



G A \_ P

Gómez-Acebo & Pombo  
Abogados

---

# INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

---

2019

---

INFORME DE  
**RESPONSABILIDAD  
SOCIAL**

---

2019

# Índice

## 1

<b>CARTA DEL SOCIO DIRECTOR</b> .....	4
---------------------------------------	---

## 2

<b>EL INFORME</b> .....	8
-------------------------	---

## 3

<b>CONÓCENOS</b> .....	12
3.1. El Despacho .....	13
3.2. En cifras .....	16
3.3. Reconocimientos en el 2019 ..	17

## 4

<b>NEGOCIO RESPONSABLE</b> .....	19
4.1. Contexto de sostenibilidad .....	20
4.2. Estrategia de negocio responsable .....	21
4.3. Gobernanza y ética profesional .....	22
4.3.1. Estructura de gobierno .....	22
4.3.2. Composición del equipo directivo .....	22
4.3.3. Ética e integridad .....	23
4.3.4. Prevención, gestión y monitorización de riesgos .....	24
4.4. Derechos humanos .....	27
4.5. Relación con clientes .....	29
4.5.1. Alianzas internacionales a la medida del cliente .....	29
4.5.2. Eventos y actividades para clientes .....	29

4.6. Relación con proveedores .....	30
4.7. Ciberseguridad .....	31
4.8. Innovación .....	32
4.9. Gestión del Conocimiento .....	34
4.9.1. Consejo Académico y Consejo Asesor .....	34
4.9.2. Biblioteca y documentación .....	34
4.9.3. Gestión de la experiencia e información compartida .....	35
4.9.4. Asesoría lingüística .....	35
4.10. Redes y alianzas .....	36
4.11. Corporaciones profesionales .....	36

## 5

<b>PERSONAS</b> .....	37
5.1. En cifras .....	38
5.2. Plan de carrera profesional .....	39
5.3. Política de retribución .....	40
5.4. Selección y promoción del talento .....	41
5.5. Formación .....	43
5.6. Salud y seguridad laboral .....	45
5.7. Diversidad e inclusión .....	46
5.7.1. Igualdad de género .....	47
5.7.2. Discapacidad .....	48
5.7.3. LGTBI .....	48
5.8. Bienestar y equipo .....	49

## 6

<b>COMUNIDAD</b> .....	51
6.1. En cifras .....	52
6.2. Proyectos jurídicos con colectivos vulnerables .....	53

6.2.1. Proyectos de investigación y generación de conocimiento sobre el acceso a derechos básicos y fundamentales .....	54
6.2.2. Proyectos de orientación, asesoramiento y formación a entidades sociales .....	59

<b>6.3. Multiplícate: promoción de la función social de la abogacía</b> .....	61
-------------------------------------------------------------------------------	----

6.3.1. Promoción del <i>rule of law</i> y de la función social de la abogacía a escala internacional .....	61
------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

6.3.2. Promoción de la cultura y buenas prácticas <i>pro bono</i> .....	62
-------------------------------------------------------------------------	----

6.3.3. Impulso de la abogacía experta en empresas y derechos humanos .....	63
----------------------------------------------------------------------------	----

6.3.4. Formación universitaria .....	64
--------------------------------------	----

6.3.5. Fomento y desarrollo de las clínicas jurídicas .....	65
-------------------------------------------------------------	----

6.4. Acciones solidarias .....	67
--------------------------------	----

6.5. Difusión de conocimiento a terceros .....	68
------------------------------------------------	----

## 7

<b>PLANETA</b> .....	69
7.1. Ahorro y reciclaje de papel .....	71
7.2. Eficiencia energética .....	72
7.3. Gestión responsable del agua .....	72
7.4. Gestión sostenible de residuos .....	72
7.5. Emisiones de CO <sub>2</sub> .....	72
7.6. Otras acciones .....	73

## 8

<b>ANEXOS</b> .....	75
Otros indicadores: fiscalidad y donaciones .....	76
Índice de contenidos GRI .....	77



---

# CARTA DEL SOCIO DIRECTOR

1

## *Estimados todos:*

Comienzo a escribir esta carta con la impresión de que los retos a los que nos enfrentamos son aún de gran envergadura, si bien estoy convencido de que, con el equipo de personas que hacen de Gómez-Acebo & Pombo la firma que es, conseguiremos —y en esa senda estamos— superar la incertidumbre provocada por el COVID-19 con la excelencia, el rigor y la solidaridad que nos caracterizan.

Aunque en este informe evaluamos nuestro impacto social durante el 2019, no es posible dejar de mencionar el momento en el que nos encontramos y aprovechar para agradecer con orgullo a todos los profesionales de esta firma vuestro esfuerzo y excepcional respuesta a la indudable dificultad por la que todos estamos atravesando. Mención aparte, además, merece nuestra fundación —la Fundación Fernando Pombo—, que ha conseguido desarrollar una actividad rigurosa y efectiva con vistas a paliar las

---

**«Quiero aprovechar para agradecer con orgullo a todos los profesionales de esta firma vuestro esfuerzo y excepcional respuesta a la indudable dificultad por la que está atravesando el mundo»**

---

necesidades legales y materiales de los más desfavorecidos y afectados por esta nueva crisis.

Confío en que el año que viene pueda comenzar esta carta dando buena cuenta de la implicación de esta firma, como parte del sector legal, en todo lo que tanto la sociedad como nuestros grupos de interés nos demanden para mejorar nuestro compromiso en un año como éste —marcado por el COVID-19—.

Hoy presentamos el *Informe de responsabilidad social* correspondiente al ejercicio 2019 sobre nuestra actividad e impacto en la sociedad y en el planeta.

Este informe constituye también nuestra comunicación de progreso con los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, centrándonos en los objetivos 5, 10, 13, 16 y 17, como detallaremos en las próximas páginas.

También promovemos los principios rectores de las Naciones Unidas sobre



empresas y derechos humanos, que llaman a la abogacía a desempeñar un papel relevante en la defensa del imperio de la ley y del Estado de derecho.

La Fundación Fernando Pombo, con más de diez años de experiencia, es la responsable de la coordinación de nuestra estrategia de responsabilidad social, cuyos resultados se presentan en este documento que, en realidad, está vivo y en constante evolución.

El informe se estructura en cinco bloques: «Conócenos», «Negocio responsable», «Personas», «Comunidad» y «Planeta».

En relación con nuestro negocio, no podemos dejar de destacar el incremento de la facturación en el 2019 (un 13,26 % más que el año anterior), lo que nos sitúa en una mejor posición para afrontar los retos del 2020.

Partiendo de una base fundamentada en el Estado de derecho y en la integridad y el respeto a los derechos humanos, hemos ido mejorando de forma constante en nuestros sistemas de

control ético sobre nuestra actividad. Tenemos ya consolidado el uso de un canal de comunicaciones y denuncias que demuestra que la cultura del cumplimiento está asentada de forma efectiva en nuestro día a día.

Las personas son el centro de nuestra organización, por lo que invertimos de forma constante en mejoras que faciliten el trabajo y el bienestar de nuestro equipo de profesionales y reforzamos el compromiso con la igualdad de género, la discapacidad y la diversidad. Hacemos extensible también a los proveedores nuestras políticas de control, asumiendo de una manera efectiva la parte de responsabilidad social que nos corresponde en nuestra cadena de suministro.

Estamos inmersos en un proceso de transformación digital y de innovación en la prestación de servicios que nos está ayudando a ser más competitivos. Otros campos en los que estamos experimentando son la aplicación en distintos aspectos de nuestra actividad diaria de la inteligencia artificial y de la tecnología *blockchain*, que comienzan a dar resultados.

Somos conscientes de la importante misión de la organización, de nuestro compromiso con la agenda global y de la necesidad de un crecimiento sostenible, por eso hemos reforzado este objetivo estratégico en nuestra firma. En esa línea y en sintonía con el Pacto Verde de la Comisión Europea, en el 2019 pusimos en marcha el Grupo de Sostenibilidad, de carácter transversal, con una doble finalidad: por una parte, evaluar, prevenir y mitigar el impacto

de nuestra actividad sobre el clima y la protección del medio ambiente y, por otra, asesorar a nuestros clientes sobre el nuevo marco regulador orientado a la consecución de los objetivos de neutralidad climática y protección del medio ambiente que se persiguen en los compromisos internacionales asumidos en materia de protección de la biodiversidad.

Nos sentimos orgullosos de que la Fundación Fernando Pombo continúe liderando iniciativas innovadoras a favor de los más vulnerables, como los *tokens pombo*, una fórmula de transparencia y rendición de cuentas que puede ser ampliable a todo el sector social. No es extraño que nuestra fundación ya haya recibido más de una veintena de reconocimientos, nacionales e internacionales, en los escasos diez años que han pasado desde su creación.

El año 2021 será especial para la Firma: cumpliremos cincuenta años desde su fundación por Ignacio Gómez-Acebo y Fernando Pombo. El espíritu y su forma de entender la abogacía nos acompañan en todo momento.

Sabemos que nos queda camino por recorrer; aun así, seguiremos manteniendo nuestro empeño en trabajar por un futuro sostenible que no deje a nadie atrás y en el que la convivencia y la solidaridad sean piedras angulares de nuestra comunidad.

**Carlos Rueda**  
Socio director





# EL INFORME

2



El presente informe de responsabilidad social corporativa incluye tanto **nuestra estrategia de sostenibilidad como los principios, políticas y acciones que han guiado el compromiso social y medioambiental** de la Firma en el ejercicio 2019.

Los datos suministrados en este informe se circunscriben prácticamente en su totalidad a Gómez-Acebo & Pombo Abogados, S. L. P., y a las oficinas de esta sociedad sitas en España, si bien se ha incluido información de carácter global y algunas iniciativas específicas de cada país.

Para la elaboración del informe se han tenido en cuenta diversos estándares, entre ellos, y de manera significativa, los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (constituyendo este documento nuestra comunicación de progreso como socios de esta iniciativa), la *Global Reporting Initiative*, el Sistema de Gestión y Auditoría Medioambiental (EMAS), la Norma ISO 27001 de Seguridad de la Información y los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos, entre otros. Asimismo, se han tenido en cuenta, a modo de guía, las previsiones de la

Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio; el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El informe ha sido coordinado por la Fundación Fernando Pombo y se ha elaborado con la participación de diferentes áreas, departamentos y comités de la Firma para identificar y evaluar los asuntos más relevantes para nuestra actividad en las esferas económica, social y medioambiental, así como para medir nuestra contribución a la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 (véase en el mapa de la página 18).

Para cualquier cuestión acerca de este informe, escríbanos a la dirección [info@fundacionpombo.org](mailto:info@fundacionpombo.org).





## CÓMO HEMOS LLEGADO A IDENTIFICAR LOS ASUNTOS MÁS IMPORTANTES

1

**Principalmente, por medio de fuentes internas:**



**Informando** a la Dirección y al Comité de Negocio.



**Involucrando directamente en el desarrollo de este informe a diferentes áreas, departamentos y comités de la Firma,** bajo la coordinación de la Fundación: Gobierno Corporativo, Recursos Humanos, *Compliance*, Gestión del Conocimiento, Medio Ambiente, Igualdad, Discapacidad, LGTBI, Comisión +Xti, Comunicación y Desarrollo de Negocio, Innovación, Internacional, Administración y Finanzas y Servicios Generales.

2

**También analizando fuentes externas:**



Estudiando en detalle las **tendencias de sostenibilidad** en el ámbito empresarial y, en particular, en el de la abogacía.



**Con la evaluación comparativa** (*benchmarking*) de memorias de sostenibilidad y estados de información no financiera en el sector de la abogacía nacional e internacional y del IBEX-35.



