accidente, entre muchas otras.



## 1.3 Modelo de negocio

### Una forma de ser mutualista

Mutualidad General de la Abogacía, mutualidad de previsión social a prima fija, es una entidad aseguradora privada, sin ánimo de lucro y con personalidad jurídica propia. Ofrece modalidades de seguro de carácter voluntario, complementario y alternativo al sistema público de la Seguridad Social.

La Mutualidad se basa en el **concepto de sociedad de personas** (mutualistas) y no de capital, así como en la solidaridad y la participación de sus miembros.

**Apuesta por el carácter mutual del seguro y su condición de bien social** para paliar posibles situaciones de precariedad de los ciudadanos ante la falta de previsión o cobertura. Sus propias características le permiten revertir los beneficios de la actividad que desarrolla a favor de sus mutualistas.

La **sencillez de la organización, el ahorro de costes y la excelencia del servicio** son otros de los rasgos distintivos que definen a la Mutualidad.

En 2020, la Mutualidad, a través de un proceso de fusión por absorción, constituyó una **nueva entidad aseguradora, Avanza Previsión**, manteniendo en 2021 un 76% de participación en la misma. La Mutualidad junto con Avanza Previsión forman el Grupo Mutualidad Abogacía. La actividad del Grupo se lleva a cabo en España.

MUTUALISMO

Economía  
social

Colaboración

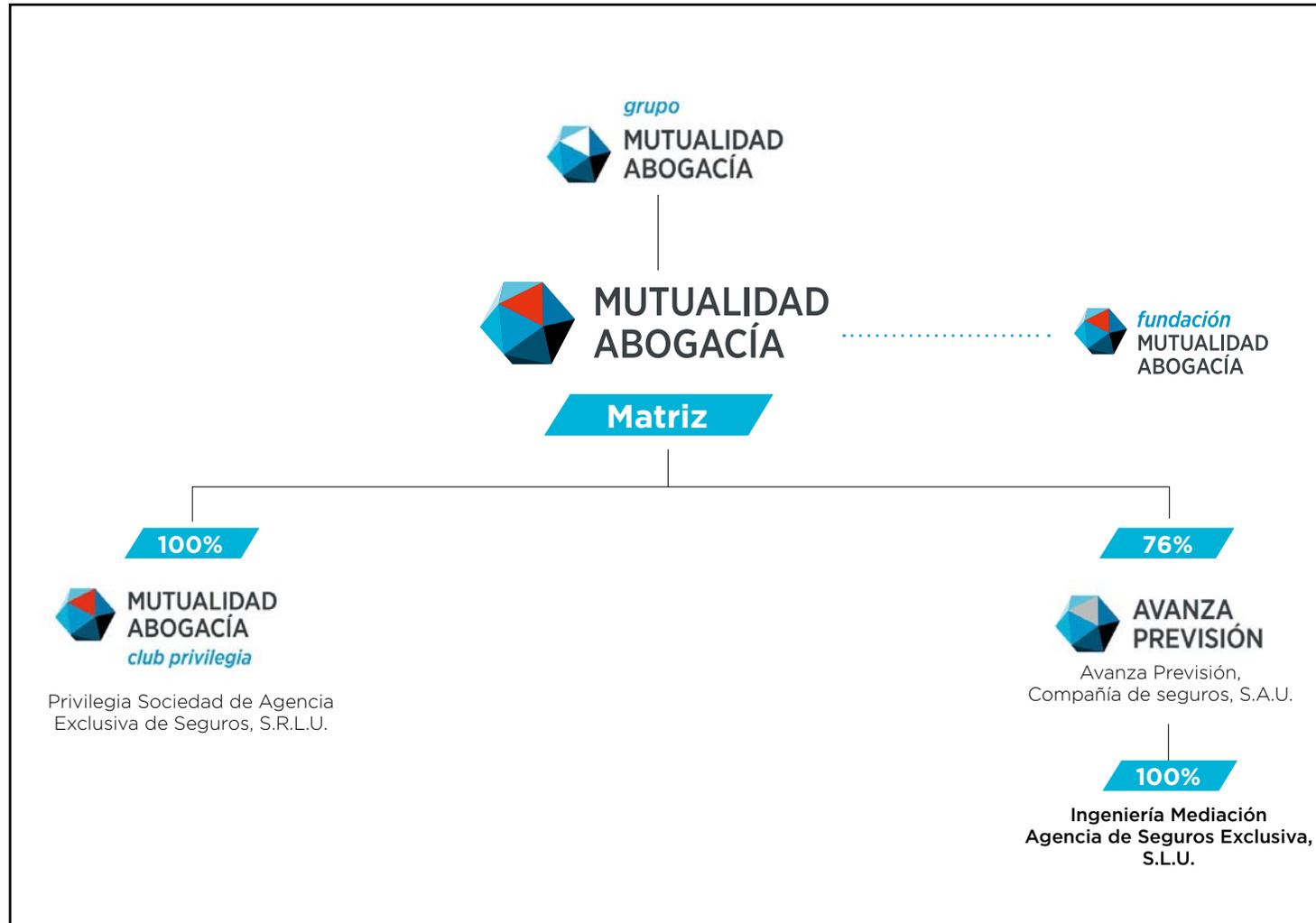
Sentimiento  
de  
pertenencia

Seguridad y  
confianza

Solidaridad

Ausencia de  
ánimo de  
lucro

## Organización societaria Grupo Mutualidad Abogacía



## Marco regulatorio

Mutualidad de la Abogacía se rige por la ley de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, por su reglamento de desarrollo y la normativa europea de directa aplicación, por el reglamento de mutualidades de previsión social y demás disposiciones generales aplicables a las mutualidades de previsión social, así como por los presentes estatutos, los acuerdos de los órganos sociales y las demás normas internas que se desarrollen. Supletoriamente, se rige según la ley de sociedades de capital. Se encuentra inscrita en el registro administrativo de la DGSFP (Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones).

# 1.4 Contexto y estrategia

## Solvencia y evolución en un entorno complejo

La realidad económica y de los mercados financieros del ejercicio 2021 ha estado marcada por la recuperación e impulso de la normalización, tras la irrupción de la COVID-19 y las medidas restrictivas puestas en marcha para contener su expansión en 2020.

Este nuevo escenario ha dado como resultado una fuerte expansión del consumo público y privado, que se ha materializado en una **importante recuperación del crecimiento y la actividad económica a escala mundial**. No obstante, esta aceleración en la demanda ha dificultado la adecuación de la oferta en algunos momentos, lo que ha derivado, finalmente, en elevados niveles de inflación, no vistos desde hace décadas.

Los mercados financieros han estado muy atentos a estos repuntes de inflación, así como a la respuesta de los bancos centrales. **En ese contexto, de fuerte crecimiento, expansión monetaria y tipos bajos, los mercados bursátiles han registrado comportamientos extraordinariamente positivos**. En lo que respecta a la renta fija, su comportamiento ha sido más discreto ante un escenario de posible subida de tipos de interés por parte de los bancos centrales.

Adicionalmente, **2021 ha sido un año especialmente relevante en el ámbito de la sostenibilidad**. En este sentido, el mercado ha avanzado en dos grandes aspectos: por un lado, la emisión o comercialización de productos con un sesgo “sostenible” como son los bonos verdes o sociales, o los fondos de impacto. Por otro, una mejor información del activo financiero, que se adapte a la nueva taxonomía. Esto es algo **muy relevante de cara al inversor final**, especialmente para el inversor institucional asegurador que deberá adaptar el modo en el que enfoca su inversión, así como la forma de enforcar los riesgos o el propio diseño del producto final para el cliente.

En lo que respecta al **sector asegurador español**, la facturación ha dado señales de recuperación en 2021 pero sin alcanzar su nivel previo a la pandemia. Según UNESPA, los ingresos por primas se situaron en **61.835 millones de euros, un 5% más que un año atrás**. Asimismo, el **volumen de ahorro gestionado aumentó levemente (+0,82%)**, superando los **195.700 millones de euros**.

En este contexto, Mutualidad de la Abogacía mantuvo la hoja de ruta marcada por su **Plan Estratégico 2018-2022**, situando siempre al mutualista como su máxima prioridad. El objetivo de este Plan, aprobado por la Junta de Gobierno, es **responder a los retos que se plantean en el sector, la compañía y la sociedad, y convertir a la Mutualidad en un referente en previsión individual y cobertura de riesgos personales** para el colectivo de profesionales relacionados con la actividad jurídica.

“

“Nuestro Plan Estratégico ADN 18/22 tiene el objetivo de convertir a la Mutualidad es una aseguradora preparada para afrontar los retos de esta era, donde la experiencia del cliente, las propuestas de valor personalizadas y la gestión responsable y sostenible estén en el centro de todo lo que hacemos”.

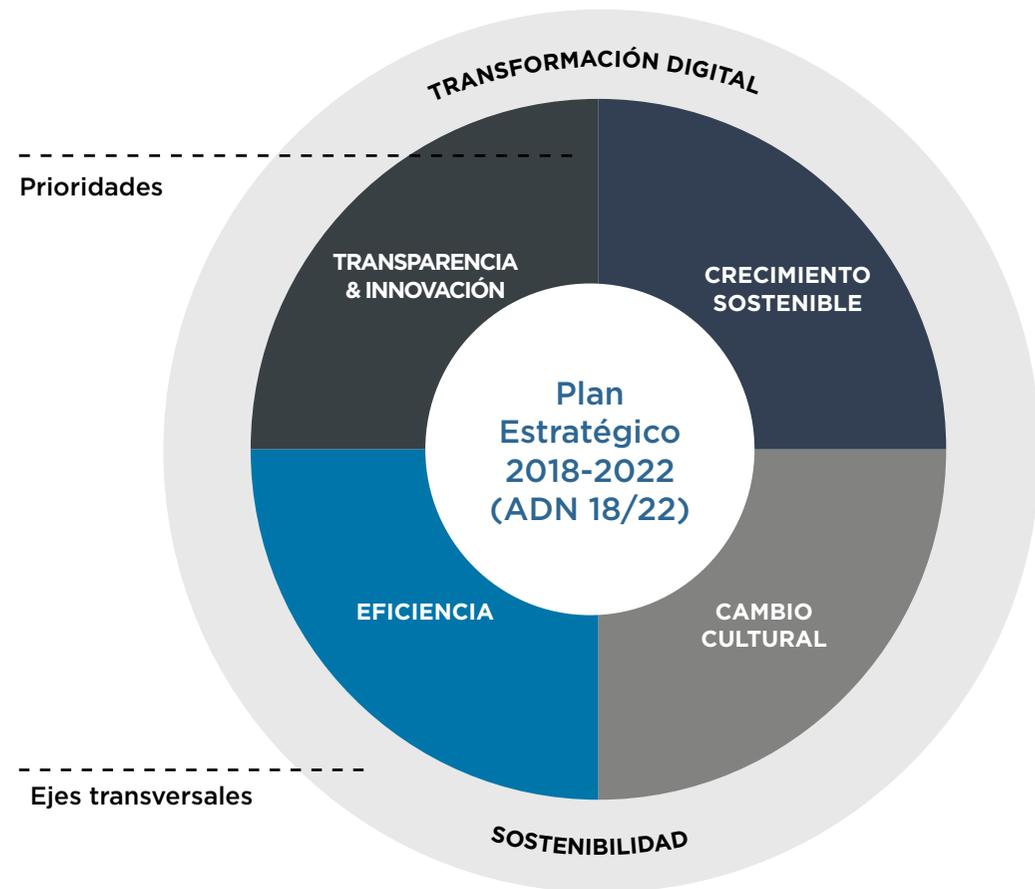
Rafael Navas. Director General.

En 2021, la Mutualidad siguió avanzando con **coherencia estratégica**, potenciando propuestas de valor personalizadas según las necesidades de diferentes perfiles. Entre ellos destaca la **redefinición de la experiencia del cliente y el desarrollo de iniciativas orientadas a colectivos como el séniór**, entre otras.

Al mismo tiempo, Mutualidad de la Abogacía cuenta con una **estrategia de inversiones** que se caracteriza especialmente por su independencia, prudencia y seguridad. Su **visión en el largo plazo** permite conseguir **rendimientos rentables y recurrentes**.

Gracias a ello, la **rentabilidad media retribuida a los mutualistas a cierre de 2021 para el Plan Universal y Plan Universal Júnior ha sido del 3,34%**, lo que consolida a la Mutualidad como una de las mejores alternativas en materia de ahorro e inversión en el mercado, especialmente en el actual contexto financiero de tipos de interés bajos o negativos.

Por su parte, el **Plan estratégico de Sostenibilidad para el periodo 2021-2022**, alineado con la estrategia y objetivos de la compañía, **afrenta los retos desde las dimensiones ambiental, social y de gobernanza**. Este Plan, sumado a la labor de la Fundación, reafirma la apuesta de la aseguradora por contribuir al desarrollo sostenible del entorno donde la entidad realiza su actividad. Más información en el capítulo Gestión de la Sostenibilidad de este informe.



Rentabilidad media retribuida Plan Universal y  
Plan Universal Júnior

**3,34%**

# 1.5 Resultados financieros 2021

## Crecimiento y transparencia

La transparencia es uno de los grandes compromisos asumidos por Mutualidad de la Abogacía. La compañía cumple con la normativa en esta materia e informa con rigor a sus mutualistas y al mercado sobre la actividad que ejerce. En este sentido, cada año publica sus cuentas e información financiera, que se encuentra detallada en su web.



Cuentas anuales  
de Mutualidad  
de la Abogacía



<https://www.mutualidadabogacia.com/memorias-e-informes/>

# 1.6 Gestión de la sostenibilidad

## Un desarrollo sostenible con los valores del mutualismo

Para Mutualidad de la Abogacía, la sostenibilidad es una herramienta estratégica en la transformación de la organización, la gestión del negocio y la creación de valor para sus grupos de interés.

Un factor que siempre ha formado parte de su trayectoria y que en 2021 se concretó con la aprobación de la **Política de Responsabilidad Social Corporativa y el Plan de Sostenibilidad 2021-2022**, denominado **Cuidar-T**, que implementa las dimensiones ASG (ambiental, social y de gobernanza) en la estrategia corporativa.

El Plan de Sostenibilidad, aprobado por el equipo directivo y la Junta de Gobierno, pone el **foco en el avance de la compañía en un contexto retador y cambiante**. Está diseñado para acompañar la última etapa del Plan Estratégico ADN 18/22 y recoge el compromiso de la Mutualidad con las personas y el entorno, en base a los pilares estratégicos de la compañía y en coherencia con los valores del mutualismo.

El Plan se articula en torno a **cuatro ejes de actuación: Buen Gobierno, Negocio Responsable, Dimensión Social y Medioambiente e integra los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas y los Diez Principios del Pacto Mundial**, como hojas de ruta indispensables para seguir avanzando en el ámbito de la gestión sostenible.

## Plan de Sostenibilidad “CUIDAR-T”

COLABORACIÓN  
UNIDAD  
INNOVACIÓN  
DIGITALIZACIÓN  
AGILIDAD  
RESPONSABILIDAD  
TRANSFORMACIÓN

Para la elaboración del Plan de Sostenibilidad y obtener una visión de la materialidad que permitiera definir acciones concretas, Mutualidad de la Abogacía tuvo en cuenta el *input* de diferentes *partners* y consultores especializados en sostenibilidad con los que colabora, así como la información obtenida de diferentes iniciativas para detectar las necesidades de sus *stakeholders*. Asimismo, este análisis incluyó un *benchmark* sectorial, consideración de mejores prácticas y tendencias, información de diferentes estudios, pautas marcadas por estándares relativos a la gestión de la sostenibilidad (SGE 21) o la normativa en este ámbito, entre otras cuestiones.

En total, se establecieron **15 áreas de acción:** ética y transparencia del negocio; riesgos ASG; alianzas; inversión socialmente responsable; calidad; innovación en el negocio y digitalización; protección del mutualista; gestión responsable de proveedores; personas y cultura; cultura financiera y del ahorro; talento jurídico; envejecimiento; compromiso social; gestión eficiente e impacto ambiental y cambio climático.

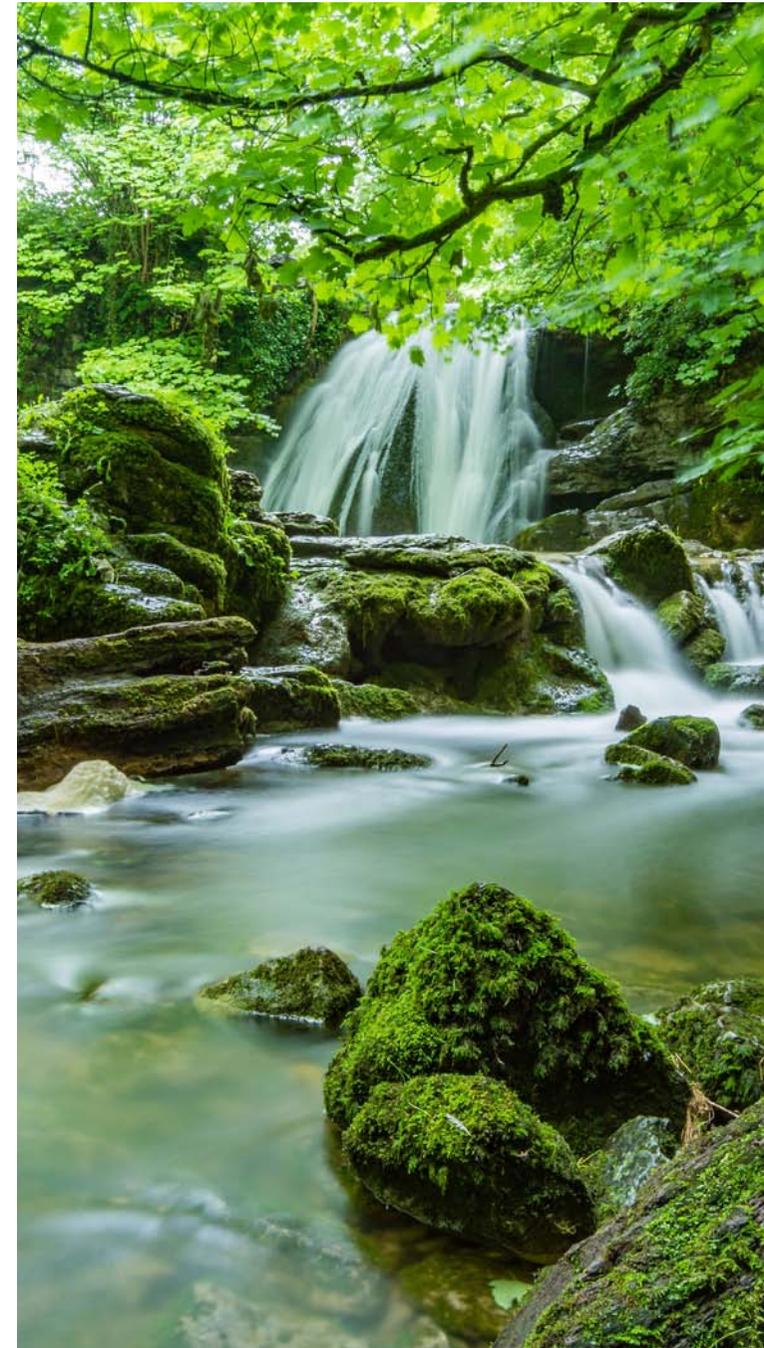
**El Plan de Sostenibilidad establece, de forma clara y precisa, acciones, objetivos, indicadores y responsables que facilitan el seguimiento de su desarrollo y el reporte de su grado de cumplimiento.**

La **Comisión de Ética y Sostenibilidad** es el órgano de gobierno responsable en materia de sostenibilidad, mientras que el **Comité de Sostenibilidad**, formado por la dirección general y el equipo directivo de áreas clave en el ámbito ASG, asume la supervisión de la ejecución del Plan y avance de la sostenibilidad en la entidad, informando de forma periódica a la Comisión.

Por su parte, la **Coordinación de Sostenibilidad** propone acciones y colabora con las áreas en el diseño de las mismas y en el establecimiento de objetivos e indicadores, identificando puntos de mejora, según buenas prácticas y tendencias.

La **implementación y mejora de la sostenibilidad** requiere la formación continua y el compromiso de las personas que componen la plantilla. Si bien en ejercicios anteriores la formación al equipo humano profundizó en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en 2021 se ha facilitado el acceso a información a través de una plataforma habilitada en la intranet corporativa que recoge informes, buenas prácticas, noticias y diferentes materiales del ecosistema ASG.

Fundación Mutualidad Abogacía, creada en 2003, ocupa un lugar destacado en la **estrategia de sostenibilidad. Su misión es la de aportar más valor a los mutualistas y a la sociedad a través de sus líneas de actuación.**



## Compromiso con la Agenda 2030

Como entidad asociada de la Red Española del Pacto Mundial, Mutualidad de la Abogacía ha identificado los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los que puede hacer una mayor contribución y los ha incorporado en su estrategia de sostenibilidad.

En concreto, el Plan de Sostenibilidad se ha vinculado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que hacen referencia a salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), acción por el clima (ODS 13) y alianzas para lograr los objetivos (ODS 17).

Su apoyo a la Agenda 2030 también se materializa a través de diferentes iniciativas. En 2021, puso en marcha una campaña de comunicación a través de sus canales sociales para dar a conocer su aportación a los ODS. También se unió, un año más, a la iniciativa **#ApoyamoslosODS**, promovida por el Pacto Mundial con motivo del 6º aniversario de la Agenda 2030, así como a la **I Cumbre Iberoamericana, el Seguro en la Agenda 2030**, organizada por Alianza del Seguro, donde participó activamente.



### 3 SALUD Y BIENESTAR



Destacan iniciativas como el servicio de asesoramiento en dependencia, el acompañamiento afectivo para mutualistas sénior, el programa de empresa saludable "Suma Salud, Suma Bienestar" y el fomento del envejecimiento activo a través de Escuela de Pensamiento Fundación Mutualidad Abogacía.

### 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



La Mutualidad promueve la educación financiera con la plataforma #TúDefinesTuFuturo o el Observatorio del Ahorro Familiar de la Fundación, entre otras iniciativas. Ha puesto en marcha la Escuela de Liderazgo y Buen Gobierno y cuenta con la Cátedra Fundación Mutualidad Abogacía para apoyar el talento jurídico.