Revisando las novedades de los estándares más importantes en materia de **sostenibilidad y responsabilidad social**.



Apoyándonos en **expertos independientes**.



## ASUNTOS CONSIDERADOS DE MAYOR IMPORTANCIA PARA EL DESPACHO



Ética y deontología profesional



Excelencia profesional



Innovación jurídica y social



Ciberseguridad



Gestión y prevención de riesgos



Derechos humanos en el ámbito empresarial



Relación con proveedores



Servicio al cliente



Gestión del conocimiento



Trabajo en red y alianzas



Formación y desarrollo profesional



Desarrollo del talento



Igualdad de género



Inclusión de la discapacidad



Diversidad generacional



Bienestar y equipo



Protección del clima y del planeta



Promoción del imperio de la ley



Desarrollo del *pro bono*



Acceso a derechos por parte de colectivos vulnerables



Formación y sensibilización en universidades

Este informe pone de manifiesto nuestro claro compromiso con la transparencia y rendición de cuentas con la abogacía, con nuestros clientes, con nuestros aliados y con la sociedad en general, cuestiones que consideramos esenciales para fortalecer la confianza de

nuestros principales grupos de interés: la comunidad de la abogacía; el sector privado; el sector público; nuestros profesionales, clientes, proveedores, colaboradores y otras instituciones nacionales e internacionales con las que trabajamos.

El informe se complementa con los datos contenidos en nuestra página web corporativa (<https://www.ga-p.com>) y con los de la Fundación Fernando Pombo ([www.fundacionpombo.org](http://www.fundacionpombo.org)).



---

# CONÓCENOS

# 3

### 3.1. El Despacho

**Gómez-Acebo & Pombo es un despacho de abogados fundado en España en 1971 por los abogados Ignacio Gómez-Acebo, que fue su presidente de honor, y Fernando Pombo, que presidió el Despacho desde sus inicios hasta su fallecimiento en el 2011.**

Trabajamos en entornos internacionales desde nuestros orígenes; ello nos ha permitido desarrollar una excelente red de contactos para colaborar con los despachos que mejor se adapten a las necesidades de nuestros clientes en cualquier lugar del mundo. Sólo trabajamos con aquellas firmas que comparten nuestros valores y cultura de excelencia y compromiso.

## VALORES

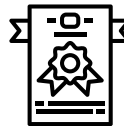
**Combinamos la excelencia en la abogacía con la firme creencia que hemos mantenido a lo largo de nuestra historia:** el valor nace de las personas y para las personas, que son la inspiración y el impulso para mejorar cada día.



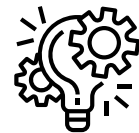
Cercanía



Criterio



Excelencia



Innovación

## DÓNDE ESTAMOS

- España: Barcelona, Bilbao, Madrid, Valencia y Vigo
- Estados Unidos: Nueva York
- Reino Unido: Londres
- Portugal: Lisboa
- Bélgica: Bruselas





## 5 RAZONES PARA CONFIAR EN NOSOTROS

- 1 Prestamos asesoramiento de valor añadido** a empresas y entidades de cualquier sector de la economía.
- 2 Sabemos entender el negocio de nuestros clientes** y ello nos permite anticiparnos con propuestas sensibles a sus necesidades.
- 3 Junto con el asesoramiento general, prestamos también asesoramiento específico** en aspectos que requieren un alto grado de innovación y sofisticación.
- 4 Buscamos siempre la relación a largo plazo con nuestros clientes. Para lograrlo, formamos equipos multidisciplinares**, dirigidos por uno o varios socios, que se relacionan de forma permanente con sus interlocutores en la empresa.
- 5 Tenemos un excelente acceso a los mercados internacionales y, por ello, seguimos a nuestros clientes más allá de nuestras fronteras.** Somos uno de los despachos ibéricos más activos en los foros internacionales.

### ASESORAMOS A NUESTROS CLIENTES DESDE 1971



#### Prestamos asesoramiento jurídico en derecho español, portugués y de la Unión Europea.

Contamos con un gran reconocimiento nacional e internacional por nuestros servicios jurídicos, gestión, servicio al cliente, innovación y excelencia técnica.

Más del 80 % de nuestros socios aparecen destacados en los directorios legales entre los mejores expertos de sus respectivas especialidades.

» REPRESENTAMOS A EMPRESAS QUE COTIZAN EN LOS PRINCIPALES MERCADOS DE VALORES DE SUS PAÍSES. EN LOS ÚLTIMOS AÑOS HEMOS REPRESENTADO A MÁS DEL

- 70 % empresas españolas del IBEX 35
- 40 % DAX 30
- 63 % EUROSTOXX 50
- 27 % FTSE
- 20 % NIKKEI
- 47 % DOW JONES
- 50 % CAC 40
- 35 % PSI-20

## »» Áreas de práctica

La característica multidisciplinar del Despacho, unida a la calidad y experiencia de nuestros equipos, nos sitúa en una inmejorable posición para ofrecer las soluciones que demanda el actual contexto empresarial. **Estamos organizados en las siguientes áreas de práctica:**

- |                                                                                     |                                                 |                                                                                     |                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
|    | Administrativo y Regulatorio                    |    | Inmobiliario                                           |
|    | Banca y Mercado de Capitales                    |    | Laboral                                                |
|   | Capital Privado                                 |   | Medio Ambiente                                         |
|  | Concursal                                       |  | Mercantil                                              |
|  | Corporate Compliance                            |  | Penal Económico                                        |
|  | Derecho Contable                                |  | Procesal y Arbitraje                                   |
|  | Derecho de la Competencia y de la Unión Europea |  | Propiedad Industrial, Intelectual y Nuevas Tecnologías |
|  | Fiscal                                          |  | Reestructuraciones                                     |
|  | Fusiones y Adquisiciones                        |  | Seguros y Fondos de Pensiones                          |
|  | Gobierno Corporativo                            |  | Urbanismo                                              |

## »» Sectores

**Tenemos experiencia en los siguientes sectores:**

-  Administración pública
-  Agroalimentario
-  Automoción
-  Capital riesgo
-  Distribución
-  Energía
-  Farmacéutico
-  Fondos de inversión
-  Infraestructuras
-  Inmobiliario
-  Life science
-  Ocio y deporte
-  Retail
-  Seguros
-  Servicios financieros y fintech
-  Tecnología, medios y telecomunicaciones
-  Transporte
-  Turismo y hostelería
-  Venture capital & startups

### 3.2. En cifras

## INDICADORES



**FACTURACIÓN  
EN 2019**  
**70 200 000 €**



**INCREMENTO DE LA  
FACTURACIÓN CON  
RESPECTO AL 2018**  
**13,26 %**



**440  
PROFESIONALES**



**303  
ABOGADOS (INCLUIDOS  
SOCIOS Y CONSEJEROS)**



**18  
PERSONAS (+ DEL 4 %)  
INCREMENTO NETO DE  
PROFESIONALES EN EL 2019**



**CLIENTES  
PROCEDENTES DE  
83 PAÍSES**



**MÁS DEL  
50 %  
DE NUESTROS  
CLIENTES SON  
INTERNACIONALES**



### 3.3. Reconocimientos en el 2019

#### Expansión

##### PREMIOS EXPANSIÓN JURÍDICO

- Mejor despacho en Transporte y Turismo en España.
- Nominados como mejor despacho en las categorías de Banca, de Proyecto más Innovador con nuestra iniciativa *tokens pombo* y al Mejor Proyecto *Pro Bono* con la iniciativa segunda oportunidad.

#### FT INNOVATIVE LAWYERS

##### FT INNOVATIVE LAWYERS EUROPE

- Mencionados en la categoría de *Client Relationship Management* por nuestro modelo innovador de facturación internacional.
- Nominados en secciones como *Innovation in the business of Law & Operation* y *Most innovative Law firm in Europe outside the UK*.

#### IFLR

##### IFLR EUROPEAN AWARDS

- Nominados como firma del año en España.

#### THE LAWYER

##### THE LAWYER EUROPEAN AWARD

- Nominados como firma del año en la península ibérica.

#### LEGAL MEDIA GROUP EUROMONEY

##### LMG EUROPE WOMEN IN BUSINESS LAW AWARDS

- Nominación de Verónica Romaní, socia del Área de Banca.

#### Mergermarket An Acuris company

##### MERGERMARKET EUROPE M&A 2019 RANKINGS

- Quinta firma del año por volumen de operaciones en la península ibérica.
- Cuarta firma del año por volumen de operaciones en España.

#### TTR\*

##### TRANSACTIONAL TRACK RECORD (TTR) 2019 RANKINGS

- Quinta firma del año por volumen de operaciones en España.
- Décima firma del año por volumen de operaciones en Portugal.

#### Chambers AND PARTNERS

##### CHAMBERS & PARTNERS, LEGAL 500, ETC.

- Más del 80% de nuestros socios reconocidos por los directorios más prestigiosos.

#### FUNDACION BOTÍN

##### 10 MEJORES BUENAS PRÁCTICAS DE SU PROGRAMA TALENTO SOLIDARIO

- Premio a nuestra fundación por su modelo de desarrollo del *pro bono*.

#### Universidad Europea Madrid

##### PREMIO CHALLENGE BASED LEARNING

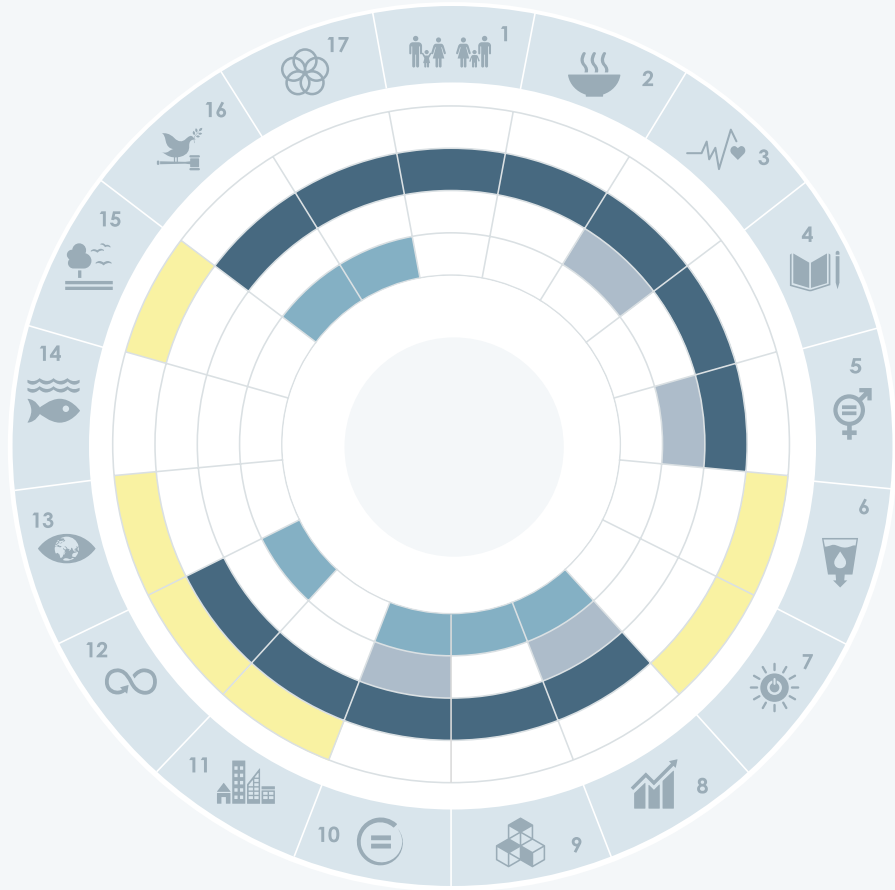
- Premio a nuestra fundación por su impulso y colaboración en la clínica jurídica de la Facultad de Derecho.