### 5 IGUALDAD DE GÉNERO



La compañía está adherida a iniciativas que potencian el talento femenino tales como *Women in a Legal World*, Red EWI y EJE&CON. Dispone de un Plan de Igualdad e impulsa diferentes campañas y comunicaciones para la igualdad de oportunidades.

### 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



La Mutualidad promueve el empleo de calidad con casi el 100% de los contratos indefinidos. Ha puesto en marcha la sección de podcast "Objetivo Emprendimiento" y Lab Emprendimiento Jurídico para estimular el emprendimiento en el sector jurídico. Además, apuesta por la inversión socialmente responsable.

### 13 ACCIÓN POR EL CLIMA



En 2021, Mutualidad de la Abogacía se convirtió en una compañía "neutra en carbono", compensando el 100% de su huella. Mantiene su compromiso por la compra de energía procedente de fuentes renovables y en la transparencia sobre la difusión de la información de su desempeño ambiental.

### 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Mutualidad de la Abogacía es miembro de Pacto Mundial de Naciones Unidas y forma parte del Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible de Forética. Además, colabora activamente con entidades del ecosistema ASG como Fundación SERES o el Observatorio Español de la Financiación Sostenible, entre otras.

## Alianzas

**Impulsar el desarrollo sostenible y el progreso de la sociedad requiere de la creación de alianzas que permitan crear espacios comunes de intercambio de conocimiento, colaboración y buenas prácticas.**

Durante 2021, la Mutualidad ha seguido **colaborando con diferentes entidades** para continuar **avanzando en su gestión responsable**, así como para contribuir a lograr una sociedad más próspera.

Adherida desde el año 2017 a la **Red Española de Pacto Mundial**, elabora anualmente un Informe de Progreso en el que reporta sus avances en la implementación de sus **Diez Principios, basados en Derechos Humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción, en su estrategia**. En el marco de esta alianza, la Mutualidad participó, como caso de éxito, en 2021 en la **jornada sobre Pymes y sostenibilidad**.

Mutualidad de la Abogacía es también **socio promotor de Forética**, organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial, **miembro de Fundación SERES**, que promueve el compromiso de las empresas con la mejora de la sociedad mediante actuaciones responsables. Participa asimismo en el **Observatorio Español de la Financiación Sostenible (OFISO)**, un foro multisectorial e independiente cuyo objetivo es impulsar fórmulas financieras sostenibles.

De igual forma, la compañía forma parte de **Club Excelencia en Gestión, Global LegalTech Hub, Alastria y OdiselA**. Asimismo, **comprometida con el impulso del talento femenino**, la Mutualidad ha creado alianzas con **Women in a Legal World, Red EWI y EJE&CON**, para potenciar el papel de la mujer en diferentes sectores de actividad.

Además de estas colaboraciones, destaca la vinculación de la Mutualidad con **ICEA y UNESPA**, entidades sectoriales de seguros y con la **Confederación Española de Mutualidades**.

En 2021, el importe abonado por la compañía en concepto de cuotas a asociaciones ascendió a 264.794€.

### Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible

En 2021, Mutualidad de la Abogacía ha comenzado a formar parte del Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible, organismo de máxima representación liderado por Forética como representante en España del *World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)*.

Este Consejo, formado por Presidentes y Consejeros Delegados de grandes empresas y presidido honoríficamente por Su Majestad el Rey Felipe VI, tiene el objetivo inspirar y acelerar la acción empresarial ante los retos en materia ambiental, social y de buen gobierno.



Consejo Empresarial Español  
para el Desarrollo Sostenible

forética

## Inversión Socialmente Responsable

Como agente que interviene en los mercados financieros, el compromiso de la Mutualidad con la sociedad y el medioambiente también se materializa en la **búsqueda de una rentabilidad que, a su vez, contribuya de forma positiva en el entorno.**

Con el foco siempre puesto en una **gestión prudente y rigurosa de los ahorros que los mutualistas** le confían para conseguir rendimientos rentables y recurrentes, la compañía apuesta por las inversiones socialmente responsables, es decir, aquellas que incorporan a las carteras aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG).

A cierre de 2021, las **inversiones de la Mutualidad alcanzaron los 10.695 millones de euros en el balance contable** (+2,6% respecto a 2020), de los cuales el 82,9% corresponden a inversiones financieras, el 6,2% son inversiones inmobiliarias y el 10,8% son depósitos y tesorería. En lo relativo a las **inversiones financieras, el 74,9% es renta fija y el 7,9% es renta variable.**

La **cartera de renta fija** está compuesta esencialmente por bonos a largo plazo de elevada calidad. En este sentido, más de la mitad de estos bonos (el 54,8%) son deuda pública y el resto son emisiones de bonos de compañías muy diversificados, lo que otorga a la cartera una elevada seguridad. La compañía cuenta con una estrategia de inversiones que limita su exposición a la renta variable, garantizando así el control del riesgo y la seguridad de los ahorros de los mutualistas.

En lo que respecta a la **inversión socialmente responsable**, el ejercicio 2021 ha supuesto un importante avance en este ámbito para la compañía, que ha continuado priorizando activos con fuerte contenido ASG.

El Área de **Inversiones Financieras de la Mutualidad** consolidó la incorporación en su gestión diaria de herramientas específicas para el seguimiento y reporte al Comité de Inversiones y Riesgos y a los órganos de gobierno sobre la inversión ASG.

Se aprobó la **Política de Integración de Sostenibilidad e Implicación**, ajustada a las directrices del regulador, que tiene el objetivo de establecer un marco de referencia en la integración de la sostenibilidad y de los criterios ASG en la gestión de activos y en la estrategia de inversión de la entidad.

Adicionalmente, se realizó una **análisis exhaustivo e identificación de mejoras** en relación con los requerimientos de los Principios para la Inversión Responsables (PRI) de Naciones Unidas que tienen el objetivo de reunir a inversores responsables para trabajar de manera colaborativa para lograr mercados sostenibles que contribuyan a un mundo más próspero.

El conjunto de la cartera financiera de la Mutualidad registró, a cierre de 2021, una calificación de 66 sobre 100 en términos de sostenibilidad, según el aplicativo Clarity, lo que supone una puntuación muy positiva atendiendo a la estructura de la cartera.

Para el ejercicio 2022, el objetivo es adecuar el reporte de información a la nueva taxonomía y normativa, así como profundizar en la adhesión de la Mutualidad a los Principios para la Inversión Responsable (PRI).



“En la Mutualidad entendemos que la inversión socialmente responsable no sólo es necesaria para lograr una excelente rentabilidad para nuestros mutualistas sino, esencialmente, para mantener en el tiempo dicha rentabilidad y la solvencia de los activos que componen la cartera, a la vez que contribuimos al desarrollo sostenible del planeta”.

Pedro del Pozo. Director de Inversiones Financieras.

2

BUEN GOBIERNO

## 2.1 Gobierno corporativo

### Normativa y principios, una prioridad

El sistema de gobernanza de Mutualidad de la Abogacía se basa en la naturaleza del negocio y en los riesgos inherentes a éste. Su estructura integra la separación y distribución de las funciones, las atribuciones y los mecanismos de flujos de información, así como las políticas escritas que regulan la actividad. Las funciones fundamentales son: verificación del cumplimiento; actuarial; gestión de riesgos y auditoría interna.

El sistema adoptado garantiza una gestión prudente que cuenta con mecanismos de control interno para minimizar posibles conflictos de interés; y se ha tenido en cuenta la eficacia y la transparencia en la transmisión de la información. Esta implantación ha sido gestionada, supervisada y aprobada por la Junta de Gobierno.

### Órganos de gobierno

De acuerdo con los estatutos de la Mutualidad, los órganos sociales de carácter estatutario son la Asamblea General, la Junta de Gobierno, la Comisión Ejecutiva, la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La Junta de Gobierno puede, además, constituir comisiones especializadas, designando a sus miembros y estableciendo sus funciones.

- **Asamblea General.** Es el órgano soberano de formación y expresión de la voluntad social, en las materias que le atribuyen las disposiciones legales y los estatutos. La Asamblea General está integrada por entre 230 y 240 representantes de los mutualistas.
- **Junta de Gobierno.** Es el órgano ejecutivo de los acuerdos de la Asamblea General. Le corresponde la representación, el gobierno y

la gestión estratégica de la Mutualidad para el cumplimiento de sus fines. A cierre de 2021, estaba integrada por 17 miembros, sujetos a los deberes de diligencia y lealtad y a los requisitos e incompatibilidades previstos en los estatutos y en la normativa general aplicable en cada caso. Con relación a la gestión estratégica, sus funciones son la aprobación del plan estratégico y de sus objetivos, la estrategia de riesgos, las políticas de la Mutualidad o establecer los sistemas de información y control internos, entre otras, tal y como establecen los estatutos.

El **procedimiento de nominación y selección del máximo órgano de gobierno** está recogido en el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** valora la concurrencia en los candidatos de los requisitos de elegibilidad, así

### Informe anual de gobierno corporativo

Fiel a su compromiso con la transparencia y a su especial preocupación por el buen gobierno corporativo, Mutualidad de la Abogacía elaboró en 2021 su primer informe anual de gobierno corporativo, relativo a la actividad de 2020, que pone a disposición de sus públicos de interés a través de su página web.

La compañía, a pesar de no ser una entidad obligada a reportar dicha información, decidió someterse voluntariamente a los principios y normas existentes en el ordenamiento jurídico español, concretamente a la Circular 1/2020 de 6 de octubre de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores.

como los de honorabilidad y aptitud, previstos en la normativa de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones elabora un **plan de formación** para los nuevos miembros electos del máximo órgano de gobierno. Asimismo, identifica las necesidades formativas de los miembros de dicho órgano, tal y como viene recogido en el Reglamento de esta Comisión.

## Junta de Gobierno. A 31/12/2021

Cipriano  
Arteche Gil  
(Vocal)Juan Bassas  
Mariné  
(Vocal)Enrique Sanz  
Fernández-  
Lomana  
(Presidente)Joaquín García-  
Romanillos  
Valverde  
(Vicepresidente)Antonio V  
Albanés  
Membrillo  
(Secretario)Victoria Ortega Benito  
(Vocal)Lucía Solanas Marcellán  
(Vocal)Bárbara Sotomayor  
Aparicio (Vocal)Silverio Fernández  
Polanco (Vocal)José Luis Garrido  
Giménez (Vocal)José Félix Mondelo  
Santos (Vocal)Jaime  
Cabrero  
García  
(Vocal)David Manuel  
Díez Revilla  
(Vocal)Fernando  
Candela  
Martínez  
(Vocal)Marta  
Alarcón  
Alejandre  
(Vocal)José  
María  
Alonso  
Puig  
(Vocal)Rafael  
Bonmatí  
Llorens  
(Vocal)

## 2.2 Dirección

### Inspirando equipos

El equipo directivo de la Mutualidad está formado por profesionales que se dedican a liderar e inspirar a sus equipos de una forma alineada con la estrategia y los valores de la compañía. Asimismo, destaca su estructura paritaria, con un **50% de mujeres y un 50% de hombres**.

**Rafael Navas.** Director General.

**Fernando Ariza.** Director General Adjunto.

**José María Palomares.** Subdirector General de Desarrollo de Negocio, Marketing y Comunicación.

**María Galván.** Subdirectora General de Organización y Tecnología.

**Laura Duque.** Subdirectora General de Cumplimento y Legal.

**Beatriz Malpartida.** Directora de Personas y Transformación.

Comité  
Ejecutivo. A 31/12/2021

## 2.3 Gestión de riesgos

### Un perfil de riesgo prudente

Mutualidad de la Abogacía tiene implantado un sistema de control que permite gestionar los riesgos que puedan afectar a la entidad, con el objetivo de obtener una seguridad razonable de la eficacia y eficiencia de cada proceso.

Este sistema se ocupa de medir los riesgos identificados, incluyendo su probabilidad de ocurrencia y su impacto sea o no económico.

Con el propósito de disponer de un **sistema de gestión eficaz y transparente**, la Mutualidad ha adaptado su estructura organizativa y funcional, con una adecuada distribución y separación de funciones, atribuciones, mecanismos de flujo de información, así como políticas escritas.

En este sentido, cuenta, entre otras, con una **Política de Gestión de Riesgos**, aprobada y supervisada por la Junta de Gobierno, que regula su actividad en este ámbito.

El sistema de gestión de riesgos de la Mutualidad, que se basa en un **sistema de tres líneas de defensa**, promueve las actuaciones para el gobierno de los riesgos, así como para identificar nuevos riesgos emergentes, y recoge los principios límites y la asignación de responsabilidades que permiten cumplir con la estrategia establecida por la entidad.

La función de **gestión de riesgos eleva sus recomendaciones, con periodicidad mínima anual, directamente a los órganos de gobierno**, siendo ésta una relación bidireccional, ya que estos pueden demandar información al respecto cuando estimen oportuno.

La gestión de los riesgos es una de las áreas fundamentales en Mutualidad de la Abogacía, **centrando su actuación en materia de seguridad en la protección de la información y privacidad de sus mutualistas, riesgos informáticos, garantía de prestación del servicio o derechos del consumidor**, entre otros. Cuenta con políticas específicas que recogen los principios básicos en la gestión y clasificación de los riesgos.

La organización establece el **nivel de riesgo asumible** para poder llevar a cabo sus objetivos de negocio sin desviaciones relevantes, incluso en situaciones adversas. Ese nivel configura el apetito de riesgo de la Mutualidad.

“

“La gestión de los riesgos es una prioridad en Mutualidad de la Abogacía”.

Itziar Vecino. Directora de Riesgos y Análisis de Datos.

De forma anual, la entidad **revisa el apetito y tolerancia al riesgo, que es aprobado por la Junta de Gobierno** y que conforma una parte esencial del vínculo entre el capital y las actividades en las que se originan los riesgos, sustentando la gestión y monitorización de los principales riesgos y ayudando a configurar el proceso de toma de decisiones.

De forma global, la Mutualidad establece una **tolerancia al riesgo en función de un determinado umbral de la ratio de solvencia de la entidad de al menos el 150%**.

Para más información sobre la gestión de riesgos se puede consultar el “Informe financiero y de solvencia 2021”, publicado de forma anual en la página web de la entidad, que está estructurado a través de cinco secciones (A- Actividades y resultados, B- Sistema de gobierno, C- Perfil de riesgo, D- Valoración a efectos de solvencia, E- Gestión del capital) y un anexo en el que se incluyen los estados de información cuantitativa.

Durante 2021, la Mutualidad ha abordado distintas **acciones encaminadas a los riesgos de sostenibilidad y a la implementación de los requerimientos regulatorios.**

En este sentido, la Mutualidad ha emprendido el **proyecto GRC**, que ha sido seleccionado por la Secretaría General del Tesoro y Financiación Internacional para participar en el Sandbox regulatorio como proyectos innovadores bajo un marco legal y seguro con la aprobación por parte de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones. Este proyecto tiene como misión ayudar a mejorar la gestión e integración de las funciones fundamentales integrando la gestión de riesgos, cumplimiento, auditoría interna y otros y, además, facilitar la transformación digital y la sostenibilidad aplicada al negocio.

**A lo largo de 2022 se seguirá trabajando intensamente en materia de riesgos de sostenibilidad**, especialmente en la implementación de los requerimientos regulatorios, así como en el cumplimiento del Plan de Sostenibilidad que integra como área de acción la gestión de los riesgos ASG.

## Riesgos reputacionales.

El riesgo reputacional se define como el **riesgo derivado de actuaciones de la entidad que puedan generar una publicidad negativa relacionada con sus prácticas y relaciones de negocios**, asociada a una pérdida de confianza en la institución que afecte a su solvencia, pérdida de clientes, sanciones, etc.

Una buena reputación corporativa tiene un impacto directo en la generación de negocio y en el aumento del valor de la compañía.

El propósito de la gestión de los riesgos reputacionales consiste en su **identificación y control, de manera que se reduzca su probabilidad y se mitigue su eventual impacto.**

Conscientes de su importancia, a lo largo de 2021, la Mutualidad ha identificado los **potenciales riesgos reputacionales** para la entidad, en función de su actividad, objetivos y grupos de interés. El mapa de riesgos reputacionales recoge los riesgos más relevantes para Mutualidad de la Abogacía, debido a su mayor probabilidad de ocurrencia y su mayor impacto en la reputación de la Mutualidad en caso de materializarse.

Para su elaboración, se realizó un **proceso de escucha a diferentes grupos de interés:** profesionales de la entidad, mutualistas, abogacía institucional, líderes de opinión y representantes del ámbito académico.

En 2022 se continuará avanzando en la prevención del riesgo reputacional para que pueda integrarse en la gestión de riesgos de la entidad, estableciendo herramientas de medición, control y seguimiento.

**Una buena reputación corporativa tiene un impacto directo en la generación de negocio y en el aumento del valor de la compañía.**

## 2.4 Gestión ética

### Las mejores prácticas de cumplimiento normativo

Mutualidad de la Abogacía es consciente de que la consecución de los objetivos estratégicos y de negocio debe ser siempre compatible con el cumplimiento normativo y con las mejores prácticas de gestión ética.

La **integridad y la transparencia** son valores transversales en todas las actuaciones y decisiones de las personas dirigentes o empleadas en la Mutualidad. En este sentido, la compañía mantiene un fuerte compromiso con el cumplimiento normativo y un absoluto rechazo al desarrollo de cualquier conducta delictiva.

En el contexto actual, marcado por cambios legislativos complejos, la función de cumplimiento se torna **clave no sólo como obligación legal, sino dentro del compromiso ético de la Mutualidad con sus grupos de interés.**

La finalidad de la función de cumplimiento es **asegurar en todo momento el respeto a la normativa aplicable**, así como formar, asesorar y guiar a los diferentes departamentos de la Mutualidad en aquellos asuntos críticos en este ámbito.



## Código Ético y de Conducta

Mutualidad de la Abogacía dispone de un **Código Ético y de Conducta**, aprobado por la Junta de Gobierno. El Código tiene el objetivo de garantizar los derechos fundamentales en todas las acciones que lleva a cabo la entidad. Con este fin, se aplica en todos sus ámbitos de actividad y en las relaciones con sus grupos de interés, desde mutualistas hasta proveedores y *partners*, así como en el equipo humano de la Mutualidad.

Sus principios éticos incorporan las **mejores prácticas** que han desarrollado organismos e instituciones nacionales e internacionales en materia de solidaridad, integridad, dignidad, excelencia, transparencia y equidad. La entidad incluye su compromiso corporativo por evitar determinadas conductas, como la discriminación consciente/inconsciente o los sesgos cognitivos. Además, incorpora de manera precisa los **aspectos relativos a la ética de la inteligencia artificial**, en los que la Mutualidad es pionera en la industria financiera y aseguradora.

La **Comisión de Ética y Sostenibilidad** es el órgano encargado de velar por la correcta aplicación e interpretación de los principios del Código Ético y de Conducta.

En 2021, el Código Ético y de Conducta se ha actualizado para incorporar de forma explícita a Avanza Previsión dentro de su ámbito de aplicación, como entidad que forma parte del Grupo Mutualidad Abogacía.

En 2021 se impartió **formación de defensa penal corporativa** a todas las nuevas incorporaciones de la Mutualidad, que incluye formación sobre el Código. Esta labor formativa persigue el objetivo de generar cultura de cumplimiento en la organización para prevenir cualquier actividad que vulnere la legalidad.

### Código Ético y de Conducta



<https://www.mutualidadabogacia.com/etica/codigo-etico-y-de-conducta/>

## Canal de denuncias

Como mecanismo de salvaguarda del Código Ético y de Conducta y en cumplimiento de la normativa aplicable, la Mutualidad cuenta con un **canal de denuncias en su web corporativa** que respeta los principios de indemnidad del denunciante y confidencialidad de las denuncias. Asimismo, es posible formular denuncias de forma anónima.

La **compañía se compromete a investigar las denuncias recibidas y a poner en conocimiento de las autoridades policiales o judiciales los hechos de relevancia jurídico-penal**. Este mecanismo puede ser utilizado tanto por empleados como por terceros. Las denuncias son remitidas directamente al Departamento de Cumplimiento en tiempo real y los denunciantes pueden hacer un seguimiento de su estado.

**En 2021, se recibieron 2 denuncias a través de este canal.** Ambas denuncias se formularon de forma anónima y fueron tramitadas siguiendo el principio de presunción de inocencia del denunciado. En la actualidad, todos los procesos de investigación de ambas denuncias han sido cerrados, no apreciándose en ninguno de ellos indicio de delito.

## Prevención de la corrupción y el soborno

La aseguradora cuenta con un sistema de gestión de riesgos penales y diversas políticas en las que se establecen los procedimientos específicos para prevenir la corrupción y el soborno en el ejercicio de su actividad.

La compañía asume el **compromiso de evitar el soborno**, la extorsión y otras formas de corrupción, así como de desarrollar políticas y programas concretos que aborden específicamente el tema. Estas medidas engloban todas las esferas de actividad de la Mutualidad.

El **riesgo de corrupción** se gestiona y mitiga a través de los procedimientos establecidos en la **Política de Compliance Penal, el Manual de Gestión de Riesgos Penales y la Política de Relaciones con Proveedores**. El **riesgo de soborno** se gestiona y mitiga mediante las medidas de diligencia debida, establecidas en la Política Antisoborno.

En 2021 se llevó a cabo una revisión de la **Política de Relaciones con Proveedores**, como procedimiento integrante en la gestión y mitigación del riesgo de corrupción, con el objetivo de establecer mejoras al respecto.

Toda esta información está disponible en la web corporativa y en la Intranet de la compañía. **En 2021 no se registró ninguna denuncia ni riesgo significativo en materia de corrupción y soborno.**

La **formación en defensa penal** corporativa impartida a lo largo de 2021 a todas las nuevas incorporaciones también abarca la prevención de la corrupción y el soborno. Esta formación también se ofrece de forma periódica a los órganos de gobierno.