#### Legal awards

##### ACQUISITION INTERNATIONAL LEGAL AWARDS

- Premio a nuestra fundación en la categoría *Best Human Rights Legal Services Provider*.

# OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



## NEGOCIO RESPONSABLE

- » **ODS 8:** Trabajo decente y crecimiento económico
- » **ODS 9:** Industria, innovación e infraestructura
- » **ODS 10:** Reducción de las desigualdades
- » **ODS 12:** Producción y consumo responsables
- » **ODS 16:** Paz, justicia e instituciones sólidas
- » **ODS 17:** Alianzas para lograr los objetivos

## PERSONAS

- » **ODS 3:** Salud y bienestar
- » **ODS 5:** Igualdad de género
- » **ODS 8:** Trabajo decente y crecimiento económico
- » **ODS 10:** Reducción de las desigualdades

## PLANETA

- » **ODS 6:** Agua limpia y saneamiento
- » **ODS 7:** Energía asequible y no contaminante
- » **ODS 11:** Ciudades y comunidades sostenibles
- » **ODS 12:** Producción y consumo responsables
- » **ODS 13:** Acción por el clima
- » **ODS 15:** Vida de ecosistemas terrestres

## COMUNIDAD

- » **ODS 1:** Fin de la pobreza
- » **ODS 2:** Hambre cero
- » **ODS 3:** Salud y bienestar
- » **ODS 4:** Educación de calidad
- » **ODS 5:** Igualdad de género
- » **ODS 8:** Trabajo decente y crecimiento económico
- » **ODS 9:** Industria, innovación e infraestructura
- » **ODS 10:** Reducción de las desigualdades
- » **ODS 11:** Ciudades y comunidades sostenibles
- » **ODS 12:** Producción y consumo responsables
- » **ODS 16:** Paz, justicia e instituciones sólidas
- » **ODS 17:** Alianzas para lograr los objetivos



---

# NEGOCIO RESPONSABLE

<b>8</b> TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	<b>9</b> INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	<b>10</b> REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	<b>12</b> PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 	<b>16</b> PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 	<b>17</b> ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 
------------------------------------------------------	------------------------------------------------------	----------------------------------------------	-------------------------------------------------	-----------------------------------------------------	--------------------------------------------------

## 4.1. Contexto de sostenibilidad

**Somos un equipo comprometido con un modelo de crecimiento sostenible y centrado en las personas y en la innovación.**

Somos conscientes del papel estratégico que la Agenda 2030 de las Naciones Unidas otorga al sector privado en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. No sólo como agentes de financiación de las políticas de sostenibilidad, sino también como corresponsables, en el ámbito de nuestras respectivas áreas de actuación, en la prevención de nuestros impactos negativos sobre la sociedad y el medio ambiente. A su vez, nos convierte en impulsores de los beneficios que nuestros servicios pueden proporcionar para hacer posible un modelo de crecimiento socialmente inclusivo, responsable desde un punto de vista medioambiental y económicamente justo.

Considerando que representamos a empresas que cotizan en los principales

mercados de valores de sus países, es muy importante cerciorarse del impacto que tanto la información no financiera como la taxonomía de las finanzas sostenibles en la Unión Europea tendrán en dichas empresas en un futuro, a medida que la cultura empresarial sostenible toma importancia y asciende en la agenda normativa global.

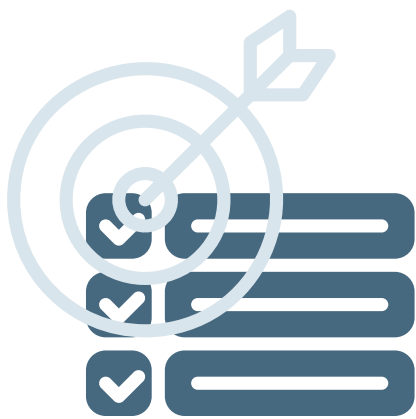
Actualmente, en el contexto de continua transformación en el que nos encontramos, señalaba el *World Economic Forum's Global Risks Report 2019* que los riesgos asociados a la salud y a la seguridad, el cambio climático, los derechos humanos, los aspectos éticos y de buen gobierno y el impacto en la comunidad son los temas que marcan la agenda global. Dichos riesgos, junto con los identificados en los últimos años

«Un comportamiento intachable desde el punto de vista ético y deontológico prestigia a la profesión y a la Firma y nos hace más creíbles y fiables ante el resto de la sociedad».

**Manuel Martín**  
*Senior partner*

como, la ciberseguridad, la protección de datos, el desarrollo y el uso de la inteligencia artificial —en particular, el mercado de las *legaltech*— están definiendo un nuevo paradigma para el ejercicio profesional.





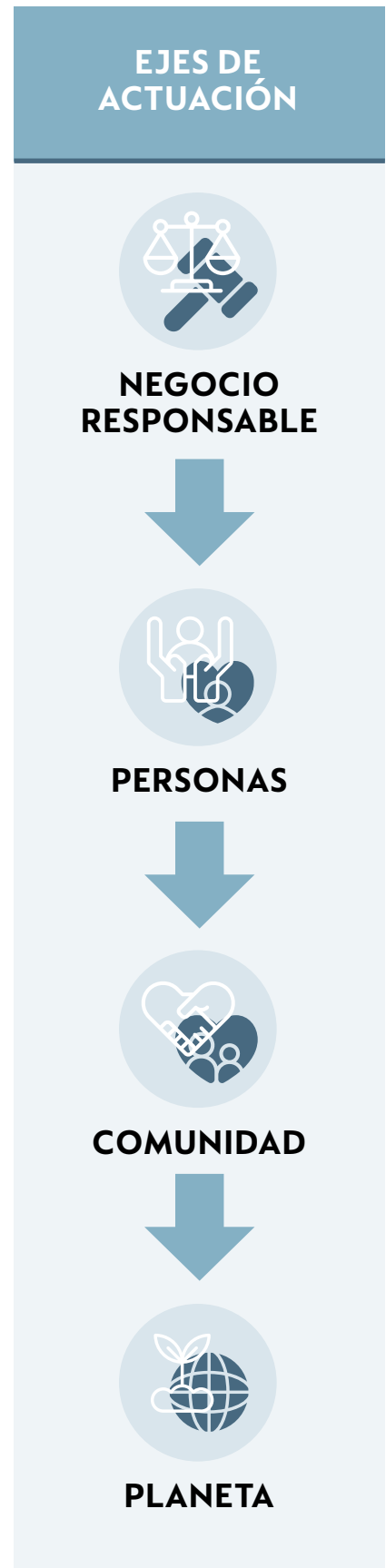
En este contexto en el que la práctica legal se ve condicionada por el factor de la sostenibilidad, el papel de los abogados que asesoran a las empresas comienza a cambiar y a evolucionar hacia una nueva forma de ejercicio profesional. Surge un nuevo tipo de asesoramiento en el que se han de incorporar transversalmente asuntos ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

## 4.2. Estrategia de negocio responsable

Conscientes de que el futuro pasa ineludiblemente por esta redefinición de la abogacía, llevamos años inmersos en una transición hacia la sostenibilidad y hacia una gestión empresarial socialmente más responsable, siempre sin olvidar nuestro importante papel, como despacho de abogados, en la defensa y promoción del Estado de derecho, del imperio de la ley y de los derechos humanos.

Todos estos factores nos han llevado a diseñar y desarrollar una estrategia de responsabilidad social inspirada en los principios éticos de la profesión y en el legado del ejemplo transmitido por nuestros fundadores, Ignacio Gómez-Acebo y Fernando Pombo.

En estos cuatro ejes tratamos de incorporar la variable de la innovación de manera transversal para generar un efecto multiplicador positivo en nuestras



acciones de responsabilidad social, así como en nuestras relaciones comerciales.

Nuestro principal instrumento para liderar, orientar y articular nuestras acciones de responsabilidad social es la Fundación Fernando Pombo, que, a su vez, participa y se coordina con los diferentes comités y comisiones específicos creados para asuntos conectados con cuestiones ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

Por último, no podemos dejar de destacar la constitución del Grupo de Sostenibilidad en el año 2019 con la finalidad de poder ofrecer un asesoramiento especializado a nuestros clientes en las novedades normativas que nos plantean los desafíos en materia de desarrollo sostenible y cambio climático.



### 4.3.2. Composición del equipo directivo

La administración del Despacho corresponde al **Consejo de Administración**, recayendo la dirección en el **socio director**. Dicha estructura se complementa con la figura del *senior partner*, cuyas funciones y competencias, al igual que las del socio director, están definidas en sus respectivos estatutos. El nombramiento para ambos cargos se hace por votación de los socios, que adoptan el acuerdo por mayoría reforzada.

El equipo directivo se apoya en **comités** de carácter permanente que dan soporte en la toma de decisiones económicas, sociales, ambientales y de desarrollo nacional e internacional.

## 4.3. Gobernanza y ética profesional



### 4.3.1. Estructura de gobierno

Nuestra estructura es la de una sociedad limitada profesional. Los abogados que no son socios y prestan sus servicios en exclusividad al Despacho, lo hacen en régimen laboral, conforme a la relación laboral especial recogida en el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre.

#### COMITÉS

- >> **Negocio**
- >> **Estrategia Internacional**
- >> **Calidad**
- >> **Gestión**
- >> **Oficinas**
- >> **Selección de Candidatos**
- >> **Cumplimiento Normativo**
- >> **Igualdad**
- >> **Discapacidad**
- >> **LGTBI**
- >> **Medio Ambiente**
- >> **+Xti**

**Nuestra cultura ética y de respeto por el derecho preside, en todo momento, nuestra actuación profesional.**

Cada área de práctica (Mercantil, Banca, Procesal Civil y Arbitraje, Penal, Propiedad Industrial, Intelectual y Nuevas Tecnologías, Laboral, Público, Fiscal y Competencia) tiene un socio coordinador que garantiza tanto la fluidez de la información entre la Dirección y el área de práctica como una eficaz gestión diaria de ésta. Tales coordinadores forman parte, asimismo, del Comité de Negocio.

El **Comité de Cumplimiento Normativo** es el encargado de llevar a cabo la implementación, el seguimiento y la monitorización del sistema de cumplimiento y prevención de riesgos penales del Despacho. La Firma cuenta también con un órgano de control interno para la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo en cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Todos los profesionales del Despacho cuentan, además, con la orientación de un **Consejo Académico** integrado por catorce miembros,

catedráticos y profesores titulares de las distintas ramas del conocimiento sobre las que asesoramos de forma habitual a nuestros clientes. Las tareas del Consejo Académico se complementan con las de un **Consejo Asesor** formado por otros ocho miembros (véase el apartado «Gestión del Conocimiento», página 34).



**4.3.3. Ética e integridad**

En la Firma contamos con un **código ético** inspirado en nuestros principios fundacionales. En él se establecen las pautas de conducta y comportamiento, los valores y principios que

han de adoptar en todo momento nuestros equipos en el desempeño de su actividad tanto en sus relaciones con terceros (clientes, socios de negocio, otros profesionales y grupos de interés) como con los miembros del propio Despacho.





#### 4.3.4. Prevención, gestión y monitorización de riesgos

El [Código Ético](#) de la Firma es uno de los pilares básicos sobre los que se asienta el Sistema de Cumplimiento Normativo y el de Prevención de Riesgos Penales.