## Prevención del blanqueo de capitales

En el ámbito de la prevención del blanqueo de capitales, **Mutualidad de la Abogacía ha implementado medidas de diligencia debida en función de la operativa y la tipología de los clientes.**

De este modo, ha establecido mecanismos de control, como el análisis de los clientes y de su operativa, a efectos de determinar si las operaciones que realizan entrañan riesgo de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo. Asimismo, realiza un seguimiento de la relación de negocio con los mutualistas.

El **Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y de Financiación de Terrorismo** determina la actividad, las funciones, los responsables, los procedimientos internos y los controles desarrollados por la organización. Durante 2021, se ha actualizado para dar cumplimiento a lo recogido en la transposición de la V Directiva de PBCFT.

La **Política de Admisión de Clientes** incluye una descripción de aquellos tipos de mutualistas que podrían presentar un riesgo superior al promedio, en función de los factores que determina la compañía de acuerdo con los estándares internacionales aplicables en cada caso.

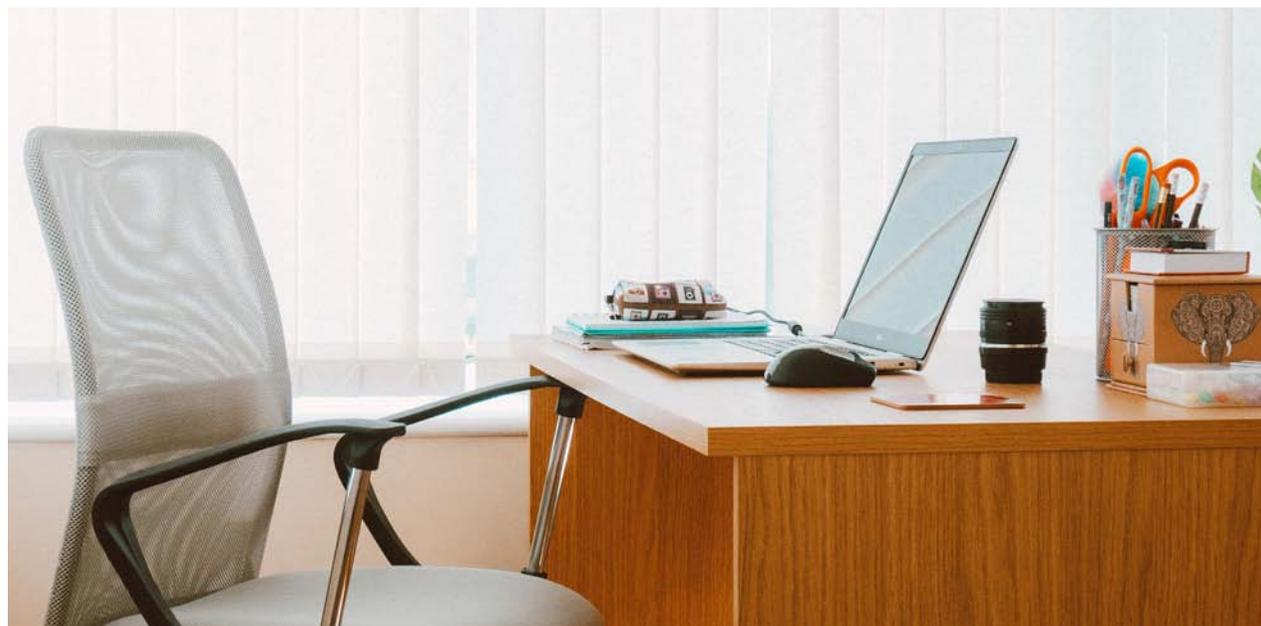
Dicha política es gradual y adopta precauciones reforzadas para aquellos mutualistas que presentan un riesgo superior al promedio. **En 2021, ha sido modificada con la aprobación de la Junta de Gobierno.**

El **Órgano de Control Interno (OCI)** de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo se reúne de manera bimestral y está presidido por el Director General, en su calidad de representante ante el SEPBLAC.

**Todas estas medidas se ponen en conocimiento de los empleados a través de formaciones.**

Durante el año 2021, se ha impartido formación a la Junta de Gobierno, a los miembros del Órgano de Control Interno, a todas las nuevas incorporaciones y a los empleados del Departamento Comercial y del Departamento de Operaciones.

**Durante el año 2021, se ha impartido formación a la Junta de Gobierno, a los miembros del Órgano de Control Interno, a todas las nuevas incorporaciones y a los empleados del Departamento Comercial y del Departamento de Operaciones.**



## Derechos Humanos

En su compromiso por la no discriminación, la dignidad y el respeto a las personas, el Código Ético y de Conducta de la Mutualidad, norma fundamental de la compañía, incorpora el firme rechazo a cuestiones como la falta de respeto, la agresión, el acoso, el abuso o la intimidación, entre otras.

Mutualidad de la Abogacía es **socia de la Red Española de Pacto Mundial de Naciones Unidas** y, como tal, asume el compromiso de incorporar en su ámbito de influencia sus principios en materia de Derechos Humanos.

En este sentido, ha llevado a cabo un **análisis de los riesgos asociados a su actividad en materia de Derechos Humanos**. Como resultado de esta evaluación, no se han identificado riesgos significativos, considerándose este riesgo prácticamente nulo. Por ello, no ha sido necesario establecer otros procedimientos en esta materia.

No obstante, en su **compromiso por la no discriminación, la dignidad y el respeto a las personas**, el Código Ético y de Conducta de la Mutualidad, norma fundamental de la compañía, incorpora el firme rechazo a cuestiones como la falta de respeto, la agresión, el acoso, el abuso o la intimidación, entre otras.

Todas las personas sujetas al **Código Ético y de Conducta**, y especialmente quienes desempeñan funciones de dirección y/o coordinación, deben promover unas relaciones basadas en el respeto por los demás, la equidad y la colaboración recíproca.

A lo largo de 2021 no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de los Derechos Humanos.

## Auditoría interna

La **auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consultoría, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización**. Ayuda a la compañía a alcanzar sus objetivos, aportando un enfoque sistemático y disciplinado de evaluación y mejora de los procesos de gestión de riesgos, control y gobernanza.

La función de auditoría interna de Mutualidad de la Abogacía desarrolla, entre otras, **actividades de aseguramiento**, sobre adecuación del gobierno corporativo, políticas en el ámbito de la sostenibilidad, códigos internos de conducta, corrupción, prevención de blanqueo de capitales, gestión de riesgos o información no financiera.

Desde el ejercicio 2021 se han incluido dentro del universo auditable de la Mutualidad y, por ende, en el **Plan de Auditoría Anual, aquellas actuaciones en materia ASG que pudieran resultar relevantes para la organización**, teniendo siempre como referencia los riesgos a los que se enfrenta en esta materia.

## 3

COMPROMETIDOS  
CON NUESTROS  
GRUPOS  
DE INTERÉS

## 3.1 Diálogo con los grupos de interés

### Espacio de escucha y mejora

**Para Mutualidad de la Abogacía, avanzar en sostenibilidad implica mantener una actitud constante de diálogo y comunicación con los grupos de interés con los que interactúa. Por esta razón, en 2021 revisó el modelo sobre el que se basa dicha relación, con la colaboración de una consultora especializada, con el fin de establecer un sistema para la gestión de las necesidades y expectativas de sus principales *Stakeholders*.**

La metodología aplicada permite determinar la relevancia de cada grupo y establecer la relación que se debe desarrollar con cada uno de ellos, ayudando a identificar acciones adaptadas a sus necesidades. Además, el modelo establece diferentes canales de diálogo y comunicación, en los que combina interacciones más tradicionales con canales más ágiles y digitales.

Para identificar a los grupos de interés se ha tenido en cuenta el tipo de relación en base a los criterios de responsabilidad de la organización, influencia de los colectivos e impacto de la actividad de la Mutualidad. A partir de estos criterios, se identificaron los grupos con los que Mutualidad de la Abogacía se relaciona en el marco de su actividad.



## Equipo humano

### Canales de diálogo y comunicación

Intranet corporativa.  
Reuniones periódicas con dirección.  
Órganos de representación.  
Comunicados internos.  
Encuestas.  
Evaluación del desempeño.  
Canal de denuncias confidencial.  
Buzones de e-mail.

### Responsable de gestión

Área de Personas y Transformación. Área de Cumplimiento. Área de Comunicación y Sostenibilidad.

## Mutualistas

### Canales de diálogo y comunicación

Multicanalidad comercial.  
Encuestas de calidad.  
Webs (Corporativa y Fundación).  
Asamblea General.  
Defensor del Mutualista y Asegurado.  
Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.  
Focus Group.  
Informes y memorias.  
Redes sociales.

### Responsable de gestión

Área Comercial. Área de Marketing. Área de Reclamaciones y Atención al Mutualista y Asegurado. Servicio de Información al Mutualista. Área de Comunicación y Sostenibilidad.

## Proveedores y colaboradores

### Canales de diálogo y comunicación

Web corporativa.  
Buzones de e-mail.  
Informes y memorias.  
Reuniones de seguimiento con los Dptos.

### Responsable de gestión

Área de Comunicación y Sostenibilidad.

## Organismos reguladores (DGSFP)

### Canales de diálogo y comunicación

Circulares.  
Informes y memorias.  
Web corporativa.  
Encuentros sectoriales.

### Responsable de gestión

Área de Cumplimiento. Área de Riesgos.

## Instituciones

### Canales de diálogo y comunicación

Coordinación institucional.  
Foros y jornadas.  
Webs (Corporativa y Fundación).  
Informes y memorias.

### Responsable de gestión

Área de Relaciones Institucionales.  
Área de Comunicación y Sostenibilidad.  
Fundación Mutualidad Abogacía.

## Líderes de opinión y medios de comunicación

### Canales de diálogo y comunicación

Ruedas de prensa.  
Jornadas y encuentros.  
Webs (Corporativa y Fundación).  
Comunicados de prensa.  
Sala de prensa.  
Redes sociales.  
Informes y memorias.

### Responsable de gestión

Área de Comunicación y Sostenibilidad.

## Sociedad

### Canales de diálogo y comunicación

Webs (Corporativa y Fundación).  
Redes sociales.  
Informes y memorias.  
Buzones de e-mail.

### Responsable de gestión

Área de Comunicación y Sostenibilidad.

## Tercer Sector

### Canales de diálogo y comunicación

Foros y jornadas.  
Webs (Corporativa y Fundación).  
Informes y memorias.  
Buzones de e-mail.

### Responsable de gestión

Área de Comunicación y Sostenibilidad.  
Fundación Mutualidad Abogacía.

## 3.2 Equipo humano

### Lo que marca la diferencia

La crisis de la COVID-19 ha supuesto un fuerte impacto en todos los ámbitos de la sociedad, en nuestra forma de vivir y, también, de trabajar. En Mutualidad de la Abogacía, este contexto ha acelerado la transformación cultural interna, priorizando la salud de las personas, la adquisición de nuevas habilidades y competencias, así como impulsando nuevas formas de trabajar y una mayor flexibilidad.

En este entorno complejo, el **Área de Personas y Transformación** de la Mutualidad ha seguido consolidando su estrategia de personas, basada en **talento y liderazgo, salud y bienestar y compromiso y resultados**. Son los tres pilares en los que se apoya la transformación cultural de la compañía, sin renunciar a sus principios esenciales.

Gracias a su **apuesta por la gestión responsable de personas**, en 2021, Mutualidad de la Abogacía volvió a ser reconocida como una de las **100 mejores empresas para trabajar en España**, según el ranking de Actualidad Económica. Su valoración reconoce la gestión del talento, la retribución y compensación, el ambiente laboral, la formación y la sostenibilidad de empresas unidas por un denominador común: **situar a las personas en el centro de su estrategia de negocio**.

Nº de empleados

**136**

2020: 120

+13%

**40,4%**  
HOMBRES

**59,6%**  
MUJERES

Equipo de dirección (Comité Ejecutivo)

**50%**  
HOMBRES

**50%**  
MUJERES

Antigüedad media

**8**  
AÑOS

Edad media

**44**  
AÑOS

Contrato indefinido

**98,5%**

“

“Las personas son el motor de cualquier transformación. Todo pasa por ellas y depende de ellas, siendo quienes realmente pueden marcar la diferencia en el éxito de una organización”.

Beatriz Malpartida. Directora de Personas y Transformación.

## Formación y desarrollo

Mutualidad de la Abogacía entiende la **formación como una herramienta estratégica y necesaria en el entorno actual**, en el que los cambios se suceden a una gran velocidad. El desarrollo de nuevas competencias y habilidades permite a las personas enfrentarse con éxito a los nuevos retos y supone una ventaja competitiva a nivel corporativo.

En este sentido, la entidad ha diseñado un **plan de formación que impulsa el desarrollo del equipo humano desde aspectos como la proactividad y la responsabilidad**. Este programa, denominado “Sumas Talento”, permite a las personas seleccionar libremente sus itinerarios formativos, convirtiéndolas así en protagonistas de su propio desarrollo (*accountability*) y fomentando la necesidad del aprendizaje continuo (*lifelong learning*).

Por otra parte, la Mutualidad pone a disposición de sus profesionales un **catálogo de cursos** a los que pueden acceder desde una plataforma digital exclusiva, creada en colaboración con centros de formación de referencia.

La **capacitación del equipo humano** requiere también de planes específicos orientados a sus necesidades concretas. De este modo, en 2021, se lanzó el programa formativo de especialización técnica destinado a posiciones que, por sus funciones, precisan un mayor nivel de conocimientos sobre el negocio y los aspectos técnicos de la organización y el seguro.

Destaca también el proyecto de *onboarding* “**Sumas Mutualidad**”, que tiene el objetivo de hacer más fácil y enriquecedora la integración de nuevos empleados a través de sesiones formativas, *mentoring* y *feedback*.



Asimismo, en 2021 se lanzó **“CRECES Mutualidad”**, un programa de movilidad interno que tiene el objetivo de generar oportunidades de carrera dentro de la entidad, consiguiendo un balance adecuado entre la promoción interna y la atracción del talento externa. Las posiciones y los requisitos se publican internamente para todos los empleados, a través de la intranet, antes de iniciar la búsqueda externa.

Uno de los objetivos del Área de Personas y Transformación ha sido el de **mejorar la capacitación digital y tecnológica del equipo humano**. El proyecto “SEDA” está orientado a desarrollar el talento y consolidar la transformación digital dentro de la organización.

En 2021, el 100% de la plantilla recibió evaluación del desempeño.

	2021	2020
% de personas que han recibido formación.	100%	98%
Nº de horas de formación.	7.884	4.834
Nº de horas de formación/empleador	58	40

En 2021, el  
**100%**  
de la plantilla recibió  
evaluación del  
desempeño.

## Salud y bienestar

Como empleador responsable, Mutualidad de la Abogacía fomenta la creación de un entorno de trabajo seguro, tanto a través de lugares de trabajo que se adecúen a las personas como mediante la formación y divulgación de hábitos de vida saludables entre su equipo humano.

El programa de salud integral **“Suma Salud, Suma Bienestar”** es un claro reflejo de esta vocación. Basado en la doctrina de la psicología positiva, y en particular en el modelo **PERMA+V**, considera el bienestar de las personas una cuestión estratégica para lograr el desarrollo y el crecimiento, tanto a nivel organizacional como personal.

### El modelo PERMA+V

**P – Positive emotions.**  
**POSITIVIDAD**

**E – Engagement.**  
**COMPROMISO**

**R – Relations.**  
**RELACIONES**

**M – Meaning.**  
**SIGNIFICADO**

**A – Accomplishment.**  
**LOGRO**

**+ V – Vitality.**  
**VITALIDAD**

Si bien el cuidado del bienestar, la salud y la seguridad del equipo humano ha sido siempre esencial en la trayectoria de la Mutualidad, **después de la crisis de la COVID-19 ha adquirido una especial relevancia dentro de la gestión de las personas.**

Por esta razón, **en 2021, se habilitó una plataforma a través de la intranet corporativa con el fin de proporcionar a los empleados el acceso a cursos e información sobre salud y bienestar.** Además, se impartieron sesiones con expertos en materia de felicidad, gestión de emociones, estrés o descanso, entre otras. El 100% de la plantilla ha recibido durante 2021 formación sobre salud y bienestar.

Nº de empleados formados  
en salud y bienestar

**100%**

Índice de incidencia de  
siniestralidad por accidente  
laboral

**0%**

## Prevención de riesgos laborales

La compañía cuenta con un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales y de un Plan de Evaluación** para dar respuesta a los principales riesgos inherentes a su actividad laboral. En general, son aquellos relacionados con la utilización de pantallas de visualización de datos y con el entorno de oficinas (golpes, caídas), por lo que gran parte de la estrategia preventiva tiene el objetivo de aportar mejoras en esta línea.

La compañía pone a disposición de sus empleados un protocolo de actuación en caso de accidente laboral y anualmente se gestionan reconocimientos médicos para todos los empleados que lo deseen. Asimismo, los mayores de 45 años pueden acceder a reconocimientos ampliados que incluyen marcadores PSA.

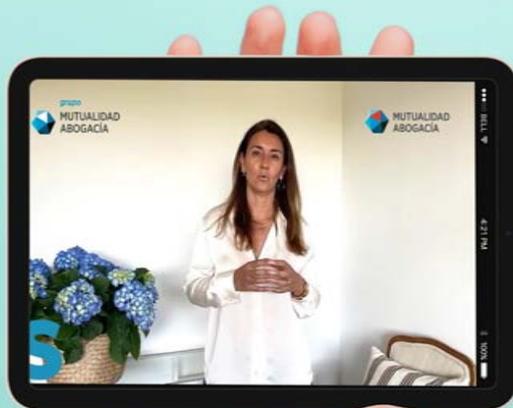
La Mutualidad ha nombrado un **Comité de Seguridad y Salud**, órgano consultivo que canaliza la participación interna de los empleados en la gestión de los asuntos relativos a la seguridad y salud. El Comité, que se reúne trimestralmente, está formado por 3 delegados de prevención, miembros de la representación legal de los trabajadores, y 3 miembros designados por la empresa.

En el año 2021, el índice de incidencia de siniestralidad por accidente laboral ha sido nulo (0%).

## Diversidad e inclusión

La aseguradora entiende la **inclusión y diversidad como herramientas estratégicas clave** para avanzar en una sociedad en continuo movimiento. En este sentido, la Mutualidad fomenta una cultura que le permite contar con diferentes talentos, generaciones, conocimientos y formas de entender la realidad.

**Las mejores prácticas en materia de equidad, no discriminación y acceso a idénticas oportunidades quedan recogidas en el Código Ético y de Conducta de la aseguradora.**



## Plan de Igualdad

**Garantizar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral y fomentar una presencia equilibrada de género dentro de la organización es una prioridad** sobre la que se viene trabajando durante los últimos años. Así lo demuestra la plantilla compensada en cuanto a número de mujeres y hombres y el equipo de dirección (Comité Ejecutivo) paritario.

En 2021, la Mutualidad ha aprobado un **Plan de Igualdad**, al objeto de eliminar conductas discriminatorias y fomentar acciones para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades, a la vez que cumple con los requerimientos legales.

Para la definición del Plan, se realizó un **diagnóstico previo** de la situación que permitió establecer las medidas correctoras y se constituyó una Comisión de Negociación, suscriptora del Plan, formada tanto por representantes de la compañía como por la representación legal de las personas trabajadoras, de manera equitativa en cuanto a género y representatividad.

Además, se creó una **Comisión de Seguimiento y Evaluación**, con el fin de llevar a cabo el seguimiento de las medidas y acciones incluidas en este Plan. De manera complementaria, la entidad publicó un **protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso**.

### Prioridades del Plan de Igualdad

- Formación al personal interno implicado en la selección de personal.
- Fomento de la igualdad de género en la composición de los distintos departamentos.
- Fomentar la igualdad en la composición de los equipos mediante la promoción interna.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción profesional y cobertura de vacantes internas.
- Promover la formación técnica en materia de igualdad.
- Fomentar la igualdad en el acceso a las formaciones profesionales.
- Promover y garantizar la igualdad salarial.
- Promover la cultura inclusiva.

Con el objetivo de **impulsar las oportunidades laborales entre el colectivo joven**, la Mutualidad cuenta con el programa **Júnior Talent Program**, una iniciativa de desarrollo profesional dirigida a perfiles júnior que disponen de experiencia profesional limitada. Esta iniciativa responde a la intención de la compañía de potenciar un entorno laboral donde convivan diversas generaciones. **En 2021, se incorporaron a este programa 3 personas.**

Asimismo, la Mutualidad colabora con Fundación Mutualidad Abogacía en la **investigación y promoción de las sociedades intergeneracionales y en los retos que la nueva longevidad conlleva.**

Mutualidad de la Abogacía tiene el compromiso de **potenciar el papel de la mujer en el ámbito social.** Con este fin, la compañía está adherida a **Women in a Legal World, Red EWI y EJE&CON.** Asimismo, en 2021 patrocinó la I Edición de los Premios Igualdad de la Abogacía.

En lo que respecta a la concienciación y sensibilización, la Mutualidad **apoyó el Día Internacional del Orgullo LGBT, el Mes Europeo de la Diversidad y el Día Internacional de la Mujer**, a través de diferentes campañas internas y externas. Además, volvió a convocar el **concurso de felicitaciones navideñas**, dirigido a hijos e hijas de mutualistas, inspirado este año en la igualdad de género (ODS 5).

En lo que respecta a la accesibilidad, la sede de Mutualidad de la Abogacía cuenta con **medidas de accesibilidad**, tal y como refleja el certificado BREEAM® con el que cuenta el edificio.

En 2021, la compañía ha iniciado el **proceso de reforma de “Espacio Mutualidad”, la nueva oficina de atención al mutualista que se inaugurará en 2022.** Este espacio se ha diseñado teniendo en cuenta las mejores prácticas de accesibilidad.

En lo que respecta a la gestión responsable de la cartera de inmuebles, la compañía se encuentra en el proceso para la obtención de una certificación de accesibilidad en algunos de sus inmuebles. Por otro lado, se han establecido **mejoras de accesibilidad digital en la web** y se han adaptado materiales de producción propia sobre competencias financieras y cultura del ahorro para personas con inteligencia límite y discapacidades intelectuales, a través de Fundación Mutualidad Abogacía.

## Más información

- Gestión responsable de la cartera de inmuebles.
- Innovación responsable.
- Fundación Mutualidad Abogacía.



## Diálogo

Mutualidad de la Abogacía entiende que la **implicación y compromiso** de su equipo humano es determinante para el éxito de la aseguradora. Las relaciones laborales de la compañía tienen como pilares fundamentales el **diálogo social y el cumplimiento estricto de la legalidad**, así como el respeto a los pactos alcanzados con la representación de los trabajadores.

Para monitorizar cómo se encuentran los empleados, la Mutualidad cuenta con la iniciativa denominada **“Sumas Compromiso”, herramienta que permite medir el compromiso, satisfacción y motivación de los empleados a través de encuestas semanales** que, posteriormente, analiza el equipo directivo. A partir de las conclusiones obtenidas, se ponen en marcha planes de acción para mejorar los atributos peor valorados. **En 2021, el índice de compromiso (engagement) del empleado fue de 7,3 sobre 10.**

En materia sindical y de negociación colectiva, la compañía se compromete a respetar rigurosamente las normas laborales, los derechos sindicales y la libertad de asociación y representación colectiva. **Los trabajadores cuentan con una representación legal en forma de Comité de Empresa.** Dicho Comité mantiene una relación fluida con la dirección, con la que acuerda aspectos relacionados con las condiciones laborales de los empleados.

Mutualidad de la Abogacía cuenta con un **convenio colectivo cuya vigencia se extiende hasta 2025** y que mejora en cuestiones relevantes lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en materia de salud y seguridad en el trabajo. Los beneficios sociales y las medidas de flexibilidad también están mejoradas respecto al Estatuto de los Trabajadores y al convenio sectorial de referencia.

Adicionalmente, la compañía incentiva la **transparencia y cercanía con sus empleados**, fomentando la comunicación continua a través de la intranet corporativa, así como con otras herramientas de comunicación y diálogo (*focus group*, reuniones periódicas, encuestas para temas puntuales, etc.).

	2021	2020
% de empleados cubiertos por convenio colectivo.	100%	100%

## Compensación y beneficios

Mutualidad de la Abogacía cuenta con una **política retributiva orientada a recompensar el talento y los resultados del equipo humano**, contribuyendo así a la consecución de la estrategia y los objetivos de la aseguradora. La estructura retributiva de la Mutualidad garantiza una remuneración justa, velando por mantener una adecuada equidad interna y competitividad externa.

Se compone de una parte de **remuneración fija, que incluye elementos garantizados**, como el salario base y cualquier otra asignación retributiva fija, y que tiene en cuenta la responsabilidad, las competencias o la experiencia del profesional. Y, por otra parte, la **remuneración variable, retribución vinculada a objetivos concretos**.

**El modelo de trabajo de la Mutualidad se basa en la dirección por objetivos.** Anualmente, se definen objetivos estratégicos y todos los empleados cuentan con objetivos fijados a principios de año. La retribución variable está asociada a la consecución de dichos objetivos.

A la vez, la compañía ofrece a todo su equipo humano **beneficios sociales** que van más allá de lo exigido legalmente. Estos son los principales:

- Ayudas de formación para empleados.
- Tickets Restaurante.
- Plan de pensiones.
- Seguro de vida.
- Acceso a los productos y servicios de la compañía, dándose de alta como mutualista.

Adicionalmente, los empleados pueden participar en un **sistema de retribución flexible** que les permite sustituir parte de su remuneración fija dineraria por determinados bienes y servicios (retribución en especie), como vales de guardería, seguro médico o tarjeta de transporte.

**En 2021, la Mutualidad ha incrementado en un 6,5% el sueldo de toda su plantilla** para garantizar el poder adquisitivo de su equipo humano, dentro de su compromiso por el empleo estable y de calidad.

**La compañía ofrece a todo su equipo humano beneficios sociales que van más allá de lo exigido legalmente.**

Para la retribución de los órganos de gobierno, la Mutualidad cuenta con una **política de compensaciones** en el marco del sistema de gobierno. Los vocales de los órganos de Gobierno de la Mutualidad General de la Abogacía no perciben sueldos. No existen obligaciones contraídas en materia de pensiones ni seguros de vida con los vocales que pertenecen o han pertenecido a los órganos de gobierno de la entidad, al margen de las propias de su condición de mutualistas. La entidad no tiene concedidos anticipos ni créditos a los miembros de los órganos de gobierno, ni ha prestado garantías por cuenta de estos.

Las compensaciones satisfechas durante el ejercicio 2021 a los vocales de la Junta de Gobierno y a los miembros de la Comisión de Control ha ascendido a 656.700 euros (746.300 euros en 2020) en concepto de dietas por asistencia a las distintas reuniones, cumpliendo con el importe máximo autorizado para 2021 por la Asamblea General.

Las **remuneraciones en 2021** por todos los conceptos al personal de dirección de la Mutualidad, considerando las 2 personas con relación laboral específica de “alta dirección”, ha ascendido a 407.639€ (410.000€ en 2020).

En relación con la **brecha salarial**, en 2021 la Mutualidad realizó una auditoría retributiva. La entidad ha venido fomentando la equiparación de salarios de todos los grupos profesionales,

atendiendo a las bandas salariales por grupos incluidas en el convenio colectivo de aplicación (ver anexo I).

Dentro de cada grupo, la entidad ha establecido distintos **niveles salariales atendiendo a la cualificación profesional, experiencia asociada a las funciones, nivel de responsabilidad y antigüedad en la entidad y/o puesto de trabajo.**

El **100% de la plantilla percibe retribución variable.** Adicionalmente, los grupos profesionales II.5, II.6 y III.1 perciben comisiones comerciales que resultan significativamente superiores en el género femenino. En general, en relación con las percepciones del salario variable de la plantilla, la diferencia porcentual en la media de dicha percepción es positiva a favor de las profesionales mujeres o similar a la percibida por los hombres.

El **100% de la plantilla tiene suscrito un contrato a tiempo completo.** No se realiza ningún trato diferencial por sexo en cuanto a la retribución de la jornada ordinaria.

Además, como parte de las medidas contempladas dentro del Plan de Igualdad, también se está tratando de fomentar la igualdad en la composición de los equipos mediante la promoción interna. Hay un **firme compromiso con el desarrollo del talento interno, por ello se está invirtiendo en el crecimiento profesional de los equipos y generando oportunidades de carrera dentro de la aseguradora.**

## Organización del tiempo de trabajo

La jornada de trabajo y el horario están regulados en el convenio colectivo. En 2021, el calendario laboral incluyó **1.700 horas anuales.** Los empleados disfrutaron de **26 días de vacaciones y 2 jornadas de libre disposición**, así como de **94 días de jornada reducida intensiva.**

Como consecuencia de la legislación que establece la necesidad de registrar diariamente la jornada laboral de sus empleados, la Mutualidad cuenta con una **herramienta de gestión del tiempo** que, además, permite a las personas flexibilidad y autonomía en la administración de su jornada y facilita la solicitud de permisos y de vacaciones.

**La Mutualidad cuenta con una herramienta de gestión del tiempo que, además, permite a las personas flexibilidad y autonomía en la administración de su jornada y facilita la solicitud de permisos y de vacaciones.**

## Flexibilidad y conciliación

El **cuidado de los profesionales es, para la Mutualidad, uno de los pilares fundamentales en su estrategia y cultura corporativa.** Ante el nuevo contexto, resulta necesario fomentar una forma de trabajo que garantice un uso racional de la tecnología sin que represente un obstáculo para la conciliación.

**Favorecer el tiempo de descanso, el disfrute de permisos y vacaciones y, en definitiva, fomentar el bienestar en el entorno laboral,** son conceptos clave recogidos en diferentes medidas adoptadas por la compañía para mejorar la conciliación entre la vida personal y profesional.

Para hacerlo posible, en 2021, desde el **Comité de Seguridad y Salud,** se propuso al equipo de líderes de la compañía poner en común las buenas prácticas de sus diferentes equipos y se elaboró una **Guía de Recomendaciones de Desconexión Digital.**

Asimismo, se comenzó a trabajar en un **nuevo Plan de Flexibilidad,** que incluirá medidas como el teletrabajo, la ampliación de los horarios de entrada y salida o las pautas para el envío de e-mails y convocatoria de reuniones, entre otras.

### Medidas en el ámbito de la conciliación

- Ampliación retribuida de 8 semanas del periodo de permiso por maternidad.
- 12 meses adicionales de reducción de jornada laboral sin ajuste salarial.
- Hasta 500 euros mensuales en concepto de guardería.
- Permiso retribuido para atender visitas médicas durante el embarazo para padres y madres.

	2021
% de empleados acogidos a medidas de conciliación.	Hombres 0% Mujeres 5% <b>Total 3%</b>
Nº de personas que han disfrutado de permiso parental en 2021.	Hombres 2 Mujeres 4 <b>Total 6</b>
% de retorno al trabajo tras un permiso parental.	Hombres 100% Mujeres 100% <b>Total 100%</b>

## 3.3 Mutualistas

### Nuestra razón de ser

**Los mutualistas son la razón de ser de Mutualidad de la Abogacía y se sitúan en el centro de sus decisiones, como uno de sus principales grupos de interés.**

La Mutualidad orienta todos sus esfuerzos en poner en el centro a sus mutualistas y hacia la creación de una estrategia de experiencia del cliente que promueva la accesibilidad, la agilidad, la facilidad, la proactividad, la digitalización y la atención personalizada como sus ejes principales.

Asimismo, la compañía mantiene su firme compromiso con la gestión ética y responsable, la calidad, la transparencia, la protección del mutualista y la mejora continua.

Spot Mutualidad  
de la Abogacía  
“Unidos por una  
forma de ser”



[https://www.youtube.com/  
watch?v=Dc12l4VGWE8](https://www.youtube.com/watch?v=Dc12l4VGWE8)



## Innovación responsable

En 2021, Mutualidad de la Abogacía siguió avanzando en el desarrollo de nuevas propuestas de valor para sus mutualistas, fruto de un completo proyecto de escucha de la entidad para conocer sus necesidades. El resultado fue el lanzamiento de nuevos productos, servicios y programas diseñados para responder con más precisión a las exigencias de cada colectivo.

### Soy Sénior

Dentro del compromiso de la Mutualidad con las personas mayores de 65 años, nació **Soy Sénior, una iniciativa diseñada para velar por su tranquilidad financiera y bienestar.**

Soy Sénior incorpora **servicios de asistencia y asesoramiento gratuitos** como PENSIUM Te Guía, un nuevo servicio de acompañamiento en la dependencia exclusivo, gratuito y universal para los mutualistas.

La **propuesta de valor** también incluye un programa de acompañamiento afectivo telefónico, iniciativa de la Fundación Mutualidad Abogacía junto con la Fundación Grandes Amigos, así como las Ayudas a la Autonomía Personal y Bienestar que ofrece la Fundación Mutualidad Abogacía. **Estas ayudas tienen como finalidad proporcionar a las personas experiencias de envejecimiento activo y saludable.**

También para potenciar el servicio que ofrece la Mutualidad al colectivo sénior, se impartió al equipo humano **formación sobre las necesidades específicas** en planificación financiera y ahorradora de las personas mayores, así como en sensibilización sobre su realidad psicosocial y en los retos derivados del envejecimiento poblacional y la nueva longevidad.

Para facilitar la información relativa a esta propuesta de valor, la Mutualidad habilitó un nuevo espacio en su página web aplicando en su diseño **recomendaciones y buenas prácticas de accesibilidad web**. En este sentido, **en 2021 llevó a cabo una auditoría de sus canales digitales que le permitió detectar e implementar mejoras en el ámbito de la accesibilidad.**



Más información  
sobre Soy Sénior



[https://somos.mutualidadabogacia.com/  
soy-senior/](https://somos.mutualidadabogacia.com/soy-senior/)

## #YoSíAhorro

Otro de los hitos de 2021 en el ámbito de la innovación responsable fue el **lanzamiento de #YoSíAhorro**, una nueva solución de micro-ahorro para facilitar el ahorro a los mutualistas. Esta solución incorpora técnicas como el **redondeo**, la **asignación de contribuciones periódicas** o el **impulso del ahorro a través del fomento de hábitos saludables**, como dejar de fumar.

## Soy Joven

Fruto de la escucha llevada a cabo en 2021 y en línea con la estrategia de la compañía, en 2022, la Mutualidad presentará **Soy Joven**, una nueva propuesta de valor dirigida las personas de entre 20 y 35 años. Esta iniciativa ofrecerá **productos y servicios diseñados para adecuarse a las necesidades de los nuevos abogados**, enfocándose en cuatro etapas vitales clave del segmento joven: formación, futuro, ocio y familia.

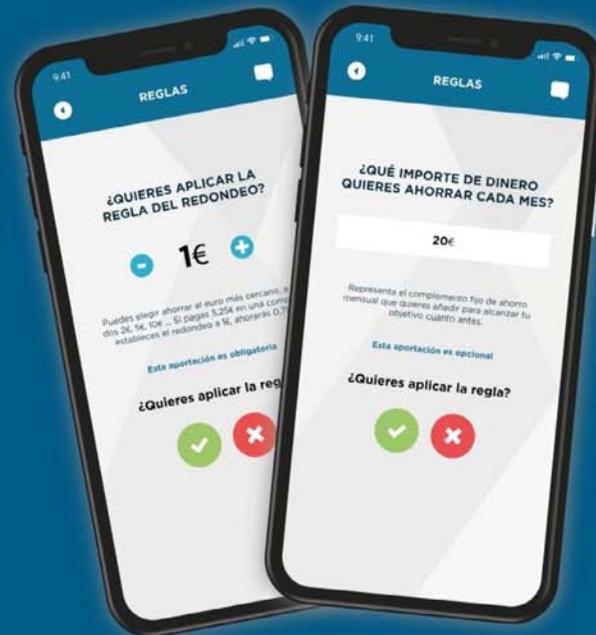
“

Los mutualistas son nuestra máxima prioridad. Queremos estar a su lado a lo largo de su vida, aportando soluciones que se ajusten a las necesidades de cada persona a través de una potente propuesta de valor integral”.

José María Palomares,  
Subdirector General de  
Desarrollo de Negocio, Marketing  
y Comunicación.

## #YoSíAhorro

Una herramienta para ahorrar  
con pequeños gestos.



## Atención al mutualista

La Mutualidad construye sus relaciones con los mutualistas en base a la confianza como valor fundamental. El contacto directo y permanente con los mutualistas es una de las prioridades de Mutualidad de la Abogacía. La apuesta por diferentes canales, tradicionales y digitales, la atención personalizada, el seguimiento de las valoraciones y de las reclamaciones constituyen la base de esa relación de confianza de la aseguradora con sus casi 209.000 mutualistas.

### Área comercial

El Área Comercial de la Mutualidad, formada por el Servicio de Atención al Mutualista (SAM), **gestores presenciales y gestores territoriales**, tiene el objetivo de facilitar al mutualista toda la información sobre sus productos y servicios, así como asesorar, de forma personalizada, sobre las diferentes opciones en materia de planificación, gestión de sus ahorros y coberturas de previsión personal.

Durante 2021, la Mutualidad **reforzó su presencia por todo el país con una importante ampliación del equipo humano**, lo que le permite estar todavía más cerca de los colectivos a los que atiende para ofrecer un **servicio más adecuado y personalizado**.

El equipo del Área Comercial ha seguido recibiendo formación continua y cuenta con indicadores de calidad individuales y grupales que han permitido establecer planes de acción ad-hoc. En 2021, como se ha comentado anteriormente, se realizaron **sesiones para formar sobre las necesidades específicas en la gestión del colectivo sénior**. En este sentido, destaca la **futura implementación en 2022 de la atención telefónica prioritaria para las personas mayores de 65 años**.

La **búsqueda continua de la excelencia** se refleja asimismo en diferentes protocolos y manuales, así como en un sistema de seguimiento de escuchas, con el objetivo de que el servicio se desarrolle siempre con los más altos estándares de calidad.

Mutualistas

**208.760**

**2.500**

interacciones presenciales  
de los gestores territoriales

**138.800**

llamadas gestionadas

**64.705**

e-mails gestionados

## Calidad y satisfacción

A lo largo de los últimos años, la compañía ha ido optimizando cada vez más los procesos y herramientas con las que monitoriza el grado de satisfacción de sus mutualistas. En 2021, se ha continuado con la escucha activa de los mutualistas a través de encuestas trimestrales, siempre con el objetivo de conocer sus demandas y las posibles oportunidades de mejora. En este sentido, destaca la metodología NPS® (Net Promoter Score).

Además, en 2021 se ha puesto en marcha otro proceso de escucha para medir el grado de satisfacción de los mutualistas después de una interacción con el Área de Operaciones, que se suma al proceso de escucha tras las interacciones del mutualista con el Área Comercial. Todo ello con el **objetivo de buscar la mejora continua en el grado de satisfacción de los mutualistas con la entidad.**

Por otra parte, Mutualidad de la Abogacía renovó en 2021 la certificación del Sistema de **Gestión de Calidad ISO 9001:2015** para el Servicio de Atención Telefónica, emitida por AENOR. Su estrategia para los próximos ejercicios está enfocada en la ampliación de su alcance a otros servicios de la compañía.

La Mutualidad dispone también de una **Política de Calidad** que establece el compromiso de la compañía en la satisfacción de las expectativas de los mutualistas, así como en la mejora de la cultura de gestión de procesos que permita optimizar el rendimiento de la aseguradora.

# 35,6

Grado de recomendación del cliente en 2021 según NPS® (**33,2 en 2020**).

## Quejas y reclamaciones

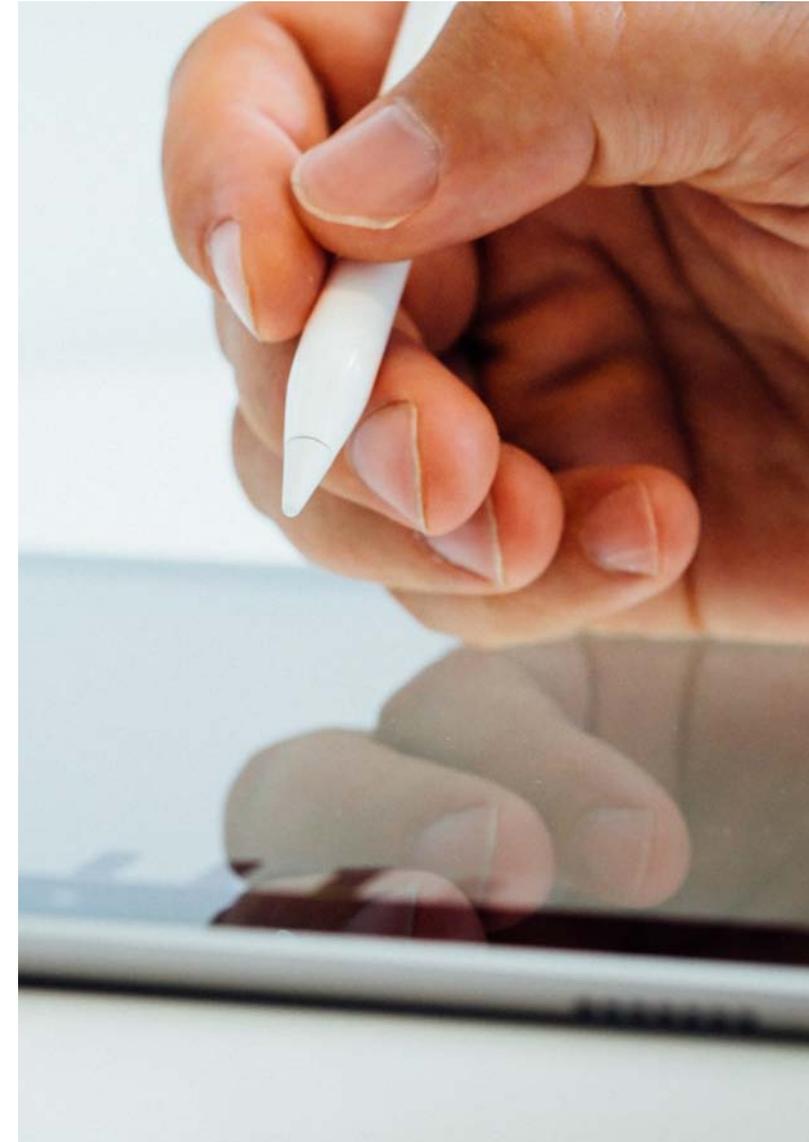
Las quejas y reclamaciones de sus mutualistas constituyen, para Mutualidad de la Abogacía, una excelente oportunidad de mejora. Asimismo, mantiene su compromiso con la transparencia, publicando los principales indicadores en este ámbito.

El proceso de gestión y resolución de las reclamaciones de los mutualistas está regulado con carácter general por la **Orden ECO/734/2004 sobre los departamentos y servicios de atención al cliente y el defensor del cliente de las entidades financieras**. Previamente, el mutualista puede dirigir sus consultas y manifestar su disconformidad con las decisiones adoptadas por la Mutualidad al Servicio de Información al Mutualista (SIM). Este servicio se responsabiliza de proporcionar información y documentación al cliente.

Los mutualistas y asegurados, así como otros usuarios, tienen a su disposición el **Departamento de Reclamaciones y Atención al Mutualista y Asegurado** para plantear aquellas quejas o reclamaciones relacionadas con sus intereses y derechos legalmente reconocidos, referentes a los acuerdos sobre prestaciones salvo los que tengan en cuenta patologías preexistentes o conflictos sucesorios. **Es un departamento que toma sus decisiones de forma autónoma y se encuentra separado de los servicios comerciales y operativos de la entidad.**

Asimismo, Mutualidad de la Abogacía dispone de la figura del Defensor del Mutualista y Asegurado, creada en 2021, igualmente competente para atender y resolver quejas y reclamaciones relacionadas con los intereses y derechos legalmente reconocidos de los clientes, siempre y cuando no deriven de los acuerdos sobre prestaciones, salvo que tengan en cuenta patologías preexistentes o conflictos sucesorios. **El Defensor del Mutualista y Asegurado actúa con independencia respecto a la entidad y con total autonomía** en cuanto a los criterios y directrices a aplicar en el ejercicio de sus funciones.