Los sistemas de cumplimiento son utilizados por las organizaciones como mecanismos para garantizar el cumplimiento de las leyes y las mejores prácticas éticas, así como para detectar y prevenir la asunción de riesgos y, en su caso, su posterior gestión, mitigación y monitorización. En el Despacho entendemos que el objetivo no debe ser únicamente intentar eludir o atenuar los riesgos y la responsabilidad penal —como riesgo, en principio, más grave al que se enfrenta una organización—, sino que su verdadera eficacia reside en que todos los miembros de la organización tengan en cuenta dichos sistemas a la hora de tomar decisiones, sino que éstas estén en concordancia con una verdadera cultura de cumplimiento.

En este sentido, el Despacho ha seguido avanzando en el respeto por el cumplimiento normativo y la tolerancia cero ante cualquier tipo de irregularidad.

Este año se han reforzado los procedimientos de

otorgamiento de poderes, contabilidad, gestión de expedientes y documentación, así como los de servicios contratados. También se han implementado distintas normativas y guías, entre otras, para la imputación y reembolso de gastos, contratación de proveedores y tramitación de sus facturas, o sobre normativa de cobros y pagos. Todo ello, con el fin de desarrollar el firme y permanente compromiso del Despacho con la lucha contra la corrupción pública y privada, interna y externa.

En este sentido, en desarrollo de la **Política Anticorrupción**, aprobada por el Consejo de Administración, el Despacho ha impulsado un nuevo plan de automatización de sus herramientas —entre otras, las de gestión interna, facturación, relación y comunicación con los clientes—. Todo ello dentro de su proyecto de transformación digital, sin que dicha apuesta por la tecnología haya comprometido en absoluto la confidencialidad que preside la relación entre el abogado y el cliente.

También contamos con un **catálogo de conductas prohibidas** de obligada observancia por los miembros del Despacho, así como, en la medida de lo posible, por aquellos terceros con los que, habitualmente, nos relacionamos (agentes, intermediarios, consultores y subcontratistas) que carezcan de procedimientos internos o de códigos de conducta equivalentes a los implantados en la Firma. Se trata de un ambicioso y profuso catálogo de conductas



«La evolución de un buen sistema de cumplimiento pasa por trascender las declaraciones altisonantes y bajar al campo de los procedimientos de evaluación, supervisión y control para poder medir el grado de cumplimiento de los principios que se declaran. En ese esfuerzo de practicidad sincera estamos».

**José María Álvarez**  
Abogado y compliance officer



«Cuanto más alineados estén los miembros de la organización con esa cultura ética, mayor será la eficacia del sistema de cumplimiento».

**Vanessa Fernández**  
Abogada, socia del Área de Penal y coordinadora del equipo de Corporate Compliance



prohibidas, no cerrado, ligado a los riesgos identificados en la organización según su actividad. Entre las conductas prohibidas se incluyen, de manera destacada, las que propician la corrupción pública y privada, la falta de integridad moral, la vulneración de los derechos de los trabajadores y del medio ambiente, el blanqueo de capitales y las que infringen las normas deontológicas o colegiales.

**Por otra parte, en el 2019 se ha actualizado el mapa de riesgos penales** de la Firma dentro de las labores de mejora y seguimiento del sistema de cumplimiento normativo.

Hemos identificado una serie de riesgos a los que el Despacho y sus miembros podrían estar expuestos en el desempeño de sus funciones profesionales desde un punto de vista normativo,

estratégico, operativo e incluso reputacional. Igualmente, se ha tenido en cuenta a nuestros socios de negocio, entendidos éstos en su más amplio espectro (colaboradores, proveedores y consultores).

Todos los riesgos identificados cuentan con medidas implantadas para su mitigación y con mecanismos de gestión efectiva dentro del sistema.

## PRINCIPALES PROCEDIMIENTOS INTERNOS PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS

	<p><b>1</b> Decálogo de calidad</p>		<p><b>5</b> Protocolo para la <b>notificación de violaciones de seguridad</b></p>		<p><b>9</b> Procedimiento de <b>otorgamiento de poderes</b></p>
	<p><b>2</b> Normativa interna sobre <b>sistemas informáticos y tecnologías</b></p>		<p><b>6</b> Procedimientos de <b>formación de personal</b></p>		<p><b>10</b> Normativa de <b>control de facturación</b> (incluye auditorías de verificación y control de lo facturado)</p>
	<p><b>3</b> Régimen disciplinario y sancionador relativo al <b>cumplimiento de políticas de seguridad</b></p>		<p><b>7</b> Procedimiento de <b>prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo</b> conforme exige la Ley 10/2010, de 28 de abril (incluye auditorías internas y de experto externo sobre el cumplimiento de la normativa correspondiente)</p>		<p><b>11</b> Normativa de <b>cobros y pagos</b></p>
	<p><b>4</b> Controles en <b>materia de archivo y custodia de documentación</b></p>		<p><b>8</b> Procedimiento para la <b>comprobación de la existencia o no de conflictos de intereses</b></p>		<p><b>12</b> Normativa de <b>imputaciones de gastos</b></p>



«Dar soporte a entidades sin ánimo de lucro como la World Compliance Association es sinónimo de un compromiso con la cultura de cumplimiento y de responsabilidad social corporativa. Mis agradecimientos a Gómez-Acebo & Pombo por formar parte de este gran proyecto internacional de compliance».

**Albert Salvador**  
**Secretario general**  
**internacional de la World**  
**Compliance Association**

Como muchas otras entidades, contamos con un canal de comunicación y denuncias como medio para efectuar consultas y comunicar posibles contravenciones del sistema de cumplimiento normativo de la Firma. Es confidencial y garantiza el anonimato, siempre y cuando su utilización esté ajustada a las exigencias de la buena fe.

El *compliance officer*, con poderes autónomos de iniciativa y control, es quien está a cargo de la gestión del canal de comunicación y denuncias, y depende directa y exclusivamente del *senior partner*, lo que garantiza la independencia de su actuación. En el último año ha puesto en marcha diversas iniciativas de formación sobre ética y cumplimiento, así como de difusión del canal, dirigidas a toda la Firma con la máxima implicación en el ejercicio de la Dirección.

Se ha observado en el 2019 la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2019/1937, de 23 de octubre, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, a fin de que, en el momento de su transposición al derecho interno, nuestro canal esté oportunamente alineado.

Se han renovado nuestras **alianzas con asociaciones sin ánimo de lucro ligadas al cumplimiento normativo**. Profesionales de la Firma participan altruistamente en comités técnicos asesores y del tercer sector, como en el caso del acuerdo de colaboración



## CANAL DE COMUNICACIÓN Y DENUNCIAS

- >> **Código ético**
- >> **Política anticorrupción**
- >> **Catálogo de conductas prohibidas**

renovado con la asociación de ámbito internacional World Compliance Association.

Hemos patrocinado y participado activamente en el **III Congreso Nacional Antifraude**, así como en la **II Edición del Congreso de Compliance en el Sector Público**, y ello con el firme propósito de robustecer nuestro compromiso con el desarrollo del cumplimiento normativo y con las mejores prácticas internacionales de cumplimiento corporativo y anticorrupción.

Para seguir avanzando en este eje clave de nuestro modelo de



negocio, además de mantener y someter a una mejora continua todas las anteriores políticas y procedimientos, se han establecido objetivos concretos para desarrollar políticas nuevas, como la de uso de medios tecnológicos, sistemas de seguridad y planes de formación específicos por categorías y perfiles profesionales.

#### 4.4. Derechos humanos

Los derechos humanos han estado y estarán siempre en el núcleo de nuestra cultura empresarial. La abogacía tiene una misión social de salvaguarda del Estado de derecho, el imperio de la ley y, en particular, de los derechos humanos. Para nosotros, son un vector de conducta ética y moral que nos orienta en todas y cada una de nuestras políticas, procedimientos y actuaciones profesionales, tal y como se recoge en nuestro código ético.

Así, por medio de diferentes órganos y comités, velamos por que se respeten los derechos y las libertades fundamentales de todos los miembros de nuestra firma, rechazando cualquier tipo y forma de discriminación. En este sentido, cabe destacar que en el 2019 hemos trabajado especialmente en la formación y concienciación de nuestros profesionales con cursos y conferencias sobre cuestiones relacionadas con la diversidad, la igualdad de género y la discapacidad.

Además, desde la creación de la Fundación Fernando Pombo, estamos contribuyendo a generar un cambio de perspectiva en la profesión hacia el concepto internacionalmente reconocido como «abogacía responsable». Es decir, «una abogacía protagonista que luche por los derechos humanos y que se involucre en contra de la injusticia» como decía Fernando Pombo. Para ello, la línea de investigación principal de nuestra fundación es la definición de la abogacía del futuro. Observamos las tendencias internacionales sobre asesoramiento responsable y participamos activamente en foros nacionales e internacionales para contribuir a la definición de esa nueva abogacía.

En España, creamos en el 2015 el **grupo de investigación de I+D+i «Protección de Derechos en Entornos Multinacionales»**, integrado, además de por la Fundación, por el Instituto de Derecho Público Comparado de la Universidad Carlos III de Madrid y por la Universidad Europea de Madrid. En el 2019 en este grupo de investigación hemos publicado el libro [\*Derechos Humanos y Empresa: Balance y situación actual sobre el cumplimiento de los tres pilares\*](#). En él se revisan las prácticas creadas en distintos despachos y su posible incidencia en un nuevo modo de asesoramiento basado en el concepto de 'galaxia de normas' con las que tienen que funcionar las compañías multinacionales.

## CAPÍTULOS ESCRITOS POR LA FUNDACIÓN

«El papel de la abogacía en la implantación de los principios rectores sobre empresas y derechos humanos»

«Análisis sectorial de la industria del textil y la confección y los derechos humanos»



### Foros y conferencias en los que ha participado nuestra fundación relacionados con los derechos humanos:



Ponencias sobre empresas y derechos humanos en las universidades

Autónoma de Madrid, Carlos III de Madrid, Castilla-La Mancha y País Vasco.



Jornada «Empresas y Derechos Humanos» del Ilustre Colegio de la Abogacía de Bizkaia.



Formación a empresas sobre derechos humanos e inteligencia

artificial en el marco de la iniciativa «Lab Derechos Humanos» de la Fundación SERES.



Videoentrevista sobre derechos humanos e inteligencia artificial.

Nuestra investigación se centra en definir el papel del abogado del futuro. Para ello, investigamos y participamos en foros nacionales e internacionales que promueven el conocimiento sobre las tendencias y las buenas prácticas de una abogacía responsable (véase el apartado «impulso de la abogacía experta en empresas y derechos humanos», página 63).





**ALGUNOS ACTOS DESTACADOS DEL 2019**

**«Mujeres, poder y transformación social»**

- Margarita Salas
- Ana María Martínez-Pina
- Belén Romana
- Victoria Camps
- Ana Rosa Quintana

Este ciclo de conferencias propició un foro de debate que hemos abierto a la participación de todos los miembros del Despacho y de nuestros clientes.

**«Un café con...»**

- Lalo Agustina
- Margarita Mínguez
- Joaquín Uriach
- Antonio Jódar

Este ciclo con clientes y relevantes personalidades del sector económico propició un foro de debate sobre temas de actualidad.

## 4.5. Relación con clientes

Los clientes son un **elemento clave en el desarrollo** de nuestra responsabilidad social.

La Firma presta asesoramiento jurídico global allí donde nos requieren nuestros clientes, gracias a un excelente acceso a los mercados internacionales. No obstante, como parte de nuestra estrategia, y siendo más del 50 % de nuestros clientes internacionales, contamos con distintos grupos de práctica (*country desks*), focalizados en áreas geográficas de especial interés como Latinoamérica, Alemania o Francia.

En el Despacho existen grupos de trabajo (Distribución, Agroalimentario, *Blockchain*, Turismo y Hostelería, entre otros) de carácter transversal para compartir conocimientos, ideas y sinergias y así prestar el mejor asesoramiento posible al cliente.

### 4.5.1. Alianzas internacionales a la medida del cliente

Somos pioneros en la creación y liderazgo de «redes internacionales a medida» de asesoramiento legal. Nuestro modelo ha sido destacado por su innovación por el *Financial Times Innovative Lawyers 2019*, en la categoría de *Client Relationship Management*.

Hemos denominado a este modelo de asesoramiento a medida *blitz defense*. El cliente puede elegir la firma con la que trabajar en los países que necesite y que mejor se ajusten a sus necesidades de presupuesto y especialidad. Esta red funciona coordinada mediante una plataforma tecnológica, de manera que la gestión del cliente se hace de una manera centralizada.

### 4.5.2. Eventos y actividades para clientes

Un elemento clave y diferenciador en nuestra manera de conectar con el cliente es la creación de espacios de reflexión y debate sobre temas de actualidad en el sector legal y empresarial. Tales espacios están dirigidos por nuestros profesionales con la colaboración puntual de expertos nacionales e internacionales. Consisten en eventos presenciales, abiertos y gratuitos que, además de favorecer el *networking* y afianzar nuestras relaciones, se han consolidado como otro vehículo más para compartir nuestro conocimiento y experiencia con éstos.



## 4.6. Relación con proveedores

A finales del 2019 actualizamos nuestras políticas de contratación y subcontratación de proveedores y colaboradores para ajustarlas a los cambios de nuestra estrategia de responsabilidad social.

Este nuevo proceso nos está permitiendo que, en la mayor parte de los casos, prestar

servicios y adquirir bienes se haga con proveedores y colaboradores que afirman desarrollar prácticas socialmente responsables, en línea con los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Valoramos que las empresas cuenten con un plan de igualdad conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aún no siendo obligatorio para ellas en algunos casos.





## 4.7. Ciberseguridad

En el 2019 hemos reforzado nuestra ciberseguridad, complementando nuestras políticas, procesos y procedimientos con un **sistema de gestión de seguridad de la información** (ya sea en papel o en formato digital) de usuarios, clientes, proveedores o de terceros en general, conforme a la Norma UNE-ISO/IEC 27001:2014, estándar internacional de reconocido prestigio y referencia para la seguridad de la información. La consolidación e implantación de dichas políticas, procedimientos y guías técnicas responden al compromiso que desde siempre se ha tenido con la seguridad de la información y de los sistemas informáticos.

Ello nos ha permitido obtener el Certificado del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información de AENOR, que ratifica la conformidad del sistema de gestión implantado en la Firma con esta norma.



**CERTIFICADO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN**

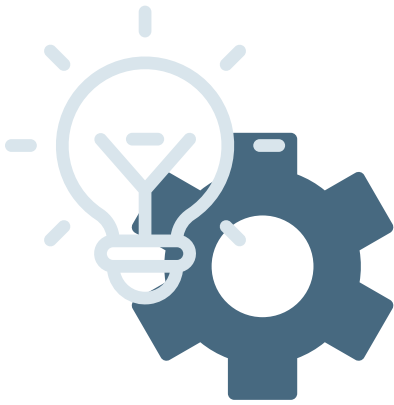
El certificado alcanza a los sistemas de información que soportan los servicios jurídicos y de consultoría que prestamos a nuestros clientes en las oficinas nacionales, estando previsto poder extender la certificación al resto de las oficinas a partir del 2020.

De este modo damos respuesta tanto a los exigentes requisitos de seguridad del sector como a la propia demanda de nuestros clientes y nos aseguramos de que los servicios jurídicos y de consultoría que ofrecemos llevan aparejadas las máximas garantías de seguridad, integridad, confidencialidad y privacidad.

Asimismo, la puesta en marcha del sistema nos ha permitido desarrollar más de un centenar de actuaciones de formación y concienciación dirigidas a todos los miembros de la Firma. Dichas acciones han ido desde sencillos consejos mediante píldoras informativas hasta sesiones de formación específicas individuales o grupales.

Nuestro compromiso con la ciberseguridad implica también a nuestros proveedores de servicios; hemos establecido controles periódicos para asegurar una protección adecuada frente a cualquier amenaza.





## 4.8. Innovación

Durante el 2019 hemos puesto en marcha un renovado **Plan de Transformación Digital**. Este plan, concebido con una duración de tres años, engloba tres áreas de actuación prioritarias y un total de quince proyectos con los que se pretende implantar herramientas tecnológicas orientadas a prestar un mejor servicio a nuestros clientes y a automatizar procesos internos que mejoren la eficiencia y productividad del Despacho.



## PLAN DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

2019/2021

### 1 | Legal Tech

#### Soporte due diligence



Firma digital

#### Extracción automática



Mejoras en la gestión documental

#### Soporte compliance



Compartición de archivos voluminosos

### 2 | Soporte de procesos



Compartición de precedentes



Colaboración



Automatización de documentos



Automatización de procesos internos



Metodología de trabajo *project management*



Analítica de datos

### 3 | Infraestructura

#### Puesto de trabajo

#### Trabajo conceptual *open space*

#### Audiovisuales



## LAS TRES ÁREAS DE ACTUACIÓN

1

### » Legal Tech

Se centra en la experimentación y adopción de nuevas tecnologías de inteligencia artificial y automatización que redunden en la prestación de un servicio jurídico más eficiente para nuestros clientes.

2

### » Soporte de procesos

Engloba proyectos de transformación orientados a mejorar la productividad interna del Despacho.

3

### » Infraestructura

El objetivo es el de modernizar el puesto de trabajo, tanto en cuanto a los espacios físicos como al equipamiento tecnológico.

Otro de los campos que estamos explorando es el de los proyectos de **innovación abierta**, donde cabe destacar el desarrollo en el 2019 de las dos iniciativas siguientes:



### » Tokens Pombo

Ésta es una iniciativa pionera en el sector legal promovida por el Despacho, nuestra fundación y la *start-up* Blockchain Works Lab para impulsar proyectos jurídicos de la Fundación Fernando Pombo.

Este *token* jurídico, el primero de su naturaleza en el mercado, trasciende la mera emisión de una criptomoneda o incluso de un criptovalor mobiliario, ya que tiene fines solidarios. Se trata de una nueva forma de colaborar con entidades sin ánimo de lucro mediante la aportación de financiación y de un número determinado de horas de trabajo *pro bono*. De ahí su carácter pionero, innovador y transformador.

La primera emisión de los *tokens pombo* está permitiendo cubrir parte de las necesidades legales de tres colectivos vulnerables: mujeres mayores y adolescentes en situación de violencia de género, víctimas de trata de seres humanos y menores con problemas de salud. Todo ello, gracias al trabajo *pro bono* de nuestros abogados coordinados por la Fundación (véase el apartado «Proyectos jurídicos con colectivos vulnerables», página 53).



### » Taller de ideación: el futuro de la asesoría jurídica

Actividad dirigida a los responsables de los departamentos jurídicos de grandes empresas en la que se aplican técnicas de *design thinking* con la finalidad de ofrecer un espacio de reflexión las funciones de la asesoría jurídica en un futuro próximo, las funciones que ellos mismos deberán desempeñar en sus organizaciones y sobre cómo las nuevas tecnologías van a influir en ello.

Por otra parte, cabe mencionar nuestra adhesión en el 2019 a la iniciativa **Mobility Open Blockchain Initiative** con el fin de aportar nuestra experiencia desde el punto de vista legal en la definición de estándares para adoptar a nivel global la tecnología *blockchain* en la automoción.



## 4.9. Gestión del Conocimiento

### 4.9.1. Consejo Académico y Consejo Asesor

Contamos con un **Consejo Académico** integrado por catedráticos y profesores universitarios de distintas ramas del derecho. Todos ellos gozan de un alto reconocimiento en sus respectivas especialidades. Estos expertos, además de ser un activo importante en el Departamento de Gestión del Conocimiento, colaboran con el resto de los profesionales de la Firma en el asesoramiento de los clientes en temas que revisten una especial complejidad.

Tenemos además un **Consejo Asesor** formado por profesionales independientes de reconocido prestigio en sus respectivas disciplinas que complementa el apoyo prestado

#### DOCUMENTOS DE USO INTERNO (INTRANET)



**11**  
DOCUMENTOS DE FIRMA



**505**  
MODELOS GA\_P



**174**  
NUEVOS MODELOS GA\_P INCORPORADOS EN EL 2019

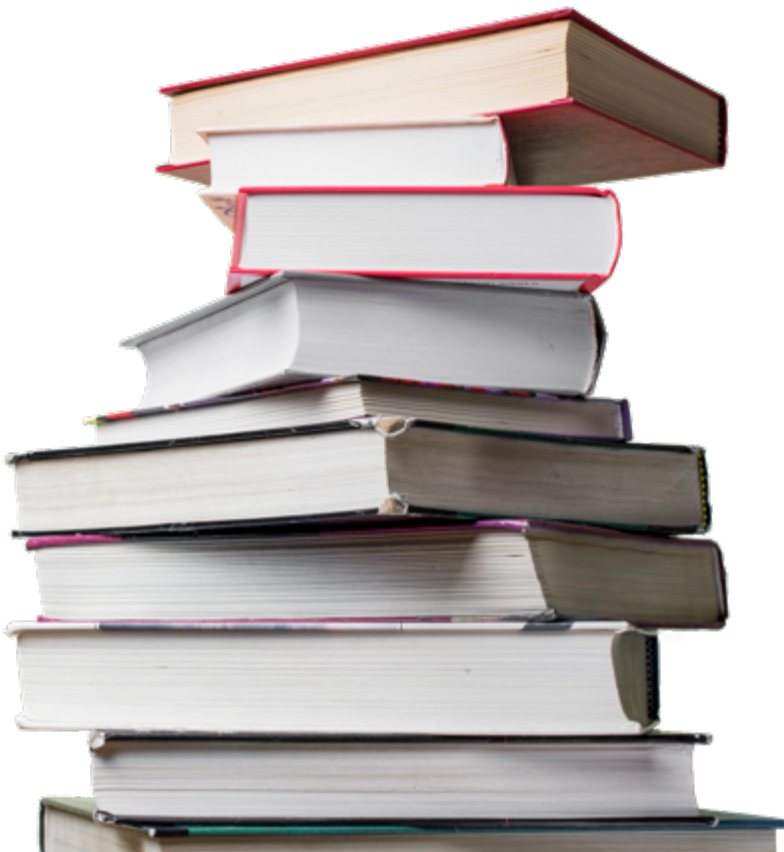
por los miembros del Consejo Académico.

El **Departamento de Gestión del Conocimiento** se encarga de recopilar, de una manera metódica y ordenada, tanto la experiencia como el conocimiento adquirido día a día en la actividad profesional de la Firma. Al mismo tiempo, por medio de dicho departamento, se fomenta un entorno de colaboración entre los abogados y los miembros del Consejo Académico.

El **Departamento de Biblioteca y documentación** trabaja de forma estrecha con el de Gestión del Conocimiento para mejorar la calidad y homogeneidad de nuestro asesoramiento jurídico.

### 4.9.2. Biblioteca y documentación

El Departamento de Biblioteca y documentación mantiene permanentemente informados a nuestros profesionales de



las novedades legislativas, jurisprudenciales y bibliográficas enviándoles alertas informativas diarias, alimentando nuestras bases de datos y actualizando constantemente la intranet.