En cumplimiento del Reglamento para la Defensa del Mutualista y Asegurado, y en aplicación de los principios de transparencia y protección de los mutualistas, el Departamento de Reclamaciones y el Defensor llevan a cabo un **registro y análisis exhaustivo de cada una de las reclamaciones que gestionan**, y en sus respectivos informes anuales efectúan recomendaciones para proponer acciones de mejora continua en la calidad del servicio prestado por la Mutualidad.



### Reclamaciones y Atención al Mutualista y Asegurado.

Durante el ejercicio 2021, el **Departamento de Reclamaciones y Atención al Mutualista y Asegurado** resolvió un total de 109 reclamaciones. El tiempo medio de resolución fue de 20,6 días, por debajo del plazo legal establecido (30 días).

Reclamaciones

**109**

163 en 2020

**100%**

resueltas

**20,6**

días



**Favorable a la compañía:**  
48,6%

**Favorable al cliente:**  
26,6%

**Otros (archivadas, etc.):** 24,8%

#### Por tipología:

- Prestaciones por Incapacidad Temporal Profesional: **48%**
- Prestaciones por Incapacidad Permanente: **22%**
- Prestaciones seguro de salud: **8%**
- Liquidación saldo acumulado: **5%**
- Otros: **17%**

### Defensor del Mutualista y Asegurado.

En 2021, la Junta de Gobierno de la Mutualidad nombró a **José María Segovia Cañadas como Defensor del Mutualista y del Asegurado de Grupo Mutualidad Abogacía**. Se trata de una figura de nueva creación que actúa con independencia respecto a la aseguradora en cuanto a los criterios y directrices a aplicar en el ejercicio de sus funciones. Durante el ejercicio 2021, el Defensor del Mutualista y del Asegurado tramitó 56 expedientes, en un tiempo medio 23,4 días, por debajo del plazo legal establecido (30 días).

Reclamaciones

**56**

**84%**

resueltas

**23,4**

días



**Favorable a la compañía:**  
40,4%

**Favorable al cliente:**  
25,5%

**Otros (archivadas, etc.):** 34,1%

#### Por tipología:

- Prestaciones por Incapacidad Temporal Profesional: **23,4%**
- Prestaciones por Incapacidad Permanente: **14,9%**
- Contratación o ampliación de coberturas de riesgo: **14,9%**
- Cobro de primas: **14,9%**
- Cuestiones administrativas: **8,5%**
- Aportaciones: **6,4%**
- Otros: **17%**

## Protección del mutualista

La protección de la información y privacidad de datos, la gestión de los riesgos informáticos y la transparencia en la comercialización de productos aseguradores son aspectos prioritarios para Mutualidad de la Abogacía.

### Protección de datos

La Mutualidad, en cumplimiento con el Reglamento General de Protección de Datos 2016/679 (GDPR) y de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales, adquiere el **compromiso para garantizar la confidencialidad en sus relaciones con sus mutualistas, equipo humano o proveedores**, y el cumplimiento de sus obligaciones como responsable del tratamiento de datos.

Los empleados, con independencia de sus responsabilidades, están obligados periódicamente a realizar un **curso en materia**

**de privacidad y protección de datos**. En 2021, la Mutualidad volvió a impartir una formación a todo el equipo humano sobre esta materia. Además, ofreció información adicional de interés sobre **actuaciones relativas al tratamiento de datos personales a través de la intranet corporativa**.

La compañía no recibió en 2021 ninguna sanción por infracciones relacionadas con la protección y privacidad de datos.



## Seguridad de la información

En los últimos años estamos siendo testigos de un incremento de los incidentes de seguridad, ciberataques y campañas contra los activos digitales de las compañías y sus clientes o usuarios. Conscientes de ello, y en el marco del compromiso con la protección de sus mutualistas, la compañía cuenta con una **Política de Seguridad Informática**.

Su eje estratégico es **generar un entorno seguro que aporte la máxima confianza a mutualistas, equipo humano y colaboradores**, por lo que la aseguradora se encuentra inmersa en un proceso de mejora continua en el ámbito de la ciberseguridad. Para conseguir este objetivo, se creó un **Departamento específico de Seguridad de la Información y se trabajó durante 2021 en un Plan Director de Ciberseguridad**.

El **Plan Director de Ciberseguridad** dota a la Mutualidad de las capacidades necesarias para asegurar la implantación y seguimiento de la estrategia en materia de ciberseguridad, un modelo de función y operación y un marco de control asociado.

Este plan articula cómo se determinan los **objetivos y tolerancia al riesgo**, y cómo se **identifica, mitiga y gestionan los riesgos asociados**. Su objetivo es incrementar el nivel de madurez y adaptar la compañía al cumplimiento de las Directrices marcadas por la Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación (EIOPA), en materia de ciberseguridad.

En 2021, además, se impartió **formación al equipo humano en cuanto a los aspectos fundamentales de la ciberseguridad**.

Los **objetivos futuros** del departamento son seguir mejorando en cada una de las facetas de la seguridad con la revisión de la Política de Seguridad de la Información y el cumplimiento de nueva normativa que pueda afectar a la aseguradora.

**El Plan Director de Ciberseguridad dota a la Mutualidad de las capacidades necesarias para asegurar la implantación y seguimiento de la estrategia en materia de ciberseguridad.**

## Derechos del consumidor y transparencia

En cumplimiento de la normativa, la Mutualidad establece criterios y procedimientos para **garantizar que los productos que diseña y comercializa son compatibles con los objetivos, necesidades y características de sus clientes.**

La Política de Gobernanza de Productos ha implantado las directrices generales que guían en el diseño, control, revisión y distribución de los productos de la compañía.

En este sentido, la **transparencia informativa es clave en sus relaciones con los mutualistas.** Para mitigar cualquier riesgo de venta inadecuada, existe procesos internos para el control de la información dirigida a mutualistas actuales o potenciales.

La entidad garantiza el cumplimiento de la normativa de aplicación relativa a la información previa a la contratación de sus productos, Ley 20/2015 de 14 de julio de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, Real Decreto 1060/2015 de 20 de noviembre de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras, Real Decreto Ley 3/2020 de 4 de febrero de medidas urgentes por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2016/97 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de enero de 2016 sobre la distribución de seguros.

En cumplimiento con la Orden ECC/2316/2015 de 4 de noviembre relativa a las obligaciones de información y clasificación de productos financieros, la entidad informa al cliente del indicador y alertas concernientes al producto de forma previa a la contratación, garantizando un adecuado nivel de protección al potencial cliente.

**El acceso a esta información ayuda a los mutualistas a tomar decisiones de compra informadas.**

Por otra parte, la función de verificación de cumplimiento vela por la **transparencia y la adecuación a la normativa de las conductas de negocio**, en particular en el proceso de elaboración contractual y en sus revisiones y actualizaciones.

El **Comité de Distribución** lidera la supervisión del cumplimiento de la normativa en las actividades de distribución de seguros y reaseguros privados, basada en la protección al cliente.

Además, la compañía está adherida a la guía de **buenas prácticas de UNESPA** sobre seguros individuales de vida ahorro y comercialización.

En 2021, la compañía no ha tenido ningún incidente significativo en esta materia.



## 3.4 Proveedores y colaboradores

### Mejorando la relación con proveedores

En Mutualidad de la Abogacía, la contratación de proveedores de bienes y servicios se encuentra alineada con los valores de la entidad. Para garantizarlo, cuenta con una Política de Relaciones con Proveedores que constituye el marco de referencia para la selección y contratación de proveedores y que se difunde públicamente a través de su web corporativa.

La Política establece un **sistema de evaluación de sus proveedores articulado** en tres fases: proceso de nueva contratación, renovación o ampliación del contrato y reevaluación de proveedores. Este procedimiento garantiza la evaluación de la necesidad de contratación y la imparcialidad en la elección del prestador de servicios.

Paralelamente, **se esfuerza en que las prácticas de la cadena de suministro sean éticas y responsables**. Cada proveedor o colaborador de la aseguradora se compromete, a través de una cláusula en el contrato, a desarrollar su actividad de manera alineada con el Código Ético y de Conducta de la Mutualidad, compartiendo así los valores que guían la conducta de la compañía.

Se evalúa si los proveedores ofrecen suficientes garantías sobre cumplimiento normativo, analizando si disponen de un sistema de gestión de riesgos penales y de protección de datos personales. Además, cualquier externalización de funciones o de actividades operativas críticas o importantes debe realizarse cumpliendo con una serie de requisitos y garantías, establecidos en la Política de Externalización.

Adicionalmente, la contratación de proveedores de la Mutualidad genera empleo indirecto en España. En 2021, el 99% de los pagos que realizó la Mutualidad a sus colaboradores se destinó a proveedores nacionales.

En el marco del **Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015** para el Servicio de Atención Telefónica, se ha implementado un procedimiento de evaluación y homologación de proveedores para garantizar que los colaboradores responden a los estándares de calidad y excelencia requeridos por la Mutualidad.

Mutualidad de la Abogacía no ha llevado a cabo durante 2021 auditorías a proveedores en cuestiones no financieras.



## 3.5 Transformación digital

### Más cercanía y más facilidad

La transformación digital de la Mutualidad es una prioridad transversal, definida en el Plan Estratégico ADN 18/22 de la compañía. En este sentido, el proceso de digitalización se centra en hacer las cosas más fáciles y ágiles a los mutualistas y al equipo humano, así como en mejorar la eficiencia operativa de la entidad.

Los departamentos implicados en esta transformación han continuado dirigiendo sus esfuerzos hacia una **“mutualidad digital”** con un especial foco en los servicios al mutualista. Además, para seguir impulsando las nuevas formas de trabajar se han mejorado las herramientas para el trabajo en remoto, continuando con lo ya iniciado en 2020.

En 2021, se aprobó un **Plan Director de Tecnología**, hoja de ruta para lograr que la aseguradora cuente con un ecosistema tecnológico seguro, escalable, eficiente y que responda a los retos de negocio que la entidad tiene por delante.

Como hitos del ejercicio, destaca el **lanzamiento de la solución de micro-ahorro, #YoSíAhorro**, tal y como se explica en el capítulo de innovación responsable.

**También durante el pasado año nació ALMA, el primer asistente en línea de la entidad**, que refuerza la estrategia omnicanalidad de la Mutualidad, en línea con su compromiso con la experiencia de cliente. Este chatbot se erige sobre los principios éticos de la compañía, que aseguran la confidencialidad del usuario y la información que éste comparta.

La aseguradora ha seguido dando pasos en su **apuesta por la contratación digital, para que los mutualistas puedan llevar a cabo todo el proceso de contratación digitalmente y en tan sólo 6 pasos**. En este sentido, se han introducido mejoras en la contratación del Sistema de Ahorro Flexible, puesto en marcha en 2020, especialmente en cuanto a su usabilidad y facilidad para hacer el proceso más accesible, así como progresos en el lenguaje y términos utilizados.

“

En la Mutualidad entendemos la transformación digital no como un fin, sino como un medio que nos aporta nuevas herramientas para lograr nuestros objetivos, con el mutualista en el centro y la tecnología como aliada”.

María Galván, Subdirectora General de Organización y Tecnología.

Se ha creado una **plataforma de firma digital e intercambio de documentación**, utilizando servicios en la nube, que se puede integrar en cualquier proceso operativo en el que sea necesario.

Con el objetivo de **mejorar la eficiencia y reducir los tiempos de gestión**, se han implementado herramientas digitales para la automatización de pagos de prestaciones y movilizaciones o para los envíos de información requerida por la Seguridad Social a los mutualistas alternativos.

Adicionalmente, la Mutualidad llevó a cabo una **auditoría de sus canales digitales** para detectar e implementar mejoras en el ámbito de la experiencia del cliente y de la accesibilidad.

En su apuesta por las alianzas, en 2021 Mutualidad de la Abogacía, fue la **primera entidad aseguradora en incorporarse a *Global LegalTech Hub***, una iniciativa que reúne a diferentes operadores del mundo *legaltech*, con el objetivo de escribir el futuro de la industria legal hacia la innovación tecnológica.



Negocio (primas) de canales digitales, sobre el total del negocio.

**19,5%**  
+ 22% vs. 2020



Operaciones en canales digitales, sobre el total de negocio.

**29,6%**  
+16% vs. 2020



## Comité de Ética para la Inteligencia Artificial

Mutualidad de la Abogacía cuenta con un **Comité de Ética para la Inteligencia Artificial**, una iniciativa pionera en el sector financiero y asegurador español. Este Comité actúa como órgano de control para evitar un uso inapropiado de los datos de los mutualistas y grupos de interés.

El Comité de Ética para la Inteligencia Artificial constituye un elemento fundamental dentro de la **hoja de ruta marcada por la aseguradora para el plan de desarrollo y eficiencia**. Su fin es garantizar un impacto positivo de la implementación de los procesos robotizados y la inteligencia artificial en la entidad.

Con el objetivo de evitar sesgos cognitivos y la discriminación consciente/inconsciente por parte de los algoritmos, la entidad cuenta con su **propio Código Ético y de Conducta** como principio base y aplicado a todos sus ámbitos de actividad. Estos principios éticos la han convertido en todo un referente, dentro de España y a nivel europeo. Asimismo, la Mutualidad está adherida a OdiselA, Observatorio del Impacto Social y Ético de la Inteligencia Artificial.

En 2021, reforzó su Comité con la incorporación de **Borja Adsuara Varela y Teresa Rodríguez de las Heras Ballell**. Para conocer al equipo multidisciplinar del Comité de Ética para la Inteligencia Artificial se puede visitar su página web (<https://ceia.mutualidadabogacia.com/>).

Además, organizó, junto con Europa Press, el

**encuentro digital “Inteligencia Artificial. Retos Éticos en la era post COVID-19”**, que abordó la necesaria colaboración entre algoritmos y humanos en la toma de decisiones para lograr una IA ética.

El **Comité de Ética para la Inteligencia Artificial fue reconocido en 2021 por Forética como iniciativa de alto impacto empresarial dentro del proyecto “JOBS 2030 - Futuro del Trabajo”** para fomentar el empleo sostenible y los desafíos de la transformación digital.

“

“Valores como la dignidad, diversidad, equidad, inclusión, transparencia, privacidad o justicia algorítmica, entre otros, deben ser la base inmutable para que las decisiones algorítmicas puedan tener un impacto positivo en las personas y en la sociedad”.

Fernando Ariza, Director General Adjunto.



“Inteligencia Artificial. Retos Éticos en la era post COVID-19”



<https://www.youtube.com/watch?v=We-FAV2LQu0>

## 4

## SOCIEDAD

## 4.1 Compromiso con el sector jurídico y la sociedad

### Generando valor compartido

Mutualidad de la Abogacía mantiene un firme compromiso con las comunidades de su entorno, generando oportunidades e invirtiendo recursos para el desarrollo y progreso de la sociedad; y especialmente con el foco puesto en el profesional jurídico. En este sentido, junto con Fundación Mutualidad Abogacía, desarrolla acciones que giran alrededor de la educación financiera, el talento jurídico, la cultura del envejecimiento y la acción social, entre otras.

Durante 2021, la Mutualidad llevó a cabo, junto con una consultora especializada en sostenibilidad un **análisis de los impactos que genera la entidad en la sociedad, con el objetivo de optimizar su gestión**. La información del impacto social de la aseguradora recoge indicadores tales como el importe destinado a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (5,9M€ en 2021), especialmente a la **Fundación Mutualidad Abogacía y Fundación de la Ingeniería**, o el importe destinado por la Fundación a programas de **ayudas y becas** para mutualistas y estudiantes (2,6M€ en 2021).

En el ámbito de la cultura financiera y del ahorro, la compañía lanzó la II temporada de **#TúDefinesTuFuturo, una plataforma de contenidos orientada a las necesidades formativas e informativas de la comunidad**, que contó con la periodista Carme Chaparro como embajadora. Asimismo, presentó la sección de podcast “Hablemos de” con diferentes episodios de “Economía Cotidiana”, cuyo objetivo es facilitar consejos en materia de ahorro y educación financiera a la población.



Accede a  
#TúDefinesTuFuturo



<https://tudefinestufuturo.mutualidadabogacia.com/>

La paulatina vuelta a la presencialidad, tras la pandemia de la COVID-19, permitió la organización de eventos como el **IV Encuentro Económico-Asegurador**, que reunió a más de **200 personas en formato híbrido**. Participaron destacados expertos para analizar, en tres paneles especializados distintos, el panorama presente y, sobre todo, el futuro de la economía y de la previsión social en España.

En lo que respecta al desarrollo y promoción del sector jurídico, en 2021, se ha continuado difundiendo contenido de valor a través de **#TúDefinesTuFuturo y dentro de la sección de podcast “Hablemos de” se han lanzado los episodios: “Objetivo Emprendimiento” para incentivar el emprendimiento entre los profesionales del derecho.**

Por otro lado, **la Mutualidad participó activamente en numerosas jornadas y eventos del ecosistema jurídico**. Destacan la IV edición de Law Practice School, el I Congreso de la Abogacía Joven de Madrid, Legal Talent Day, la VII edición de Open Arbitraje, el XVI Congreso Jurídico de la Abogacía, la IX Cumbre de Mujeres Juristas, Legal Management Forum o diversas sesiones formativas en universidades, entre otros.

También formó parte de South Summit, **plataforma global líder de innovación enfocada en oportunidades de negocio** que reúne a los principales actores del ecosistema emprendedor.

En 2021, Mutualidad de la Abogacía y la Asociación de Juristas y Profesionales del Derecho San Raimundo Peñafort renovaron su **convenio de colaboración para apoyar la investigación en el sector legal**.

Cabe destacar también la importante **labor de divulgación que la Mutualidad realiza a través de sus canales sociales** donde cuenta con una **comunidad de más de 30.000 personas**, así como con el apoyo de diferentes prescriptores en el ámbito de la cultura del ahorro y el talento jurídico.



## Escuela de Liderazgo y Buen Gobierno

Ante la necesidad de **formación de alto nivel** en las Juntas de Gobierno de los Colegios de Abogados de España, Mutualidad de la Abogacía, en colaboración con Schiller International University e Instituto de Gobernanza Empresarial, lanzó en 2021 la **Escuela de Liderazgo y Buen Gobierno**.

Se trata de un **programa formativo, totalmente gratuito para los participantes**, destinado a los órganos de gobierno de los Colegios de Abogados de España. Cuenta con ponentes y profesores ampliamente reconocidos, y su objetivo es impulsar las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, gestión empresarial y liderazgo.

Para esta primera edición se dispusieron **25 plazas y se realizarán un total de 10 sesiones y 1 jornada de clausura, en formato híbrido a lo largo de 2021 y 2022**.

El programa se estructura en cinco bloques:

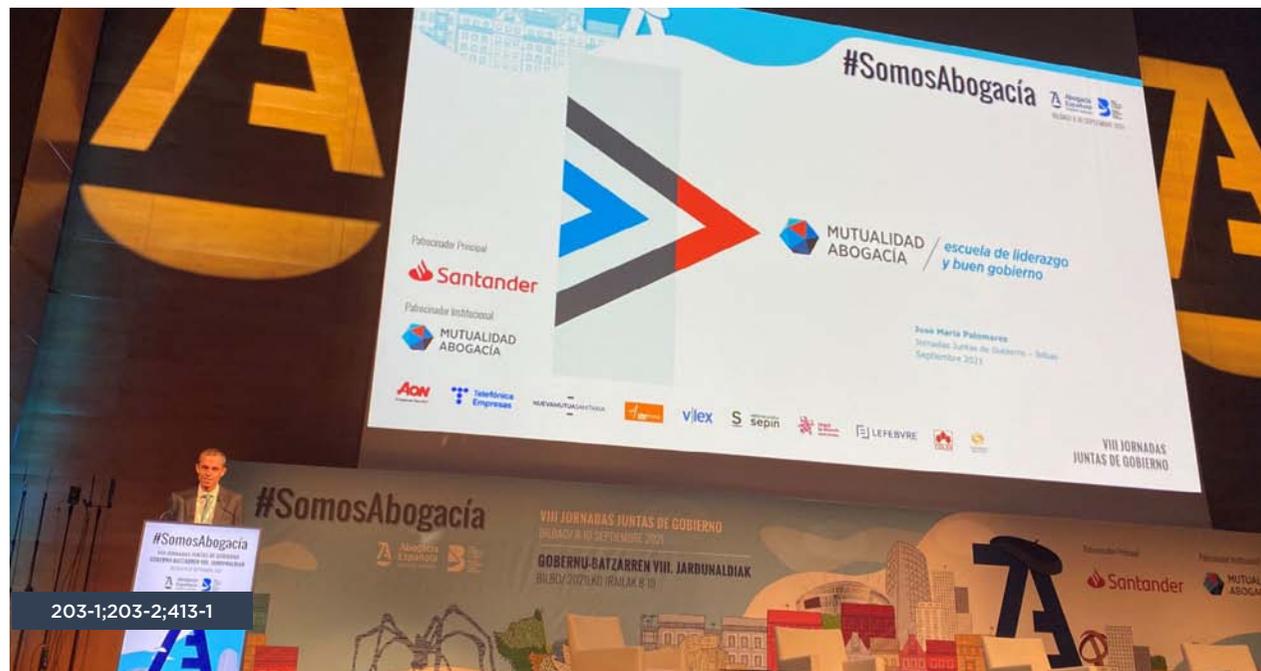
- **Liderazgo desde el Consejo de Administración y Juntas de Gobierno.**
- **Gestión Empresarial.**
- **Buen Gobierno.**
- **Competencias Personales.**
- **CEO Fórum.**

Asimismo, la Escuela ofrece formación sobre aspectos ASG y sostenibilidad.

Más información  
de la Escuela de  
Liderazgo y Buen  
Gobierno



<https://escuelaliderazgo.mutualidadabogacia.com/>



En lo relativo a la acción social, la Mutualidad está **comprometida con las comunidades locales** en las que desarrolla su actividad bien con actuaciones directas, bien a través de la colaboración con organizaciones que trabajan en el desarrollo de proyectos sociales. En este sentido, destaca la labor de Fundación Mutualidad Abogacía, creada por Mutualidad de la Abogacía, y que tiene como misión extender el propósito social de la aseguradora, como se explicará más adelante.

A su vez, Mutualidad de la Abogacía **colabora puntualmente con diferentes organizaciones del tercer sector** para dar respuesta a diferentes necesidades sociales del entorno.

En 2021, desarrolló **“Navidad entre fogones”, una actividad de voluntariado “foodie” que organizó, junto con Adopta un Abuelo, para promover las relaciones intergeneracionales y el intercambio de conocimientos y experiencias**, poniendo en valor el papel de las personas sénior. Al mismo tiempo, concienciaba sobre la soledad que experimentan muchas personas mayores durante las fiestas navideñas.

También participó, por quinto año consecutivo, en los **Premios Solidarios del Seguro**, un reflejo del compromiso social y de la solidaridad del sector asegurador español. La entidad premiada por la Mutualidad, propuesta y votada por las personas de la plantilla, fue **Fundación Pequeño Deseo y su proyecto de humanización** de las unidades neonatales en hospitales.

Mutualidad de la Abogacía se unió a “Give & Gain 2021- Semana de la Acción Solidaria y el Voluntariado de las Empresas”, iniciativa de referencia organizada por Forética. Adicionalmente, Mutualidad de la Abogacía contribuye a la sociedad también con gestos como con la **compra de merchandising solidario**, cuyo objetivo es ayudar a diferentes causas sociales.

“Navidad entre fogones”



<https://www.youtube.com/watch?v=7-UqJlv5W7g>



## 4.2 Fundación Mutualidad Abogacía

### Aportando más valor

Fundación Mutualidad Abogacía fue creada en el año 2003 por Mutualidad de la Abogacía con el fin de llevar más lejos el propósito social de la entidad. Su labor se desarrolla con el claro objetivo de aportar valor a los mutualistas y profesionales jurídicos, tanto en el ámbito personal como profesional. Por otra parte, tiene la misión de impulsar la calidad de vida de las personas mediante la promoción de la cultura financiera y a través de la propuesta de soluciones en el ámbito del envejecimiento de la población. Gracias a su labor, la Fundación se ha consolidado como un pilar esencial dentro de la dimensión social de la estrategia de sostenibilidad de la Mutualidad.



*fundación*  
**MUTUALIDAD  
ABOGACÍA**



**CULTURA  
FINANCIERA Y  
DEL AHORRO**



**TALENTO  
JURÍDICO**



**ENVEJECIMIENTO**



**COMPROMISO  
SOCIAL**

“

“Desde Fundación Mutualidad Abogacía trabajamos para acompañar a los profesionales del derecho en momentos vitales claves y para promover la cultura financiera y del envejecimiento, con el fin de lograr la mejora de la calidad de vida”.

Blanca María Narváez. Directora General Fundación Mutualidad Abogacía.

**Enrique Sanz Fernández-Lomana**, Presidente. Miembro de la Comisión Permanente Ejecutiva.

**Cipriano Arteché**, Vicepresidente. Miembro de la Comisión Permanente Ejecutiva.

**Antonio V. Albanés Membrillo**, Secretario. Miembro de la Comisión Permanente Ejecutiva.

**Victoria Luisa Ortega Benito**, Patrona. Miembro de la Comisión Permanente Ejecutiva.

**Rosalina Díaz Valcárcel**, Patrona.

**Eduardo Madina Muñoz**, Patrono.

**Josep Sánchez Llibre**, Patrono.

**César Torres Díaz**, Patrono.

**Ana López-Casero Beltrán**, Patrona.

## Patronato

a 31/12/2021



*fundación*  
**MUTUALIDAD  
ABOGACÍA**

## Cultura financiera y del ahorro

### Observatorio del Ahorro Familiar

Creado por Fundación Mutualidad Abogacía e IE Foundation, el Observatorio del Ahorro Familiar nació con el fin de **sensibilizar a la sociedad española sobre la necesidad de mejorar su cultura del ahorro y planificación financiera**.

Además, conscientes de la importancia que tiene el ahorro también a nivel macroeconómico, el Observatorio aporta conocimiento de valor destinado a ayudar a instituciones y autoridades financieras a tomar decisiones que pueden actuar como palanca de cambio social.

### Investigación

Una de las funciones principales que desarrolla el Observatorio es la de **analizar y difundir los datos y conclusiones más relevantes sobre el comportamiento de las familias**, tanto frente al ahorro como en cuanto a su planificación financiera. De manera más concreta, Fundación Mutualidad Abogacía e IE Foundation han realizado, durante 2021, el estudio **“Determinantes del ahorro de los hogares: la educación financiera, protagonista”**.

### Jornadas con expertos

A lo largo de 2021, el Observatorio del Ahorro Familiar ha organizado diferentes sesiones entre las que destaca el panel virtual que, bajo el título **“Los hogares en la era post-covid: cómo deben ahorrar y donde deben invertir”**, abordó los principales factores que influyen en el ahorro, las dinámicas previas a la pandemia y las mejores alternativas con las que actualmente cuentan quienes desean ahorrar.

### Premio del Observatorio Ahorro Familiar

Para reconocer la labor de los profesionales de la comunicación que, con sus trabajos, contribuyen a impulsar la planificación financiera y a fomentar la cultura del ahorro en las familias españolas, Fundación Mutualidad Abogacía lanzó en 2021 el **Premio del Observatorio Ahorro Familiar**. En su primera edición el Premio, dotado con 10.000€, contó con un total de 94 trabajos presentados. El trabajo periodístico ganador, que se dio a conocer durante la primera gala de los Premios Fundación Mutualidad Abogacía, recayó en Isabel Gaspar, de El Economista, por su artículo **“Los países con buena educación financiera salen antes de las crisis”**.

### Formación

La formación constituye una de las líneas fundamentales de actuación de la Fundación, a través de la que trata de poner en valor la educación financiera como uno de los medios más efectivos para mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas. **La labor formativa se desarrolla a través de diferentes iniciativas, entre las que resaltan las píldoras audiovisuales “¿Sabías qué...?”. En 2021, se realizaron un total de 16 vídeos.**



**fundación**  
**MUTUALIDAD**  
**ABOGACÍA**

**observatorio**  
**del ahorro familiar**

## Laboratorio Ahorro y Consumo Responsable

Fundación Mutualidad Abogacía desarrolla el **programa de intervención socioeducativa Laboratorio Ahorro y Consumo Responsable**. Su vocación es promover desde la infancia el consumo responsable, la cultura del ahorro, la economía circular o la innovación social, entre otros, a través de la metodología *Design Thinking*.

Para extender el alcance de este programa a la máxima población posible, cuenta con la comunidad **#MultiplicadoresPorLaSostenibilidad**, constituida por personas formadoras y facilitadoras, para quienes imparte sesiones formativas, organiza intervenciones y aporta materiales de soporte. **Esta comunidad se ha ampliado en 2021 con nuevas adhesiones, entre las que destacan varios ayuntamientos de la Comunidad de Madrid o la Fundación Capacis, entre otras**. Además, gracias al convenio de colaboración entre la **Fundación y Cruz Roja**, se han adherido 27 oficinas territoriales de dicha entidad, lo que ha contribuido en la expansión del programa.

Entre las acciones que ha desarrollado el Laboratorio en 2021, destacan actividades como las que se organizaron con motivo del **Día Mundial del Medioambiente, en colaboración con el Ayuntamiento de Pinto**. Dichas actividades incluían una yincana familiar y talleres sobre consumo responsable y ahorro en los hogares.



Entidades adheridas

**33**

Profesionales formados

**+ 50**

Impacto en

**+650** niños, niñas y adolescentes

### Plan de Educación Financiera del Banco de España y la CNMV

En 2021, Fundación Mutualidad Abogacía ha anunciado su integración en el **Plan de Educación Financiera**, un proyecto de carácter colaborativo promovido desde 2008 por el Banco de España y la Comisión Nacional del Mercado de Valores. En el marco de esta adhesión, la Fundación adaptó unos contenidos audiovisuales propios sobre consumo responsable para personas con inteligencia límite, con el objetivo de contribuir a la **mejora de la comprensión de los productos y conceptos financieros de diferentes perfiles de diversidad**.

## Talento jurídico

**Apoyar el desarrollo profesional de las personas que forman parte del sector jurídico es una de las razones de ser de Fundación Mutualidad Abogacía.**

El programa Cátedra Fundación Mutualidad Abogacía nació el año 2011, en colaboración con Universidades, Escuelas de Negocios y Escuelas de Práctica Jurídica de toda España, con el propósito de aportar nuevas competencias a estudiantes del Máster Universitario de Acceso a la Abogacía para su desarrollo profesional.

### Formación

En la actualidad, Fundación Mutualidad Abogacía tiene convenios con una red de 78 instituciones, a través de las cuales acerca al alumnado formación práctica en materia de previsión social, marketing para despachos, cumplimiento normativo y otras materias de interés. También destaca la reedición del libro “La organización profesional del abogado”, un material fundamental para quienes comienzan en el ejercicio de la abogacía.

### IX Premios a la Excelencia Cátedra Fundación Mutualidad Abogacía

Los Premios a la Excelencia Cátedra Fundación Mutualidad Abogacía tienen la finalidad de **impulsar el desarrollo de trabajos de investigación sobre temas de actualidad para la abogacía.**

En su IX edición, que recibió un total de 41 trabajos, el jurado otorgó dos primeros premios *exaequo* a los trabajos “El secreto profesional del abogado frente a la DAC” de Gonzalo Isidoro Cobo Sanz y el “DAC vs secreto profesional de los abogados”, de Ignacio González del Yerro Velo de Antelo.

**Los trabajos premiados reciben una dotación económica de 5.000€ en el caso del primer premio, 3.000€ para el segundo premio y 2.000€ para el tercer premio.** Además, se les abonan las cuotas colegiales de los dos primeros años de ejercicio y se les facilita dos años de cuotas gratuitas del Plan Universal de Mutualidad de la Abogacía.

### Becas Cátedra

Las Becas Cátedra pretenden facilitar el Máster de Acceso a la Abogacía, costeadando uno de los cursos de este postgrado a aquellos estudiantes que hayan destacado por la excelencia de su expediente académico.

Becas

Inversión

**158 316.000€**

## II Edición Lab Emprendimiento Jurídico

Lab Emprendimiento Jurídico es la iniciativa de **pre-incubación e incubación de startups más grande del ámbito legal europeo.**

Su objetivo es impulsar el talento emprendedor y la cultura de la innovación en el sector jurídico y, para ello, **ofrece a 100 profesionales que quieran emprender en el ámbito jurídico nacional e internacional la oportunidad de desarrollar ideas innovadoras** que ayuden a afrontar los retos actuales que se presentan en el sector legal.

Las personas participantes disfrutaron de un itinerario formativo que incluye experiencias de valor añadido (*bootcamps, masterclass, mentoring* etc.).

Los 3 proyectos ganadores recibieron una dotación económica de 10.000€ para el equipo ganador, 5.000€ para el segundo y 3.000€ para el tercero, así como un espacio coworking y el asesoramiento de expertos del sector para impulsar su proyecto.

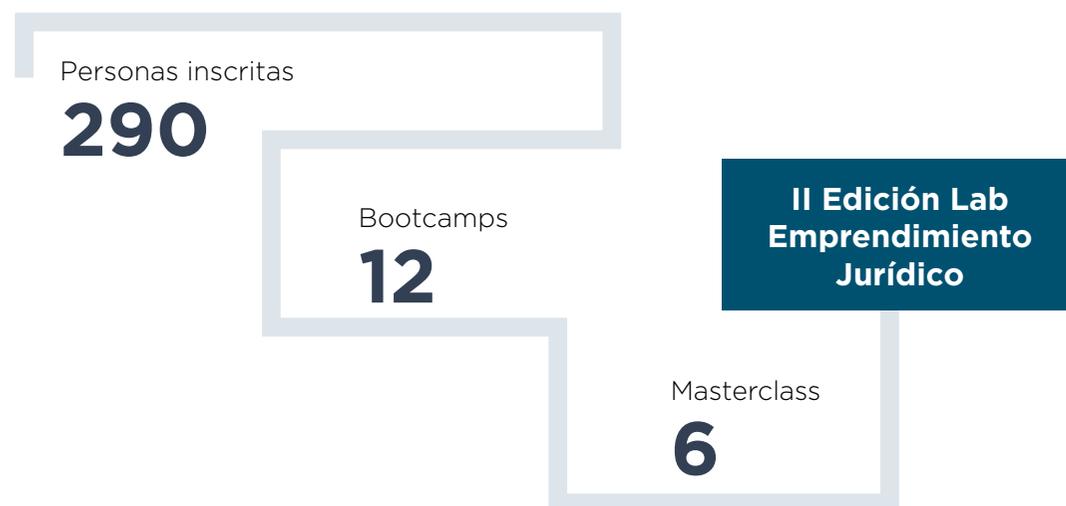
Como novedad en 2021 y línea con el compromiso de la Fundación con la Agenda 2030, la **II Edición de #LabJurídico incluyó una mención especial, dotada con 3.000€, al proyecto que mejor promoviera los Objetivos de Desarrollo Sostenible.**

El equipo ganador en 2021 ha sido **Artificia**, cuyo propósito es asesorar a empresas tecnológicas sobre las nuevas obligaciones legales relacionadas con la inteligencia artificial. Además, este proyecto obtuvo la mención especial por su compromiso con los ODS y la Agenda 2030.

## Sesiones con expertos

Con el objetivo de analizar los efectos de un año de pandemia en el sector jurídico, Fundación Mutualidad Abogacía organizó el **encuentro virtual “Innovación y tendencias del sector jurídico”**, en el que se debatió cómo se perfila el horizonte del sector jurídico y cuáles serán las tendencias tecnológicas que marcarán el sector en los próximos años.

Este webinar, al que **asistieron 346 personas**, contó con la colaboración del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, Ilustre Colegio de Abogados de Vigo, Abertis Mobility Services, U&C Abogados y Universidad de Barcelona.



## Compromiso social

### Ayudas para mutualistas

La acción social y la solidaridad son pilares indispensables en los que se sustenta la Fundación.

#### Pensiones mínimas

Complemento de los ingresos de los mutualistas jubilados, si su prestación se sitúa por debajo de la renta mínima mensual.

**1.110.769€**  
**1.706** beneficiarios.

#### Hijos con diversidad funcional

Abono de las cuotas para una prestación mensual o capital equivalente que reciben los hijos con diversidad funcional del mutualista en caso de fallecimiento de éste.

**94.719€**  
**75** beneficiarios.

#### Necesidades extraordinarias

Para cuidar de las personas mutualistas en situaciones excepcionales de diversa índole que pueden darse a lo largo de la vida.

**17.975€**  
**8** beneficiarios.

#### Ayudas estudios

Para ayudar a sufragar los gastos derivados de la educación de los hijos de mutualistas.

INCENTIVO A LA  
ESCOLARIZACIÓN

**565.600€**  
**707** beneficiarios.

ESTUDIOS  
OBLIGATORIOS

**326.000€**  
**815** beneficiarios.

ESTUDIOS  
NO OBLIGATORIOS

**154.800€**  
**258** beneficiarios.

#### Autonomía personal y bienestar

Para cuidar de la salud y el bienestar físico y emocional de los mutualistas sénior.

**34.300€**  
**49** beneficiarios.

## Alianza con Cruz Roja

En 2020, la Fundación estableció una alianza con Cruz Roja, con una **duración de 3 años y con una aportación total de 150.000€**. Durante el año 2021, ambas entidades han seguido sumando su experiencia en diferentes líneas de actuación orientadas a potenciar las competencias digitales de la población y a mejorar el acceso a los trámites con la Administración Pública entre el colectivo sénior, entre otras acciones.

En este sentido, se lanzaron diferentes **módulos de formación en competencias digitales para acercar el uso de las principales herramientas digitales a las personas mayores y mejorar su autonomía**.

Asimismo, desde la red de infancia y familia de Cruz Roja se ha continuado impulsando el proyecto de Laboratorio Ahorro y Consumo Responsable de la Fundación. Por otra parte, el área de mayores de esta entidad humanitaria participó activamente en las jornadas de presentación del Informe de Calidad de Vida Digna y Sostenible, elaborado por Fundación Mutualidad Abogacía y la Universidad de Barcelona.

## Envejecimiento

### Escuela de Pensamiento

**El aumento de la esperanza de vida y la longevidad de la población son dos de los grandes retos a los que se enfrenta la sociedad actual.** Consciente de ello, Fundación Mutualidad Abogacía destina gran parte de su actividad al estudio y propuesta de soluciones en el ámbito de la nueva longevidad.

La **Escuela de Pensamiento es un *think tank* creado para aportar valor a la sociedad y a los actores vinculados con la cultura y la economía del envejecimiento, desde una perspectiva multidisciplinar.**

Cuenta con un excepcional **Consejo Científico**, formado por profesionales de prestigio en diferentes disciplinas. Todas estas personas han sido públicamente reconocidas por la excelencia de su trayectoria, de acreditada independencia, y por su compromiso con la misión social y los valores con los que se identifica la Escuela.

Para conocer al Consejo Científico, accede a la web de la Escuela:  
<https://www.escueladepensamiento.org/>



**fundación**  
**MUTUALIDAD**  
**ABOGACÍA**

**escuela**  
**de pensamiento**

### Tratado de Derecho y Envejecimiento

En 2021, Fundación Mutualidad Abogacía presentó el **primer Tratado de Derecho y Envejecimiento de España**. Esta obra, pionera en nuestro país y en Europa, nace con el objetivo principal de examinar los derechos y libertades de las personas mayores para ofrecer a la sociedad una visión de conjunto sobre sus necesidades normativas específicas. La iniciativa contribuye así a modular una sociedad integradora en la nueva longevidad, abierta a la promoción de sus derechos. El acto de presentación contó con la participación de la Ministra de Justicia, Pilar Llop Cuenca.

### Premio Escuela de Pensamiento

En 2021, la Fundación lanzó los Premios Fundación Mutualidad Abogacía con la incorporación del **Premio Escuela de Pensamiento al mejor proyecto para una ancianidad digna**. Con este galardón, dotado con 10.000€, se reconocen aquellas iniciativas que destacan por su contribución a la mejora de la calidad de vida de los adultos mayores, así como a la promoción de la cultura y economía del envejecimiento. El ganador de esta primera edición fue Covirán, cooperativa nacional de distribución de productos de gran consumo.

### Cátedra Economía del Envejecimiento

La “Cátedra UB - Escuela de Pensamiento Fundación Mutualidad Abogacía sobre Economía del Envejecimiento” es el resultado de la colaboración entre Fundación Mutualidad Abogacía y la Universitat de Barcelona. Su objetivo es impulsar la investigación, el debate y la divulgación alrededor del envejecimiento. Durante 2021 se ha desarrollado el **Indicador de Calidad de Vida Digna y Sostenible de la Vejez (ODS-IVDS65+)**, el primer indicador que mide la calidad de vida de los adultos mayores en España y Europa. El proyecto se presentó en el marco de las jornadas “ODS y población mayor: retos sociales y económicos de la nueva longevidad”, organizadas conjuntamente por la Fundación y la Universidad.

## Divulgación y sensibilización

Escuela de Pensamiento ha estado presente en las formaciones de la Fundación de la Abogacía Española, dentro del marco del **Aula de Derechos Humanos, y en ciclos formativos dedicados a los “Derechos de las Personas Mayores”**.

También destaca la campaña “Navidad entre fogones”, llevada a cabo junto con Mutualidad de la Abogacía y la organización Adopta un Abuelo, cuyo objetivo era fomentar los lazos entre las diferentes generaciones, poniendo en valor el papel de las personas sénior.

## Alianza con el Ministerio de Justicia

En 2021, Fundación Mutualidad Abogacía ha firmado un convenio de colaboración con el Ministerio de Justicia para contribuir a **la transformación digital de la justicia en España** y ayudar a paliar la brecha digital que existe en zonas del territorio en regresión demográfica, especialmente entre el colectivo de adultos mayores.

El acuerdo establece un marco general de actuación para poner en marcha proyectos específicos en materia de investigación, consultoría tecnológica y asesoramiento mutuo, cuyos resultados permitan contribuir a facilitar la interacción del conjunto de los ciudadanos con el servicio público de justicia.



## Premios Fundación Mutualidad Abogacía

La Fundación celebró en 2021 la **I edición de los Premios Fundación Mutualidad Abogacía**, que reconocen las diferentes iniciativas que promueven los valores y objetivos de la Fundación.

Los premios se entregaron en una gala, celebrada en Casa de América en Madrid, que tuvo a la periodista Marta Reyero como maestra de ceremonias.

### I edición Premios Fundación Mutualidad Abogacía



<https://www.youtube.com/watch?v=UdEUqf15SqM&t=1216s>



### Galardones

- **Isabel Gaspar**, Premio Observatorio del Ahorro Familiar al mejor trabajo periodístico en fomento del ahorro y la planificación financiera.
- **Catalina Hierro**, VIII Premio a la Excelencia Cátedra Fundación Mutualidad Abogacía.
- **Legal Speech VR**, ganador de la I edición del Lab de Emprendimiento Jurídico.
- **Covirán**, Premio Escuela de Pensamiento al mejor proyecto para una ancianidad digna.
- **Fundación Once**, Premio al Compromiso con la Agenda 2030.



# 5

# MEDIOAMBIENTE

# 5.1 Gestión ambiental responsable

## Comprometidos con reducir los impactos en el entorno

Proteger el medioambiente y combatir el cambio climático son dos de los compromisos que Mutualidad de la Abogacía asume en su actividad diaria y en su estrategia de inversión. La voluntad de impulsar las mejores prácticas en materia de responsabilidad ambiental queda recogida en el Código Ético y de Conducta y en la Política de Responsabilidad Social Corporativa.

Por el sector al que pertenece y su modelo de negocio, la Mutualidad es una empresa bastante **eficiente en cuanto a sostenibilidad ambiental**. Sin embargo, mantiene su compromiso de respetar el medioambiente y, para ello, toma las medidas necesarias para mitigar su impacto en el mismo, según el principio de precaución.