### 4.9.3. Gestión de la experiencia e información compartida

Contamos con un equipo dedicado a gestionar de manera ordenada y sistemática la información, los conocimientos y la experiencia que los abogados ponen a disposición de la Firma. Recopilan y archivan precedentes y elaboran una base documental de modelos de uso habitual constantemente actualizada y ordenada por áreas de práctica denominada

«Modelos Gómez-Acebo & Pombo». Todos los abogados de la Firma pueden acceder a estos modelos desde la intranet.

En la actualidad, contamos con 505 modelos GA\_P, en español y en inglés, anotados y actualizados. En el 2019 se incorporaron 174.

Compartimos conocimiento de forma constante con nuestros clientes y con la sociedad en general por medio de nuestra página web y [de nuestros boletines de actualidad de distintas áreas](#).

### 4.9.4. Asesoría lingüística

Contamos con una asesora de lengua española que revisa los documentos más relevantes de actualidad y análisis jurídico de la Firma antes de ponerlos a disposición de nuestros clientes. Asimismo, cualquiera de nuestros profesionales puede solicitarle asesoramiento para despejar dudas lingüísticas o para mejorar la calidad de la redacción de cualquier texto.

La Firma cuenta también con dos traductores profesionales nativos en lengua inglesa. Uno de ellos, además, tiene formación jurídica.

Todos nuestros modelos, así como las publicaciones de Firma más relevantes, están redactados en español y en inglés. El trabajo de los profesionales mencionados resulta esencial para garantizar la precisión lingüística y terminológica de los textos.





## 4.10. Redes y alianzas

**Nuestra vocación internacional es un pilar importante de la cultura de firma** desde su fundación. Siempre hemos participado activamente en redes y asociaciones de abogados nacionales e internacionales.

**Algunas de las principales redes y asociaciones internacionales de las que somos miembros:**



CLUB de ABOGADOS



Asociación Hispano-Alemana de Juristas



INTERNATIONAL ASSOCIATION OF YOUNG LAWYERS



En este apartado, es obligado destacar la relación que, prácticamente desde su origen, ha mantenido Gómez-Acebo & Pombo Abogados con la International Bar Association (IBA), asociación que cuenta con más de 80 000 profesionales en el mundo.

Fernando Pombo, uno de nuestros socios fundadores, tras más de veinticinco años en cargos ejecutivos dentro de la organización, fue el primer español en presidir esta asociación (2007-2008). En la actualidad, otra de nuestras socias, Almudena Arpón de Mendivil, ocupa el cargo de secretaria general. Más de la mitad de los socios de la Firma, así como nuestra fundación, forman parte de diversos comités de expertos de la IBA, participando activamente en sus reuniones de trabajo.

En el 2016 nos adherimos al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** y, desde entonces, hemos integrado sus diez principios en nuestra estrategia de responsabilidad social.

En España somos patronos de la **Fundación SERES**, donde, además de participar en foros y jornadas de forma recurrente, colaboramos todos los años en el denominado *Informe sobre el*

*impacto social de las empresas* que edita esta fundación.

Además, formamos parte de la Asociación Española de Directivos de Responsabilidad Social (DIRSE).

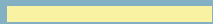
En Portugal somos miembros del Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial (GRACE) y estamos adheridos a la *Carta Portuguesa para a Diversidade*.

## 4.11. Corporaciones profesionales

**Manuel Martín**, actual *senior partner* de Gómez-Acebo & Pombo, fue elegido **miembro de la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid** en las últimas elecciones; en ella, una vez constituida, asumió la **presidencia de la Comisión de Deontología**. Continúa así el compromiso permanente que, al fundar este despacho, contrajeron Ignacio Gómez-Acebo y Fernando Pombo con las corporaciones profesionales a las que pertenece.



ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE MADRID



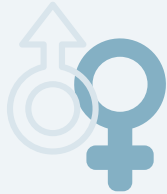
# PERSONAS



## 5.1. En cifras

### TOTAL PERSONAS

# 440 PROFESIONALES



» **59 % MUJERES**  
» **41 % HOMBRES**



» **303 ABOGADOS**  
(INCLUIDOS SOCIOS Y CONSEJEROS)

### INCREMENTO DEL NÚMERO DE PROFESIONALES EN 18 PERSONAS (+ DEL 4 %)



» **67 % MUJERES**



» **33 % HOMBRES**

#### POR GENERACIONES

**1**

##### BABY BOOMERS 1949-1968

» HOMBRES 52 %  
» MUJERES 48 %  
**TOTAL 20 %**

**2**

##### GENERACIÓN X 1969-1980

» HOMBRES 37 %  
» MUJERES 63 %  
**TOTAL 35 %**

**3**

##### GENERACIÓN Z 1981-1993

» HOMBRES 19 %  
» MUJERES 81 %  
**TOTAL 5 %**

**4**

##### MILLENNIALS 1994-2019

» HOMBRES 39 %  
» MUJERES 61 %  
**TOTAL 39 %**

**5**

##### OTROS ANTES 1949

» HOMBRES 100 %  
» MUJERES 0 %  
**TOTAL 1 %**

#### POR FAMILIA PROFESIONAL



##### ABOGADOS

» HOMBRES 50 %  
» MUJERES 50 %



##### PROF. GESTIÓN

» HOMBRES 20 %  
» MUJERES 80 %

##### TOTAL

» HOMBRES 41 %  
» MUJERES 59 %



## 5.2. Plan de carrera profesional

Durante el año, la Firma ha seguido brindando oportunidades y medios a sus profesionales con el objeto de continuar avanzando en su carrera profesional.

Con la participación de todos los abogados ubicados en la fase intermedia de la carrera profesional en un *assessment center*, en el que se someten a una batería de pruebas que permiten identificar de manera objetiva el grado de consolidación de la persona en las principales competencias profesionales identificadas como necesarias por el Despacho.

Por medio de un **plan de acción personalizado** donde trabajan ciertos aspectos que les ayudarán a crecer de manera satisfactoria en la carrera y en el que se pautan medidores que nos permiten evaluar posteriormente su avance.

Mediante entrevistas de **feedback** —enmarcadas dentro del sistema de evaluación del desempeño y bajo el principio de transparencia y rigor— en las que se asientan las bases sobre las que trabajar a lo largo del siguiente ejercicio.

«Mi estancia en Londres durante todo el año 2019 ha resultado más que gratificante, tanto personal como profesionalmente. Desde el punto de vista profesional, es una oportunidad para aprender de los mejores despachos y de participar en las operaciones más relevantes. Como abogado transaccional, ya sólo el hecho de estar en el centro financiero europeo, donde las operaciones llevan otro ritmo, se traduce en un aprendizaje continuo. Además, la combinación de trabajo técnico y comercial nos enseña desde muy pronto a valorar la importancia de la actuación comercial y de la expansión del negocio».

**Lázaro García**  
Abogado del Área de Banca, Mercado de Capitales y Seguros

EN EL 2019...

SE HA PROMOCIONADO A **41 PERSONAS**



» **59%**  
MUJERES



» **41%**  
HOMBRES

Fomentando los **programas de intercambio** de nuestros abogados tanto en nuestra red de oficinas en el extranjero como en firmas internacionales de primer nivel. En el 2019 han tenido la oportunidad de efectuar intercambios siete profesionales en países como Estados Unidos, México, Holanda y el Reino Unido. Estas prácticas recurrentes amplían la visión de negocio global al tiempo que facilitan el *networking* y el progreso comercial de nuestros profesionales.

Lanzando procesos de **promoción interna** en virtud de los cuales nuestros profesionales de gestión pueden acceder a nuevos puestos con mayores responsabilidades, reconociendo así su interés y deseo de avanzar en su carrera.

En el 2019 se han presentado cuarenta y dos personas al proceso de promoción; de los abogados, han superado las pruebas un 98 %.



### 5.3. Política de retribución

Buscamos en todo momento **garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajo de igual valor.**

La retribución total de un abogado con categoría de asociado (la cual se adquiere a partir del tercer año) tiene un componente fijo y otro variable. La remuneración fija compensa el nivel de contribución sostenido en el tiempo. La retribución variable se determina conforme al logro de los objetivos fijados anualmente tanto desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa. La retribución variable se corresponde con un porcentaje del salario fijo y varía en función de la categoría de los asociados.

Adicionalmente, todos ellos pueden optar a las ventajas fiscales que les ofrece el **Plan de Compensación Flexible** existente en el Despacho.

Todos los profesionales reciben el cien por cien de su retribución

durante los periodos de suspensión de su relación laboral por maternidad o paternidad o incapacidad temporal.

En el Despacho seguimos trabajando en medidas que permitan facilitar la conciliación de la vida personal y profesional. Dentro de estas medidas, contamos con una política que permite a nuestros profesionales ajustar mejor su horario en el caso de que así lo deseen durante los primeros dieciocho meses desde la reincorporación de la baja de maternidad o paternidad, respectivamente.

Durante el 2019 se disfrutaron bajas por paternidad en el cien por cien de los casos en que los profesionales comunicaron dicha situación por nacimiento o adopción.







## 5.4. Selección y promoción del talento

**Talento, valores y un fuerte sentimiento de pertenencia a un equipo.**

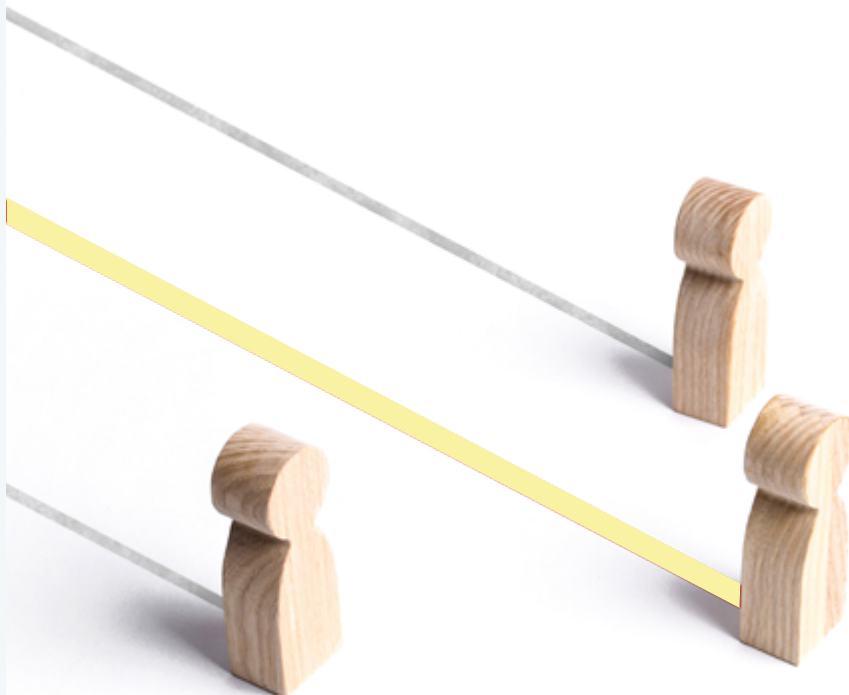
En el Despacho hemos combinado la detección del mejor talento con la búsqueda de personas con valores humanos. La fuerza está en el equipo. Todo nuevo miembro debe encajar con facilidad en el mismo.

Hemos trabajado para que la experiencia del candidato sea excelente, facilitándole información precisa en cada fase y manteniendo con él una comunicación fluida y constante. Se ha velado por la incorporación de talento diverso, siempre respetando el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier tipo de puesto.



«El programa de prácticas es una herramienta esencial y muy útil que está resultando, además, muy enriquecedor para los estudiantes y para los integrantes del área. Hemos podido constatar que a los estudiantes les aporta una visión pragmática de nuestra práctica que en la universidad no están acostumbrados a recibir. En la gran mayoría de los casos, por no decir siempre, afrontan los asuntos en los que tienen la oportunidad de participar con una actitud proactiva e ilusión y aportan un grado de compromiso y buen hacer que no deja de sorprendernos. En definitiva, podemos decir que el programa de prácticas se ha convertido en esencial para el área fiscal».

**Bárbara Mambrilla**  
Abogada del Área  
de Fiscal



87

**ALUMNOS  
EN PRÁCTICAS**

- » MUJERES 49%
- » HOMBRES 51%

**+ DE 600  
ESTUDIANTES**

HAN ASISTIDO A LOS  
**TALLERES DE  
PREPARACIÓN PARA EL  
EMPLEO** IMPARTIDOS  
POR EL DESPACHO  
EN DISTINTAS  
UNIVERSIDADES

En el 2019 hemos reforzado nuestra presencia en universidades y centros de estudios. Así, hemos participado activamente en más de veinte foros de empleo para encontrar el potencial, estar en la realidad de los estudiantes y aportar nuestra experiencia asesorándoles sobre la orientación profesional y la búsqueda de empleo.

Durante el ejercicio 2019 hemos acogido a ochenta y siete estudiantes en prácticas en diversas áreas y oficinas de la Firma. Tenemos suscritos convenios de prácticas con treinta y dos universidades. Durante el tiempo de sus prácticas, adquieren no sólo una visión global del Despacho y del ejercicio de la profesión, sino también un conocimiento específico del área. El tutor desempeña un papel fundamental al ser el encargado de la acogida

«La captación de talento es una responsabilidad prioritaria para la Firma, que afrontamos mediante una mejora continua de los procesos y del nivel de exigencia de los candidatos y de cuantos participamos en dicha responsabilidad. Lo hacemos porque para nosotros es importante atraer personas, no sólo con vocación por nuestra profesión y con el mejor nivel técnico, sino con los valores personales que nos representan como despacho. Y creo que esto tiene su reflejo en todos cuantos deciden formar parte de Gómez-Acebo & Pombo año tras año».

**Sofía Martínez-Almeida**  
Abogada y socia del Área  
de Propiedad Industrial,  
Intelectual y Nuevas  
Tecnologías

del alumno y de su posterior desarrollo.

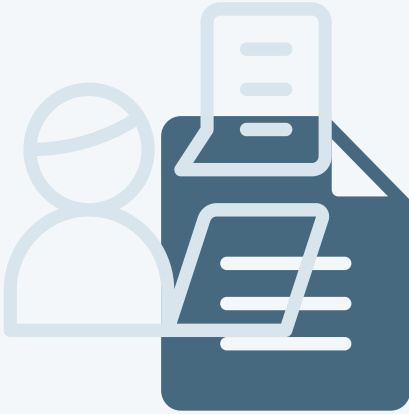
En los meses de verano del 2019 se ha llevado a cabo el VII Programa de Trainees, en el que los estudiantes han tenido una experiencia profesional completa, no sólo desde un punto de vista técnico, sino también formativo, de ocio y de sus habilidades soft.

Por otra parte, uno de los hitos clave en el proceso de selección es la incorporación efectiva de alumnos que cursan el Máster de Acceso a la Abogacía. Nuestra apuesta por ellos se

«Creo que el protocolo de promoción interna valora la capacidad e iniciativa de los profesionales que busquen desarrollarse profesionalmente dentro la Firma y que la confianza depositada y la oportunidad que este protocolo brinda puede suponer un añadido de motivación e implicación para los profesionales, ya sea tanto antes de ser candidatos como después si tiene lugar la promoción. En un plano más personal, en mi caso, agradezco a las personas que hicisteis que finalmente tuviera la oportunidad de afrontar el reto profesional de trabajar en algo completamente nuevo, lo cual es una gran motivación para mí».

**Alejandro Martínez**  
Abogado del Área de  
Propiedad Intelectual,  
Industrial y Nuevas  
Tecnologías

ve reflejada en su posterior incorporación a la carrera profesional de abogado tras la conclusión de sus prácticas. La oferta de prácticas de dicho máster incluye, en la mayor parte de los casos, la propuesta de la posterior incorporación al Despacho una vez superada la prueba oficial de acceso. En el 2019, todos los estudiantes en prácticas del Máster de Acceso a la Abogacía se incorporaron a la Firma en régimen de contrato laboral indefinido.



## 5.5. Formación

La Firma ha apostado este año por un **significativo incremento de las actividades de formación**. La respuesta y el compromiso de los profesionales ha superado las expectativas.

### 7 970

HORAS DE FORMACIÓN EN HABILIDADES, COMPLIANCE Y BLANQUEO DE CAPITALES

- » MUJERES 64,1%
- » HOMBRES 35,9%



Hemos apostado por métodos de trabajo dinámicos e innovadores basados en técnicas de enseñanza experienciales, haciendo especial hincapié en la comunicación.

En el 2019 se han gestionado un total de 7 970 horas de formación en la Firma. De ellas, sólo desde el equipo de Recursos Humanos se han gestionado 2 900 horas. Otra parte significativa se ha distribuido en las áreas de Compliance y blanqueo de capitales.

En estas cifras no se tienen en consideración las formaciones jurídicas por áreas de práctica, que son gestionadas por éstas de forma específica.



«Desde el primer día que entré en Gómez-Acebo & Pombo me he sentido como en casa. Lo más importante para mí fue la cercanía con la que me recibieron todos los miembros del equipo, así como el enfoque formativo de las tareas que se me encomendaron en los primeros pasos que di en esta profesión. Comencé en calidad de estudiante en prácticas del Máster de Acceso a la Abogacía y después pasé a trabajar como abogado junior con una relación laboral indefinida. Desde entonces mi aprendizaje ha sido extraordinario, puesto que he trabajado codo con codo con profesionales de primer nivel. Por estos motivos y alguno más, me siento afortunado de formar parte de esta casa».

**Carles Armiño**  
Abogado del Área  
de Mercantil

En nuestro compromiso con la diversidad y la igualdad, hemos llevado a cabo acciones de sensibilización con el objetivo de dotar de herramientas a los equipos para detectar cualquier tipo de discriminación y afrontar situaciones críticas con éxito. En esta línea, hemos ofrecido programas específicos para impulsar el liderazgo femenino, hemos fomentado encuentros entre profesionales de diferentes sectores y hemos generado un modelo basado en el autoconocimiento.

Gran parte de nuestro esfuerzo ha sido invertido en el desarrollo de nuestros jóvenes talentos.

El Curso de Iniciación para Jóvenes Abogados es una de las etapas formativas más relevantes. El curso no sólo aporta conocimientos jurídicos y competenciales, sino que también contribuye a generar un sentimiento de promoción que marca la andadura profesional de todo aquel que participa. Durante el curso se transmiten conocimientos de cada una de las áreas de trabajo del Despacho —incluida la Fundación Fernando Pombo, que permite poner en práctica las inquietudes sociales de nuestros profesionales—.



*«El assessment center me ha permitido identificar tanto mis fortalezas como aquellas áreas de mejora en lo que respecta a las habilidades y competencias necesarias para alcanzar la excelencia profesional. A partir de la información obtenida en el assessment center, se diseña un plan de acción personalizado y ajustado a mis necesidades para profundizar en la mejora y en el desarrollo de mis competencias profesionales. De este modo, el plan de acción establece una serie de acciones específicas y fija un calendario que permite que el tutor que se me ha asignado pueda supervisarme y evaluar el cumplimiento de los objetivos para mí establecidos. Gracias a ello puedo organizar mi tiempo y esfuerzo de una manera más eficiente para centrarme en mis áreas de mejora sin descuidar las habilidades y competencias ya consolidadas».*

**Luis López**  
Abogado del Área  
de Procesal





## 5.6. Salud y seguridad laboral

El Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo se administra por medio de un servicio de prevención ajeno con el que se tienen contratadas las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y medicina del trabajo.

La formación básica en materia de prevención se planifica dentro del programa de actividades preventivas y, adicionalmente, se pueden

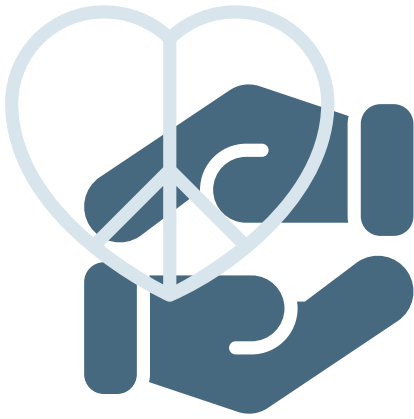
establecer e impartir cursos específicos. En España, todos los empleados del Despacho reciben una formación específica acorde con los contenidos desarrollados por el servicio de prevención adecuado a sus funciones; en el caso del personal de cocina, reciben un curso específico de personal de hostelería. Cada cierto tiempo se imparte a los equipos de primeros auxilios y equipos de evacuación y alarma una formación presencial sobre primeros auxilios y medidas de emergencias.

El Área de *Compliance* gestiona directamente formaciones obligatorias para todos los profesionales de la Firma adaptados a su nivel de riesgo.

En España se ofrece un reconocimiento médico a todos los empleados de la Firma en el momento de su incorporación y, de manera periódica, se proporciona la posibilidad de someterse a un reconocimiento médico a todos los empleados que lo deseen. En el Despacho, la siniestralidad laboral es prácticamente nula debido al tipo de actividad.

Durante el 2019, con respecto a nuestros trabajadores, en España se han producido únicamente dos accidentes laborales leves con baja médica y seis personas fueron atendidas por la Mutua de Accidentes sin cursar una baja médica. El índice de gravedad que mide los días de baja médica con respecto al número medio de empleados en el periodo del 2019 ha sido del 0,03 %.





## 5.7. Diversidad e inclusión

En la Firma siempre hemos trabajado en favor de la plena inclusión y de la igualdad de oportunidades de todas las personas que trabajan en ella. Estamos comprometidos con la creación de un entorno laboral que respete e integre la diversidad en su sentido más amplio, tanto la visible como la invisible.

Tenemos muy presente la importancia de la diversidad y, en consecuencia, promovemos acciones de mejora continua por medio de nuestros comités de Igualdad, Discapacidad y LGTBI.



*«El programa Take the Lead ha sido una experiencia muy enriquecedora. Estoy agradecida al Despacho por apostar por un tipo de formación diferente, pero necesaria, que anime a las abogadas a sacar la líder que llevan dentro, a que cuenten con los recursos para detectar y afrontar las situaciones de desigualdad que puedan vivir y a contribuir al desarrollo y promoción del Despacho desde sus propias perspectivas, sin tener que imitar formas de liderazgo con las que no tienen por qué sentirse identificadas».*

**M.<sup>a</sup> Flora Morillo-Velarde**  
Abogada del Área  
de Penal



*«Mi experiencia con respecto al plan para padres y madres me resultó de gran ayuda en la conciliación laboral. Como lo más relevante, destacaría que me ayudó mucho a poder disfrutar más tiempo de mis hijas y ayudar a mi pareja en su cuidado. La medida aporta al global de la Firma conciliación e igualdad, aporta calidad de vida, reduce el estrés del trabajador y aumenta su productividad, por lo que creo que es una medida que beneficia al trabajador y a la empresa».*

**Antonio Bravo**  
Departamento de  
Informática

## 5.7.1. Igualdad de género

### La igualdad de género es una cuestión de derechos humanos.

La Firma está comprometida con la plena igualdad de oportunidades de todos sus miembros. El **Comité de Igualdad** del Despacho ha impulsado de manera especial varios compromisos que forman parte del vigente Plan de Igualdad y ha mantenido, al mismo tiempo, aquellos otros que exigen una acción continuada:

 **1 Compromiso con una política activa de sensibilización**

**en materia de igualdad** que fomenta la concienciación en este ámbito mediante las siguientes acciones:


- La organización en el Despacho de las Jornadas «Mujer, poder y transformación social», en las que hemos podido contar con la participación de mujeres relevantes en muy distintos ámbitos profesionales, como Margarita Salas, Ana María Martínez-Pina, Belén Romana, Victoria Camps y

Ana Rosa Quintana. (Véase el apartado «Relación con clientes», página 29).