Para ello, la **compañía monitoriza de forma regular una serie de indicadores de desempeño ambiental que miden la eficiencia de la organización y los impactos más importantes**, derivados de sus centros de trabajo, su actividad operacional y administrativa, así como de la cartera de inmuebles sobre los que tiene poder de decisión en la contratación de los suministros.

Conocer estos indicadores permite **adoptar medidas de mejora en su dimensión ambiental**, lo que se traduce en una reducción en los consumos y, por lo tanto, en los impactos que estos producen.

<b>Evolución del consumo energético (GJ)</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Gas natural	1.176	1.035
Energía eléctrica	1.873	1.631
Total	3.049	2.666
GJ/Empleado	22,4	22,2

\* El alcance de los datos es los centros de trabajo de Mutualidad de la Abogacía (C/Serrano 9).

<b>Evolución del consumo de agua (m<sup>3</sup>)</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Agua	463	586
m <sup>3</sup> /Empleado	3,4	4,8

\*El alcance de los datos es los centros de trabajo de Mutualidad de la Abogacía (C/Serrano 9).

\*El consumo de agua es una ponderación aplicada al total, según la superficie que ocupa Mutualidad de la Abogacía en su sede (C/Serrano 9).

\* El agua utilizada por la Mutualidad proviene del suministro municipal.

<b>Evolución del consumo de papel (Tn)</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Papel	8	12
Tn/Empleado	0,05	0,1

**En 2020, la situación especial generada por la pandemia de la COVID-19 se reflejó también en los indicadores monitorizados,** ya que durante el ejercicio las oficinas no estuvieron operativas al 100%. **Esto explica el ligero incremento de algunos indicadores,** ya que en 2021 se ha retomado cierta normalidad en la actividad, sin ser ésta aún completa.

Por otro lado, y considerando la actividad de la Mutualidad, la entidad no valora de forma específica los impactos en el pasivo derivado

de riesgos medioambientales. Durante el ejercicio 2021, no ha recogido provisiones específicas en el balance para hacer frente a riesgos medioambientales ni ha registrado gastos en esta materia. Asimismo, la **Mutualidad opera en España donde el sector asegurador cuenta con el Consorcio de Compensación de Seguros (CCS),** entidad pública estatal, que indemniza, entre otros, los daños producidos por acontecimientos extraordinarios, incluidos los causados por fenómenos naturales.

En lo que respecta a la biodiversidad, Mutualidad de la Abogacía tiene su sede y oficinas en terrenos urbanos, por tanto, **no impacta directamente en espacios naturales protegidos o sobre la biodiversidad.**

A lo largo del ejercicio anterior, Mutualidad de la Abogacía **no ha recibido ningún tipo de sanción ni multa en materia ambiental.**

## Gestión de residuos

En lo que respecta a la gestión de residuos, Mutualidad de la Abogacía cuenta con **contenedores específicos para su correcto depósito y ha establecido un sistema de recogida a través de proveedores especializados**. Se presentan a continuación los residuos más relevantes que se producen debido a la actividad en los centros de trabajo.

La **recogida y tratamiento de los residuos de papel confidencial** se realiza a través de gestores autorizados y homologados que emiten puntualmente certificación acreditativa, conforme a lo exigido para su reciclaje.

Los **tóner usados son retirados por una empresa autorizada** que los deposita en el punto limpio correspondiente y aporta una certificación que así lo acredita.

En cuanto a la gestión de los residuos que se generan de manera esporádica, como ordenadores, impresoras, etc. la empresa de mantenimiento se encarga de retirar el material

que ya no se utiliza y descarga estos residuos en puntos limpios. Para el tratamiento de los **residuos orgánicos se dispone de contenedores especiales que gestiona el proveedor de limpieza**.

Las medidas establecidas en materia de **economía circular** son las comentadas anteriormente sobre las exigencias en el reciclaje de residuos. Asimismo, se han llevado a cabo otras mejoras para reducir el consumo de plástico como el uso de vasos de cartón en los dispensadores de agua o suministro de tazas reutilizables a los empleados.

Adicionalmente, la pandemia de la COVID-19 ha supuesto el **uso de mascarillas en el día a día de las personas**. Una herramienta de protección sanitaria pero que es necesario desechar correctamente para minimizar su impacto en el medioambiente. Por ello, en 2021, se instalaron **contenedores de reciclaje de mascarillas** para su posterior transformación en combustible.



<b>Evolución en la gestión de residuos (Tn)</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Papel confidencial	0,95	0,99
Tóner	0,019	0,019

\* El alcance de los datos es los centros de trabajo de Mutualidad de la Abogacía (C/Serrano 9).

## Gestión responsable de la cartera de inmuebles

El sector inmobiliario representa más de un tercio de las emisiones de CO<sub>2</sub> en Europa. Consciente de esta realidad, la Mutualidad, como inversor responsable, ha puesto durante los últimos años el **foco en la mejora de la sostenibilidad de la cartera de inmuebles, en el marco de su estrategia de generación de valor para los clientes y la sociedad.**

De forma concreta, el Departamento de Gestión de Activos Inmobiliarios ha integrado la **gestión responsable en aquellos inmuebles que son propiedad al 100%** de la aseguradora y cuyas instalaciones gestiona también en su totalidad.

Fruto de este esfuerzo, ha obtenido el **certificado BREEAM® en 15 edificios:** su sede principal y los edificios más significativos de su cartera inmobiliaria directa. BREEAM® es un referente a nivel mundial de evaluación y certificación de la sostenibilidad en la edificación. En 2021, la compañía inició su proceso para obtener la **certificación LEED®**, sistema de clasificación de edificios ecológicos internacional para fomentar el desarrollo de edificaciones basadas en criterios sostenibles y de alta eficiencia, para “Espacio Mutualidad”, la nueva oficina de atención al mutualista que se inaugurará en 2022. La reforma se ha realizado bajo rigurosos criterios de sostenibilidad, como iluminación de bajo consumo, detectores de presencia, puntos de reciclaje, mobiliario y materiales sostenibles, medidas para

reducir el consumo de agua, etc. Del mismo modo, la Mutualidad se encuentra en proceso para la **obtención de la Certificación de Accesibilidad, AIS**, en algunos de sus inmuebles, que reconoce un alto grado de compromiso en materia de accesibilidad física, sensorial y cognitiva.

En 2021, se ha vuelto a calcular la **huella de carbono (alcance 1, 2 y 3 -agua-) de las inversiones inmobiliarias** sobre las que tiene poder de decisión en la contratación de los suministros.

**El 100% de la electricidad que la Mutualidad gestiona en su cartera proviene de fuentes de energía renovable.** Asimismo, se trabaja continuamente por mejorar la eficiencia de los edificios incorporando medidas como la sustitución de luminarias por LED, instalación de sistemas inteligentes (BMS) con información detallada de consumo, instalación de energía solar térmica, etc. Todas estas acciones se acompañan de campañas de concienciación dirigidas a los arrendatarios, con la finalidad de impulsar el consumo responsable o el reciclaje, entre otros.

La **previsión para 2022 es seguir avanzando y aplicar mejoras como la instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos**, una mayor apuesta por la energía fotovoltaica, mejoras en el marco de BREEAM® o la inclusión de cláusulas de sostenibilidad en los contratos de arrendamiento, entre otras.

“

“La gestión sostenible de nuestra cartera de inmuebles se ha convertido en una apuesta estratégica que nos permite mejorar la rentabilidad, generando más valor para el cliente”.

Carlos Pérez-Baz. Director de Inversiones Inmobiliarias.

## 5.2 Acción frente al cambio climático

### Una responsabilidad compartida

Mutualidad de la Abogacía recoge en el eje ambiental de su estrategia de sostenibilidad la acción contra el cambio climático. Aunque no forma parte de un sector crítico frente al problema del calentamiento global, es consciente de los efectos derivados de las emisiones de los gases de efecto invernadero sobre la calidad de vida de las personas.

Por esta razón, la **entidad fomenta las buenas prácticas relacionadas con la lucha contra el cambio climático**. Como agente que interviene en los mercados, apuesta por la inversión socialmente responsable, que tiene un papel relevante en la transición hacia una economía baja en emisiones. A su vez, asume su responsabilidad con las emisiones generadas por su propia actividad.

Un año más, Mutualidad de la Abogacía ha realizado el **cálculo de su huella de carbono a partir del modelo internacional GHG Protocol**, que incluye emisiones directas, indirectas e inducidas. Asimismo, la compañía ha vuelto a calcular la huella de carbono (alcance 1, 2 y 3 -agua-) de las inversiones inmobiliarias sobre las que tiene poder de decisión en la contratación de los suministros.

La compañía volvió a someter a **verificación externa el cálculo de la huella de carbono a través de una entidad independiente**. Asimismo, inscribió de nuevo la huella de carbono (la calculada para 2020) en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, y obtuvo el sello que reconoce el esfuerzo de las organizaciones en el cálculo, reducción y compensación de sus emisiones.

Desde el año 2017, año en el que comenzó a medir su huella, la Mutualidad ha logrado reducir sus **emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) más del 80%**. La atípica disminución en 2020 y 2021 se explica por la situación de pandemia que favoreció el teletrabajo y desencadenó la cancelación de viajes, con su correspondiente efecto en la reducción de las emisiones.

Desde el año 2017, año en el que comenzó a medir su huella, la Mutualidad ha logrado reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) más del 80%.

Huella de Carbono 2021 - 2020		2021	2020
Mutualidad de la Abogacía		Emisiones (tCO <sub>2</sub> eq)	Emisiones (tCO <sub>2</sub> eq)
Alcance 1	Gas Natural	59,440	52,323
	Refrigerantes	0	0
	<b>Total emisiones</b>	<b>59,440</b>	<b>52,323</b>
	<b>Emisiones/Empleado</b>	<b>0,43</b>	<b>0,43</b>
Alcance 2	Electricidad	0	17,387
	<b>Total emisiones</b>	<b>0</b>	<b>17,387</b>
	<b>Emisiones/Empleado</b>	<b>0</b>	<b>0,14</b>
Alcance 3	Transporte con medios externos	23,611	12,706
	Transporte in itinere	17,496	35,534
	Consumo de agua	0,082	0,122
	Consumo de papel	7,318	11,036
	Residuo de tóneres	0,0004	0,260*
	<b>Total emisiones</b>	<b>48,507</b>	<b>59,658</b>
	<b>Emisiones/Empleado</b>	<b>0,35</b>	<b>0,49</b>
<b>Total emisiones</b>	<b>107,947</b>	<b>129,368</b>	
<b>Emisiones/Empleado</b>	<b>0,79</b>	<b>1,07</b>	

Los alcances 1 y 2 incluyen las emisiones asociadas al consumo energético (electricidad y gas), así como las eventuales recargas de gases refrigerantes que puedan producirse en los centros de trabajo de la Mutualidad (C/Serrano 9).

Las emisiones asociadas al consumo de agua (alcance 3) incluyen los centros de trabajo de la Mutualidad, ponderando el consumo según la superficie que ocupa la compañía en su sede (C/Serrano 9).

Los transportes con medios externos a la organización corresponden a los desplazamientos motivados por causas laborales y sobre los cuales Mutualidad ejerce el control financiero.

Los datos del transporte in itinere proceden de una encuesta de movilidad realizada a los empleados de los centros de trabajo (C/ Serrano 9).

Fuentes FE: MITECO, GOV. U.K., ICAO, OCCO, OCCM, Canal de Isabel II e INAGA.

Hasta 2020, el tóner se consideraba un consumible y no un residuo.

Huella de Carbono 2021 - 2020		2021	2020
Cartera de inmuebles		Emisiones (tCO <sub>2</sub> eq)	Emisiones (tCO <sub>2</sub> eq)
Alcance 1	Gas Natural	109,222	119,092
	Refrigerantes	0	0
Alcance 2	Electricidad	0	0
	Consumo de agua	1,390	1,59
	<b>Total emisiones</b>	<b>110,612</b>	<b>120,682</b>

Los alcances 1 y 2 incluyen las emisiones asociadas al consumo energético (electricidad y gas), así como las eventuales recargas de gases refrigerantes que puedan producirse en aquellas inversiones inmobiliarias sobre las cuales la Mutualidad ejerce el control financiero en la contratación o mantenimiento.

Las emisiones asociadas al consumo de agua (alcance 3) incluyen aquellas inversiones inmobiliarias sobre las que la Mutualidad ejerce el control financiero en la contratación de los suministros.

Fuentes FE: MITECO y Canal de Isabel II.

Huella de Carbono 2021 - 2020	2021	2020
Total	Emisiones (tCO <sub>2</sub> eq)	Emisiones (tCO <sub>2</sub> eq)
Emisiones (tCO <sub>2</sub> eq)	218,558	250,051
Total/Empleado	1,60	2,08

Los cambios en el dato de 2020, respecto a lo publicado en la memoria anterior, corresponden a una modificación en los FE posterior al cierre.

### Evolución emisiones por alcance (tCO<sub>2</sub>eq)



## La Mutualidad, “neutra en carbono”

En 2021, Mutualidad de la Abogacía se convirtió en una compañía “neutra en carbono”, compensando el 100% de su huella de carbono (la correspondiente al ejercicio 2020). Con este hito, la entidad se convierte en un referente en el sector asegurador español, al alcanzar un objetivo coherente con el compromiso medioambiental adquirido frente a sus grupos de interés.

La compensación de las emisiones se desarrolló a través de un proyecto de compensación por absorción. Este consiste principalmente en la reforestación con especies vegetales autóctonas de una zona afectada por incendios en la localidad de Eljuve (Teruel). Con esta plantación,

se restablece una cobertura arbórea apropiada, fomentando la biodiversidad y previniendo la erosión en una zona vulnerable y expuesta al riesgo de desertificación. Al mismo tiempo, se contribuye a **recuperar el valor paisajístico de la zona y se genera empleo.**

Este proyecto, promovido por Grupo Sylvestris, quedó registrado en el Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico. Con él, la Mutualidad demuestra una vez más su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible prioritarios para la entidad, y en concreto con el ODS 13, Acción por el Clima.



## 5.3 Medidas para contribuir a la sostenibilidad ambiental

### Reduciendo el impacto ambiental

Mutualidad de la Abogacía no se limita a medir sus consumos y emisiones, sino que estos parámetros aportan una información valiosa sobre dónde existe un margen para la mejora y en qué aspectos se puede actuar.

Como resultado de ello, la compañía ha puesto en marcha diferentes **iniciativas sostenibles para optimizar sus consumos** y, por tanto, sus emisiones de gases de efecto invernadero.

Por lo que respecta al **consumo eléctrico**, la Mutualidad ha apostado durante los últimos ejercicios por medidas sostenibles, como la **sustitución de luminarias por LED, la instalación de detectores de movimiento para encender luz o la renovación de los equipos informáticos a favor de otros más eficientes**, entre otras. Además, como se ha mencionado anteriormente, el 100% de la electricidad (alcance 2) gestionada por Mutualidad de la Abogacía proviene de fuentes de energía renovable.

Adicionalmente, la compañía cuenta con la instalación de sistemas inteligentes (BMS) con los que se consigue un **mayor control de los consumos y una mayor eficiencia y rendimiento**.

En el caso del **papel**, la Mutualidad lo adquiere con **sello ecológico (FSC y PEFC) y promueve su**

**uso responsable**. Para ello, se han implementado medidas como la impresión a doble cara por defecto para los empleados y un proyecto de gran envergadura denominado “Comunicaciones”, orientado a la digitalización de la documentación que se intercambia con las personas mutualistas. **En 2021, se ha continuado con la campaña para recabar el consentimiento de los mutualistas para el envío de documentación por canales digitales.**

En cuanto al **agua, se controlan los consumos y se cuenta con mejoras en las instalaciones como grifería por sensor** que detectan los movimientos y dejan sólo fluir el agua necesaria. Adicionalmente, en lo que respecta a la compra de merchandising, la Mutualidad apuesta porque éste sea ecológico siempre que sea posible.

En el ámbito de la **concienciación y sensibilización**, la Mutualidad elaboró en 2021 un **Manual de Buenas Prácticas Medioambientales** con el fin de promover, en el equipo humano de la compañía, el uso responsable de los recursos.

Su difusión se realizó a través de la intranet corporativa.

Por otra parte, la Mutualidad continuó desarrollando diversas **acciones de sensibilización medioambiental a lo largo de 2021**. Así, se sumó a la #HoraDelPlaneta, el mayor movimiento mundial contra el cambio climático, y apoyó la Conferencia de Naciones Unidas sobre Cambio Climático, COP26, a través de diferentes iniciativas de comunicación internas y externas.

A través del **Laboratorio Ahorro y Consumo Responsable** de Fundación Mutualidad Abogacía, participó en el Día Mundial del Medioambiente organizando, junto con el Ayuntamiento de Pinto, diversas actividades orientadas al consumo responsable y ahorro en los hogares, como una yincana familiar y varios talleres.

Adicionalmente, a través de su plataforma de contenidos **#TúDefinesTuFuturo**, ha continuado publicando contenido para informar y sensibilizar sobre cuestiones medioambientales al colectivo de mutualistas y profesionales jurídicos.

## 6

ACERCA DE  
ESTA MEMORIA

## 6.1 Acerca de esta memoria

### Principios que nos comprometen

Mutualidad de la Abogacía está adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2017 y mantiene su compromiso con sus Diez Principios, basados en Derechos Humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. Con su Comunicación sobre el Progreso 2021 reporta sus iniciativas y avances en dichos ámbitos.

Adicionalmente, los valores de la Mutualidad (mutualista e inclusiva; moderna e innovadora; cercana y humana; sostenible y solvente; sólida y estable; transparente y confiable) guían su estrategia y compromiso en el ámbito de la sostenibilidad.

### Definición del contenido de esta memoria

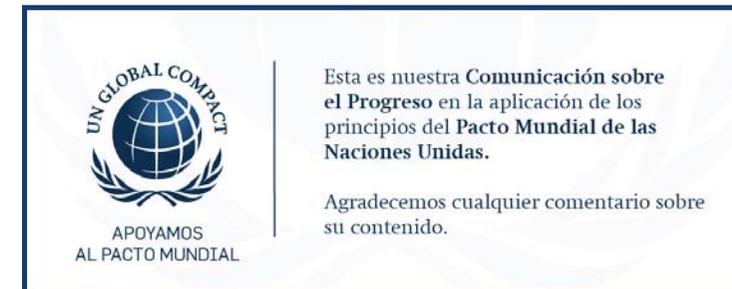
Mutualidad de la Abogacía elabora anualmente su memoria de sostenibilidad, analizando aquella información que mayor relevancia puede tener para sus grupos de interés, según el modelo de relación establecido, el contexto de sostenibilidad de la organización, la materialidad, así como el principio de exhaustividad. En este sentido,

el informe incluye los impactos económicos, ambientales, sociales y de gobierno más significativos de la aseguradora, derivados de su actividad, o aquellos que pueden resultar de interés para la evaluación de sus grupos de interés. Además, esta memoria se realiza atendiendo a criterios como los estándares GRI, los Principios de Pacto Mundial o la Ley 11/2018 en materia de divulgación de información no financiera y diversidad.

Para más información sobre la evaluación de la materialidad, el Plan de Sostenibilidad y el modelo de relación con los grupos de interés se pueden visitar los capítulos correspondientes de esta memoria.

### Verificación

La información económica publicada en esta memoria ha sido revisada por un auditor independiente, tal y como se informa en el informe de auditoría de cuentas anuales. Adicionalmente, la Mutualidad somete a verificación externa la información medioambiental referida a su huella de carbono, lo que implica la comprobación de los indicadores de sus principales consumos (energético, agua, papel y residuo de tóner).



### Cambios significativos

En 2021, no ha habido cambios significativos en cuanto al tamaño, estructura o propiedad de la organización o en su cadena de suministro, ni tampoco ha variado el alcance de la presente memoria respecto a la del ejercicio anterior. Tampoco se han producido cambios significativos en el periodo objeto del informe, la expresión de la información o la lista de temas materiales y coberturas de los temas.

### Memorias anteriores

Las memorias de ejercicios anteriores se encuentran disponibles en formato PDF, para ver online o descargar, en la web [www.mutualidadabogacia.com](http://www.mutualidadabogacia.com).

### Contacto

Para cualquier consulta sobre este informe los grupos de interés pueden dirigirse al e-mail: [sostenibilidad@mutualidadabogacia.com](mailto:sostenibilidad@mutualidadabogacia.com)

Además, puede seguirnos en:



## 7

## ANEXOS

# ANEXO I. Información adicional

## DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR EDAD, CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO (Nº)

			2021	2020	
Menores 30 años	Dirección (alta dirección + dirección)	Hombres	0	0	
		Mujeres	0	0	
		Total	0	0	
	Mandos Intermedios	Hombres	0	0	
		Mujeres	0	0	
		Total	0	0	
	Técnicos y Administrativos	Hombres	0	2	
		Mujeres	4	6	
		Total	4	8	
30-54 años	Dirección (alta dirección + dirección)	Hombres	9	7	
		Mujeres	5	4	
		Total	14	11	
	Mandos Intermedios	Hombres	9	8	
		Mujeres	7	4	
		Total	16	12	
	Técnicos y Administrativos	Hombres	31	28	
		Mujeres	53	45	
		Total	84	73	
			Total	114	96
55-64 años	Dirección (alta dirección + dirección)	Hombres	2	1	
		Mujeres	1	1	
		Total	3	2	
	Mandos Intermedios	Hombres	1	1	
		Mujeres	0	0	
		Total	1	1	
	Técnicos y Administrativos	Hombres	3	5	
		Mujeres	10	8	
		Total	13	13	
			Total	17	16
65 años y más	Dirección (alta dirección + dirección)	Hombres	0	0	
		Mujeres	0	0	
		Total	0	0	
	Mandos Intermedios	Hombres	0	0	
		Mujeres	0	0	
		Total	0	0	
	Técnicos y Administrativos	Hombres	0	0	
		Mujeres	1	0	
		Total	1	0	
			Total	1	0
<b>Total global</b>			<b>136</b>	<b>120</b>	

El 100% del equipo humano de Mutualidad de la Abogacía se encuentra en España.

**DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO, GÉNERO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL (Nº)**

			<b>2021</b>
Contratos a tiempo completo	Hombres		55
	Mujeres		81
Contratos a tiempo parcial	Hombres		0
	Mujeres		0
<b>TOTAL GLOBAL</b>			<b>136</b>
			<b>2021</b>
Contratos Indefinidos a tiempo completo	Menores 30 años	Dirección (alta dirección + dirección)	0
		Mandos Intermedios	0
		Técnicos y Administrativos	3
		Total	3
	30-54 años	Dirección (alta dirección + dirección)	14
		Mandos Intermedios	16
		Técnicos y Administrativos	83
	Total	113	
	55-64 años	Dirección (alta dirección + dirección)	3
		Mandos Intermedios	1
		Técnicos y Administrativos	13
	Total	17	
65 años y más	Dirección (alta dirección + dirección)	0	
	Mandos Intermedios	0	
	Técnicos y Administrativos	1	
Total	1		
<b>Total gobal</b>			<b>134*</b>

\*Hay 2 personas en plantilla con contrato de duración determinada a tiempo completo.

**FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO (HORAS)**

		<b>2021</b>
Dirección (alta dirección + dirección)	Hombres	1959
	Mujeres	314
	Total	2.273
Mandos Intermedios	Hombres	366
	Mujeres	680
	Total	1.047
Técnicos y Administrativos	Hombres	1.525
	Mujeres	3.038
	Total	4.564
<b>Total global</b>		<b>7.884</b>

## ACCIDENTALIDAD

	2021
Índice de incidencia de siniestralidad por accidente laboral*	0
Índice de gravedad *	0
Índice de frecuencia*	0
Nº de muertes por enfermedad laboral	0

\*Índice de incidencia: N.º de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante jornada de trabajo, por cada 1.000 trabajadores expuestos al riesgo.

\*Índice de gravedad: N.º de días perdidos por cada 1.000 horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen procesos in itinere.

\*Índice de frecuencia: N.º de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante jornada de trabajo, por cada millón de horas trabajadas de los trabajadores expuestos al riesgo.

		2021
<b>En jornada laboral</b>		
Nº de accidente de trabajo con baja	Hombres	0
	Mujeres	0
Nº de accidente de trabajo sin baja	Hombres	0
	Mujeres	0
<b>In itinere</b>		
Nº de accidente in itinere con baja	Hombres	0
	Mujeres	0
Nº de accidente in itinere con baja	Hombres	0
	Mujeres	0
<b>Enfermedades profesionales</b>	Hombres	0
	Mujeres	0

Debido a la actividad desarrollada en la Mutualidad, no se han detectado enfermedades profesionales.

## ABSENTISMO

	2021
Nº de horas de absentismo	1.372
Tasa de absentismo*	2,89

\* Sin maternidades/ paternidades.

## REMUNERACIÓN

Grupo profesional	Nivel retributivo	2021
0	0	74.216,02 €
I	I.1	67.469,19 €
I	I.2	56.224,22 €
I	I.3	46.853,25 €
II	II.1	46.853,25 €
II	II.2	39.044,50 €
II	II.3	32.536,86 €
II	II.4	27.691,20 €
II	II.5	23.566,67 €
II	II.6	20.056,76 €
III	III.1	17.069,55 €
III	III.2	14.843,01 €
IV	IV.1	13.493,67 €

## DESPIDOS POR EDAD, CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO (Nº)

		<b>2021</b>	
Menores 30 años	Dirección (alta dirección + dirección)	Hombres	0
		Mujeres	0
		Total	0
	Mandos Intermedios	Hombres	0
		Mujeres	0
		Total	0
	Técnicos y Administrativos	Hombres	0
		Mujeres	0
		Total	0
30-54 años	Dirección (alta dirección + dirección)	Hombres	0
		Mujeres	0
		Total	0
	Mandos Intermedios	Hombres	1
		Mujeres	0
		Total	0
	Técnicos y Administrativos	Hombres	0
		Mujeres	0
		Total	0
55-64 años	Dirección (alta dirección + dirección)	Hombres	0
		Mujeres	0
		Total	0
	Mandos Intermedios	Hombres	0
		Mujeres	0
		Total	0
	Técnicos y Administrativos	Hombres	0
		Mujeres	0
		Total	0
65 años y más	Dirección (alta dirección + dirección)	Hombres	0
		Mujeres	0
		Total	0
	Mandos Intermedios	Hombres	0
		Mujeres	0
		Total	0
	Técnicos y Administrativos	Hombres	0
		Mujeres	1
		Total	0
<b>Total global</b>			<b>1</b>

## ROTACIÓN

		<b>2021</b>
Tasa de rotación		8,3%
% de bajas voluntarias		6,9%

## PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Durante el ejercicio 2021 ha habido dos empleados con discapacidad mayor o igual al 33%, uno en la categoría de mandos intermedios y uno en la categoría de directores. En 2020 hubo un empleado dentro de la categoría de Mandos Intermedios, con discapacidad mayor o igual al 33%.

## INFORMACIÓN FISCAL\*

		<b>2021</b>
Impuesto sobre sociedades		13.654.043€
Beneficio después de impuestos (BDI)		24.325.103€
Subvenciones públicas recibidas	Mutualidad de la Abogacía no ha recibido subvenciones públicas en el último ejercicio.	

\*La información fiscal detallada está disponible en las cuentas anuales, publicadas en la web.

## ANEXO II. Índice de contenidos GRI. 2021.

Para el Materiality Disclosures Service, GRI Services ha revisado que el Índice de Contenidos GRI se presenta con claridad y las referencias a los Contenidos 102-40 a 102-49 están alineadas con las secciones correspondientes del cuerpo del informe.



Contenido GRI	Descripción	Localización/Respuesta directa
GRI 101: Fundamentos 2016		
GRI 102: Contenidos generales 2016		
Perfil de la organización		
102-1	Nombre de la organización	Pág. 12. Mutualidad General de la Abogacía.
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	Pág. 11.
102-3	Ubicación de la sede	C/ Serrano 9, 28001, Madrid.
102-4	Ubicación de las operaciones	Pág. 12. La actividad de la Mutualidad se lleva a cabo en España.
102-5	Propiedad y forma jurídica	Pág. 12-13.
102-6	Mercados servidos	Pág. 12-13.
102-7	Tamaño de la organización	Pág. 11; 16; 36. Cuentas Anuales 2021.
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág. 36-45; 88-91.
102-9	Cadena de suministro	Pág. 56.
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Pág. 86.
102-11	Principio o enfoque de precaución	Pág.14-15; 26-27; 77-84.
102-12	Iniciativas externas	Pág. 3;17-20; 86.
102-13	Afiliación a asociaciones	Pág. 20.
Estrategia		
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Pág. 4-5.
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Pág. 4-5; 14-15; 17-21; 26-27; 30-32; 77-84.
Ética e integridad		
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Pág. 10; 28-29.
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Pág. 28-29.

Contenido GRI	Descripción	Localización/Respuesta directa
Gobernanza		
102-18	Estructura de gobernanza	Pág.18; 23-24.
102-19	Delegación de autoridad	Pág. 17-18.
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Pág.17-18.
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	Pág.17-18; 34-35.
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	Pág. 24. Junta de Gobierno y Comisiones (web corporativa). Informe Anual de Gobierno Corporativo.
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Pág. 24. Presidente no ejecutivo. Junta de Gobierno y Comisiones (web corporativa). Informe Anual de Gobierno Corporativo.
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Pág. 23.
102-25	Conflictos de intereses	Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	Pág. 14-15;17-18; 23.
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Pág. 23.
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Pág. 23.
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Pág. 14; 17-18; 23; 26-27.
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	Pág. 26-27.
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	Pág. 17-18. En 2021, la Comisión de Ética y Sostenibilidad se ha reunido trimestralmente.
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	Pág. 17-18. El informe de sostenibilidad es aprobado por la dirección.
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	Las denuncias recibidas a través del canal de denuncias se reportan a la Junta de Gobierno en el Informe Anual de Cumplimiento.
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	Pág. 29.
102-35	Políticas de remuneración	Pág. 43-44.
102-36	Proceso para determinar la remuneración	Pág. 43-44.
102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	Pág. 43-44.

Contenido GRI	Descripción	Localización/Respuesta directa
Participación de los grupos de interés		
102-40	Lista de grupos de interés	Pág. 35.
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	Pág. 42.
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	Pág. 34-35.
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág. 17-18; 34-35.
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Pág. 17-18.
Prácticas para la elaboración de informes		
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Relación de sociedades de Grupo Mutualidad Abogacía en Cuentas Anuales Consolidadas.
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Pág. 3; 17-18; 86.
102-47	Lista de temas materiales	Pág. 17-18.
102-48	Reexpresión de la información	Pág. 86.
102-49	Cambios en la elaboración de informes	Pág. 86.
102-50	Periodo objeto del informe	Ejercicio 2021. Publicada en abril 2022.
102-51	Fecha del último informe	Ejercicio 2020. Publicada en abril 2021.
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Pág. 3. Anual.
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Pág. 86. sostenibilidad@mutualidadabogacia.com
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Pág. 3. Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.
102-55	Índice de contenidos GRI	Pág. 92-98. Índice de contenidos GRI. 2021.
102-56	Verificación externa	Pág. 86. La presente Memoria no ha sido verificada externamente.
<b>Desempeño económico</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág.14-15; 16; 26-27; Cuentas Anuales 2021.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 201: Desempeño económico 2016		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Pág. 16; 21; 61;91; Cuentas Anuales 2021.
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Pág. 77-84.
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Pág. 91.

Contenido GRI	Descripción	Localización/Respuesta directa
<b>Presencia en el mercado</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 36-45.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 202: Presencia en el mercado 2016		
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	El 100% proceden a la comunidad local.
<b>Impactos económicos indirectos</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág.19; 47-48; 61-75.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016		
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Pág.19-21; 47-48; 61-75.
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Pág.19-21; 47-48; 61-75.
<b>Prácticas de adquisición</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 56
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016		
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Pág. 56.
<b>Anticorrupción</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 30-31.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 205: Anticorrupción 2016		
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág. 30-31.
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Pág.30. En 2021, no se registró ninguna denuncia en materia de corrupción y soborno.

Contenido GRI	Descripción	Localización/Respuesta directa
<b>Competencia desleal</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 29. Código Ético y de Conducta (Competidores).
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 206: Competencia desleal 2016		
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopolísticas y contra la libre competencia	No se han detectado acciones jurídicas por prácticas monopolísticas y contra la libre competencia en 2021.
<b>Materiales</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 77-84.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 301: Materiales 2016		
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Pág. 77-78; El 100% de la electricidad (alcance 2) gestionada por Mutualidad de la Abogacía proviene de fuentes de energía renovable.
<b>Energía</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 77-84.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 302: Energía 2016		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Pág. 77-78; El 100% de la electricidad (alcance 2) gestionada por Mutualidad de la Abogacía proviene de fuentes de energía renovable.
302-4	Reducción del consumo energético	Pág. 77-78.
<b>Agua y Efluentes</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 77-84.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	

Contenido GRI	Descripción	Localización/Respuesta directa
<b>GRI 303: Agua y Efluentes 2018</b>		
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	La Mutualidad tiene sus sedes en terrenos urbanos. El agua captada como vertida se hace a través de la red urbana.
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	
303-3	Extracción de agua	Pág. 77.
303-4	Vertido de agua	La Mutualidad tiene sus centros de trabajo en terrenos urbanos. El agua captada como vertida se hace a través de la red urbana.
303-5	Consumo de agua	Pág. 77.
<b>Biodiversidad</b>		
<b>GRI 103: Enfoque de Gestión 2016</b>		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Pág. 77-84.
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
<b>GRI 304: Biodiversidad 2016</b>		
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	La Mutualidad tiene sus centros de trabajo en terrenos urbanos, por tanto, no impacta de forma directa en espacios naturales protegidos y/o sobre la biodiversidad.
<b>Emisiones</b>		
<b>GRI 103: Enfoque de Gestión 2016</b>		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Pág. 77-84.
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>		
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Pág. 81-82.
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Pág. 81-82.
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Pág. 81-82.
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Pág. 81-83.
<b>Residuos</b>		
<b>GRI 103: Enfoque de Gestión 2016</b>		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Pág. 77-84.
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	

Contenido GRI	Descripción	Localización/Respuesta directa
GRI 306: Residuos 2020		
306-3	Residuos generados	Pág. 79.
<b>Cumplimiento ambiental</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 77-84.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016		
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Pág. 78. No se ha recibido ningún tipo de sanción ni multa significativa en materia ambiental en 2021.
<b>Empleo</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 36-45.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 401: Empleo 2016		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Pág. 36; 88-89; 91.
401-3	Permiso parental	Pág. 45.
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 36-45.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018		
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Pág. 39.
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 39.
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 39. Se llevan a cabo formaciones a todas las incorporaciones en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo.
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Pág. 39.
403-9	Lesiones por accidente laboral	Pág. 90.
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Pág. 90.

Contenido GRI	Descripción	Localización/Respuesta directa
<b>Formación y enseñanza</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 36-45.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 404: Formación y enseñanza 2016		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	Pág. 38; 89.
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Pág. 37-38.
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Pág. 38. En 2021, el 100% de la plantilla recibió evaluación del desempeño.
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 36-45.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016		
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág. 24-25; 36; 88; 91.
<b>No discriminación</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 28-29; 36-45.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 406: No discriminación 2016		
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se han producido incidentes significativos relacionados con la discriminación en 2021.
<b>Libertad de asociación y negociación colectiva</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 36-45.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016		
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	Pág. 42. La Mutualidad opera en España (país de la UE), no habiéndose identificado riesgos significativos en esta materia.

Contenido GRI	Descripción	Localización/Respuesta directa
<b>Trabajo infantil</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 32; 36-45.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 408: Trabajo infantil 2016		
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	La Mutualidad opera en España (país de la UE), no habiéndose identificado riesgos significativos en esta materia.
<b>Trabajo forzoso u obligatorio</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 32; 36-45.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016		
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	La Mutualidad opera en España (país de la UE), no habiéndose identificado riesgos significativos en esta materia.
<b>Prácticas en materia de seguridad</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Tal y como han confirmado las empresas de seguridad que trabajan en centros de trabajo de Mutualidad de la Abogacía, el personal está acreditado para poder ejercer dicha profesión. La empresa proveedora de este servicio garantiza la formación, requisitos, calidad y fórmulas de contratación de este tipo de profesionales se adecuan a la legalidad de los sectores de seguridad privada y servicios auxiliares. Entre la formación impartida se encentra deontología profesional y derechos fundamentales.
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016		
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	Tal y como han confirmado las empresas de seguridad que trabajan en centros de trabajo de Mutualidad de la Abogacía, el personal está acreditado para poder ejercer dicha profesión. La empresa proveedora de este servicio garantiza la formación, requisitos, calidad y fórmulas de contratación de este tipo de profesionales se adecuan a la legalidad de los sectores de seguridad privada y servicios auxiliares. Entre la formación impartida se encentra deontología profesional y derechos fundamentales.
<b>Evaluación de Derechos Humanos</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 32.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	

Contenido GRI	Descripción	Localización/Respuesta directa
GRI 412: Evaluación de Derechos Humanos 2016		
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre Derechos Humanos	En 2021 se impartió formación de defensa penal corporativa a todas las nuevas incorporaciones, que incluye formación sobre el Código Ético y de Conducta.
<b>Comunidades locales</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 17-21; 36-45; 61-75; 77-84.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 413: Comunidades locales 2016		
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Pág. 17-21; 36-45; 61-75; 77-84.
<b>Política pública</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	La prohibición de aportaciones a partidos políticos está recogida en la Política de Antisoborno.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 415: Política pública 2016		
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	La prohibición de aportaciones a partidos políticos está recogida en la Política de Antisoborno.
<b>Salud y Seguridad de los clientes</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 53-55.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 416: Salud y Seguridad de los clientes 2016		
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	Pág. 53-55.
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	Pág. 53;55. La Mutualidad no ha tenido ningún incidente significativo en esta materia en 2021.

Contenido GRI	Descripción	Localización/Respuesta directa
<b>Marketing y etiquetado</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 53-55.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016		
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Pág. 55.
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	Pág. 55. En 2021, la compañía no ha tenido ningún incidente significativo en esta materia.
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No se han registrado casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing en 2021.
<b>Privacidad del cliente</b>		
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	Pág. 53-55.
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	
GRI 418: Privacidad del cliente 2016		
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Pág. 53. La compañía no recibió en 2021 ninguna sanción por infracciones relacionadas con la protección y privacidad de datos.

# ANEXO III. Tabla de referencia Ley 11/2018 y contenidos GRI

Ley 11/2018	Contenido GRI	Otras referencias: Principios Pacto Mundial	Localización/Respuesta directa
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>			
Descripción del modelo de negocio. Presencia geográfica y mercados en los que opera. Organización y estructura.	102-1;102-2;102-3; 102-4;102-5;102-6; 102-18;102-22.	-	Pág. 9-13;23;86.
Objetivos y estrategias. Factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución.	102-14;102-15;102-26.	-	Pág. 4-5;14-15;23.
Descripción de las políticas de la compañía y los resultados de esas políticas en materia ASG.	103-2.	-	Pág. 3-98.
Indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores.	Indicadores clave de cada ámbito.	-	Pág. 3-98.
Principales riesgos vinculados a la actividad de la compañía.	102-15;102-30.	-	Pág. 26-27; 30-32;78.
<b>DERECHOS HUMANOS</b>			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos. Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	103-2;102-16;102-17; 410-1;412-2.	1,2	Pág.32;97.
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos.	406-1.	1,2	Pág.32. En 2021, no se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de los Derechos Humanos.
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.	103-2;102-41; 407-1.	1,2,3	Pág. 42. La Mutualidad opera en España (país de la UE), no habiéndose identificado riesgos significativos en esta materia.

Ley 11/2018	Contenido GRI	Otras referencias: Principios Pacto Mundial	Localización/Respuesta directa
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. La abolición efectiva del trabajo infantil.	103-2; 406-1;408-1;409-1.	1;2;4;5;6.	Pág. 40-41. La Mutualidad opera en España (país de la UE), no habiéndose identificado riesgos significativos en esta materia.
<b>CORRUPCIÓN Y SOBORNO</b>			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	103-2;102-16;102-17; 205-2;205-3.	10	Pág. 30; 32.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	103-2;102-16;102-17.	10	Pág. 31; 32.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	201-1.	10	Pág. 61.
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y categoría profesional.	102-7;102-8;405-1.	6	Pág. 36; 88.
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	102-8.	6	Pág. 36; 89.
Promedio anual por modalidad de contrato (indefinidos, temporales y parcial) por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8.	6	Pág. 36; 89.
Número de despidos por sexo, edad y categorías profesional.	401-1.	6	Pág. 91.
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional. Brecha salarial.	103-2;102-36.	6	Pág. 43-44;90.
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.	103-2;102-35.	6	Pág. 43-44.
Implantación de políticas de desconexión laboral.	103-2.	4,6	Pág.45.
Empleados con discapacidad.	103-2;405-1.	6	Pág. 40-41;91.
Organización del tiempo de trabajo.	103-2.	4,6	Pág. 44.
Número de horas de absentismo.	403-9.	1,2	Pág. 90.
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103-2; 401-3.	4,6	Pág.45.
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	103-2; 403-3;403-4;403-5;403-6.	1,2	Pág. 39.
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregado por sexo. Enfermedades profesionales desagregadas por sexo.	403-9; 403-10.	1,2	Pág. 90.
Diálogo social. Procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	103-2.	3	Pág.42.
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país. Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	103-2; 102-41; 403-4.	3	Pág.39;42.
Políticas implementadas en el campo de la formación.	103-2;404-2;404-3.	1,2	Pág.37-38.

Ley 11/2018	Contenido GRI	Otras referencias: Principios Pacto Mundial	Localización/Respuesta directa
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1.	1,2	Pág. 38; 89.
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	103-2.	6	Pág. 40-41.
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103-2;405-1.	1,2,6	Pág. 25;40-41.
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).	103-2;405-1.	1,2,6	Pág. 40-41.
Medidas adoptadas para promover el empleo. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	103-2.	1,2,6	Pág. 40-41.
<b>SOCIEDAD</b>			
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	103-2;102-43.	1,2	Pág. 34-59;61-75;77-84.
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local. Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	103-2; 204-1; 413-1.	1,2	Pág. 17-21; 36-59; 61-75; 77-84.
Acciones de asociación o patrocinio.	102-12;102-13.	10	Pág.20.
<b>MEDIOAMBIENTE</b>			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad.	103-2.	7,8,9	Pág. 77-82.
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	103-2;201-2.	7,8,9	Pág. 78.
Aplicación del principio de precaución.	102-11.	7,8,9	Pág. 77-84.
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero, generados como resultado de las actividades de la empresa.	103-2;305-1;305-2;305-3.	7,8,9	Pág. 81-83.
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático. 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.	103-2;305-5.	7,8,9	Pág. 81-84.
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono.	103-2;305-5.	7,8,9	Pág. 81-84.
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2.	7,8,9	Pág. 78.
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-3; 303-5.	7,8,9	Pág.77.
Consumo, directo e indirecto, de energía. Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. Uso de energías renovables.	103-2; 302-1; 302-4.	7,8,9	Pág.77;80;84.
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	103-2;301-1.	7,8,9	Pág.77.

Ley 11/2018	Contenido GRI	Otras referencias: Principios Pacto Mundial	Localización/Respuesta directa
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	103-2; 306-3.	7,8,9	Pág.79.
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	103-2; 103-3.	7,8,9	Pág. 77-84.
<b>OTRA INFORMACIÓN</b>			
Sistemas de reclamación a disposición de los clientes. Quejas recibidas y resolución de las mismas.	103-2.	-	Pág.51-52.
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	103-2; 416-1; 417-1.	1,2	Pág.53-55.
Subcontratación y proveedores: la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de éstas.	103-2; 102-9.	1,2	Pág.56.
Beneficios obtenidos país por país. Impuestos sobre beneficios pagados. Subvenciones públicas recibidas.	201-1;201-4.	10	Pág.91.



# MUTUALIDAD ABOGACÍA

C/ Serrano 9, 28001, Madrid  
[www.mutualidadabogacia.com](http://www.mutualidadabogacia.com)