- Presentación en el Despacho del informe de la International Bar Association «Bullying and Sexual Harrasment in Legal Profession», que ha analizado en todo el mundo la incidencia del acoso en nuestro ámbito profesional y que propone medidas de mejora para todo el sector.


- Acto de celebración anual del Día Internacional de la Mujer, en el que informamos de todas las acciones llevadas a cabo durante el ejercicio 2018 y de las acciones en curso en el 2019.

- Mafalda Barreto, socia en Lisboa, colabora con un artículo en la revista del Colegio de Abogados de Portugal sobre la figura de la mujer en la abogacía de los negocios.

 **2 Fomento de una mayor participación de la mujer**

en puestos de responsabilidad de la Firma mediante la participación de nuestras asociadas *senior* en


un nuevo ciclo del programa *Take the Lead* organizado por Talengo.

 **3 Integración de medidas de conciliación de la vida laboral**

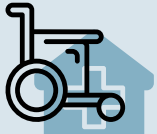
**con la personal y familiar** mediante la implantación efectiva del Programa Piloto de Flexibilidad y Teletrabajo.

 **4 Integración del principio de igualdad de oportunidades**

**en la promoción y desarrollo profesional, así como en la formación continua** de los integrantes de la Firma, abriendo el acceso al personal de gestión a nuevas oportunidades de promoción interna.

 **5 Velar por la salud laboral** —considerando de forma

específica la igualdad de oportunidades— mediante la realización de una encuesta de factores psicosociales. Esta encuesta se lanzó en septiembre del 2019.



### 5.7.2. Discapacidad

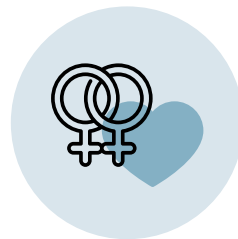
La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad ha sido siempre cuestión prioritaria en la Firma. Desde hace más de quince años forman parte de nuestro equipo varias personas con discapacidad, cuya integración está totalmente asentada. En el 2019, al igual que en años anteriores, el número de personas contratadas con discapacidad es consistente con el porcentaje establecido por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

Durante este año, el Despacho ha querido, además, profundizar en otras iniciativas que contribuyen a mejorar el acceso de las personas con discapacidad a sus derechos —en especial, al empleo—. Entre ellas, es destacable nuestro impulso, desde el principio, del Grupo de Trabajo sobre Discapacidad, en conjunto con otros despachos y con la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE). En el 2019, en este grupo, presentamos el documento «Buenas prácticas en los despachos jurídicos en materia de discapacidad», al que se han adherido más de veinte firmas de abogados

nacionales e internacionales desde su publicación. Seguiremos trabajando en el 2020 para impulsar nuevas medidas que incentiven la contratación de abogados con discapacidad.

Finalmente, con ocasión del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el 3 de diciembre del 2019 se anunció a toda la Firma la creación del **Comité de Discapacidad**, integrado por distintos perfiles profesionales. Desde este comité se coordinan todas las acciones relacionadas con la discapacidad y se establecen medidas concretas y objetivos anuales de mejora.

Además, en Portugal seguimos siendo entidad signataria de la *Carta Portuguesa para a Diversidade*, una iniciativa de la Comisión Europea destinada a implementar políticas de promoción de la diversidad y de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.



### 5.7.3. LGTBI

Durante el 2019, la Firma ha fomentado el respeto a la diversidad en relación con los colectivos LGTBI. Se ha planteado también la creación en el 2020 de un comité *ad hoc* dentro de la Firma para coordinar las medidas precisas relacionadas con esta cuestión dentro de la estrategia de responsabilidad social corporativa.

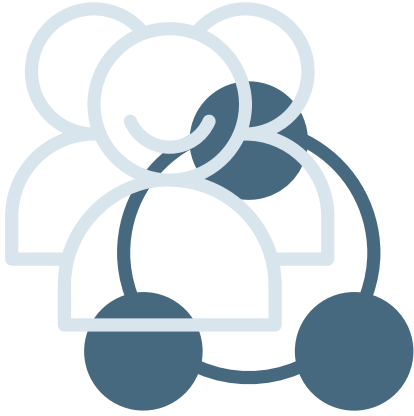
#### Toma de contacto y preparación de la integración de la Firma en REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI)

El 4 de julio del 2019 nos unimos a la iniciativa de Mercer Pride Spain para impulsar una cultura inclusiva en las empresas y abrimos nuestras instalaciones de la oficina de Madrid para celebrar el acto organizado por Mercer. En ese acto conocimos los proyectos que están en marcha en diferentes compañías españolas, contando con la presencia como ponentes de Carmen Martín, gerente de Innovación Sostenible y Diversidad de Telefónica; Gabriela Navarrete, gerente de Recursos Humanos para África, y Steve Joseph, responsable de Redes Sociales, ambos de Amadeus, y César Vallejo, director de *La 2 Noticias de RTVE*. Todos ellos compartieron su experiencia en Diversidad & Inclusión en sus respectivas empresas.

Además, contamos también en ese mismo acto con la participación de Marta Fernández Herraiz, codirectora de REDI, que impartió una charla de sensibilización en la materia.

Durante el resto del 2019 se ha tenido la oportunidad de conocer más a fondo el proyecto REDI, un grupo de empresas y profesionales con el compromiso de fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso en las organizaciones, donde se valore el talento sin importar la identidad, la expresión de género o la orientación sexual. Tomamos la decisión de formar parte de esta red a partir del 2020.





## 5.8. Bienestar y equipo

Hace algunos años decidimos crear **una comisión con perfiles muy variados y con un claro interés por aportar ideas para mejorar nuestro bienestar**; la denominamos Comisión +Xti.

Año tras año, desde la **Comisión +Xti** se recogen e impulsan iniciativas sobre salud, deporte, hábitos saludables, etc., que puedan enriquecer a todos los profesionales de la Firma.

La comisión ha adoptado un sistema por el que sus miembros van rotando con el tiempo. Nuevos miembros implican nuevas ideas.

**La «esquiada», en la que compartimos un fin de semana en la montaña es ya una tradición anual. Recientemente, se ha incorporado la actividad conocida como el «txoko»; nos reunimos en la cocina de la oficina de Madrid y preparamos recetas para el resto de los compañeros del Despacho.**



*«La creación de un txoko al más puro estilo de los de Bilbao persigue generar un clima distendido entre estratos del Despacho que de otro modo sólo se relacionarían de manera excesivamente jerarquizada. El objetivo es que cada uno aporte lo que mejor sabe hacer. Ni que decir tiene que la actividad es divertida, sin duda».*

**Fermín Garbayo**  
Abogado y socio  
del Área de Mercantil

## ENTRE LAS ACTIVIDADES QUE SE PROPONEN RECURRENTEMENTE, DESTACAMOS LAS SIGUIENTES EN EL 2019:



- 1 La participación en la **III Edición de las Olimpiadas Online Interempresas: eHealth Challenge**.



- 2 La implantación del «**día de la fruta**» y la **publicación en la intranet de recetas saludables** para promover hábitos de vida equilibrados en la alimentación de nuestros profesionales.



- 3 La participación en **carreras populares y solidarias** por medio de nuestro Club de *Running*.



- 4 El desarrollo de espacios *wellness* para la **práctica de actividades como yoga, baile o pilates**.



- 5 Competiciones de **fútbol sala**.



- 6 Servicio de **fisioterapia**.



«El Club de Running es una buena oportunidad para conocer a más compañeros de otras áreas o departamentos con los que, en el día a día, no coincides en el Despacho. Participamos en varias carreras, con diferentes distancias, para que cada uno elija la modalidad donde se siente más cómodo y así disfrute de la carrera. Sin duda, te motiva a seguir entrenando y mejorando de forma individual».

**Javier Martínez**  
Departamento de Recursos Humanos



# COMUNIDAD

<b>1</b> FIN DE LA POBREZA 	<b>2</b> HAMBRE CERO 	<b>3</b> SALUD Y BIENESTAR 	<b>4</b> EDUCACIÓN DE CALIDAD 	<b>5</b> IGUALDAD DE GÉNERO 	<b>8</b> TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 
<b>9</b> INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	<b>10</b> REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	<b>11</b> CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 	<b>12</b> PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 	<b>16</b> PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 	<b>17</b> ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 

**Nuestro compromiso con la sociedad es liderado por la Fundación Fernando Pombo.**

## 6.1. En cifras

**16  
PROYECTOS**

**PRO BONO**

DESARROLLADOS EN FAVOR DE  
COLECTIVOS VULNERABLES



**440  
ESTUDIANTES  
DE DERECHO**

FORMADOS EN RESPONSABILIDAD  
SOCIAL DE LA ABOGACÍA, PRO  
BONO, CLÍNICAS JURÍDICAS Y  
EL PROGRAMA DE EMPRESAS Y  
DERECHOS HUMANOS



**85  
COLABORADORES**

**PRO BONO**

INVOLUCRADOS



**23  
PONENCIAS**

EN FOROS  
NACIONALES E  
INTERNACIONALES



**30  
ENTIDADES**

SOCIALES

BENEFICIARIAS DIRECTAS



**46 ALUMNOS  
19 PROFESORES**

EN PROYECTOS DE  
CLÍNICA JURÍDICA  
EN COLABORACIÓN  
CON LA FUNDACIÓN





**+ DE 5 000  
ABOGADOS  
SENSIBILIZADOS**  
EN DISTINTOS PAÍSES





## MÉTODO DE TRABAJO EN LA FUNDACIÓN


**1**  **Identificamos** problemas jurídicos y necesidades de interés social

**2**  **Diseñamos** proyectos en red con abogados *pro bono*, entidades sociales, clínicas jurídicas y otras instituciones

**3**  **Proponemos** soluciones y aportamos conocimientos jurídicos que pueden ser de utilidad para la sociedad

**4**  **Investigamos** sobre el concepto de la 'abogacía responsable' y lo divulgamos en foros y universidades

**5**  **Formamos** y sensibilizamos a abogados en ejercicio y a estudiantes de derecho

**6**  **Trazamos** y medimos el impacto de nuestras acciones



### 6.2. Proyectos jurídicos con colectivos vulnerables

La Fundación busca soluciones legales para mejorar el acceso a los derechos básicos y fundamentales de cuatro grupos de personas que pueden encontrarse en situación de vulnerabilidad:

- » **Mujeres víctimas de violencia de género y trata de seres humanos**
- » **Personas con problemas de salud que se encuentran en situación de exclusión social**

#### » **Personas sin hogar**

#### » **Migrantes forzosos**

El acercamiento a estas realidades por parte de la Fundación se hace a través de la colaboración en red con entidades sociales con experiencia en apoyar a estos colectivos. A la vez, se forman equipos de abogados *pro bono* en el Despacho y se trabaja conjuntamente en aportar soluciones.

### 6.2.1. Proyectos de investigación y generación de conocimiento sobre el acceso a derechos básicos y fundamentales

#### PROYECTO TOKENS POMBO

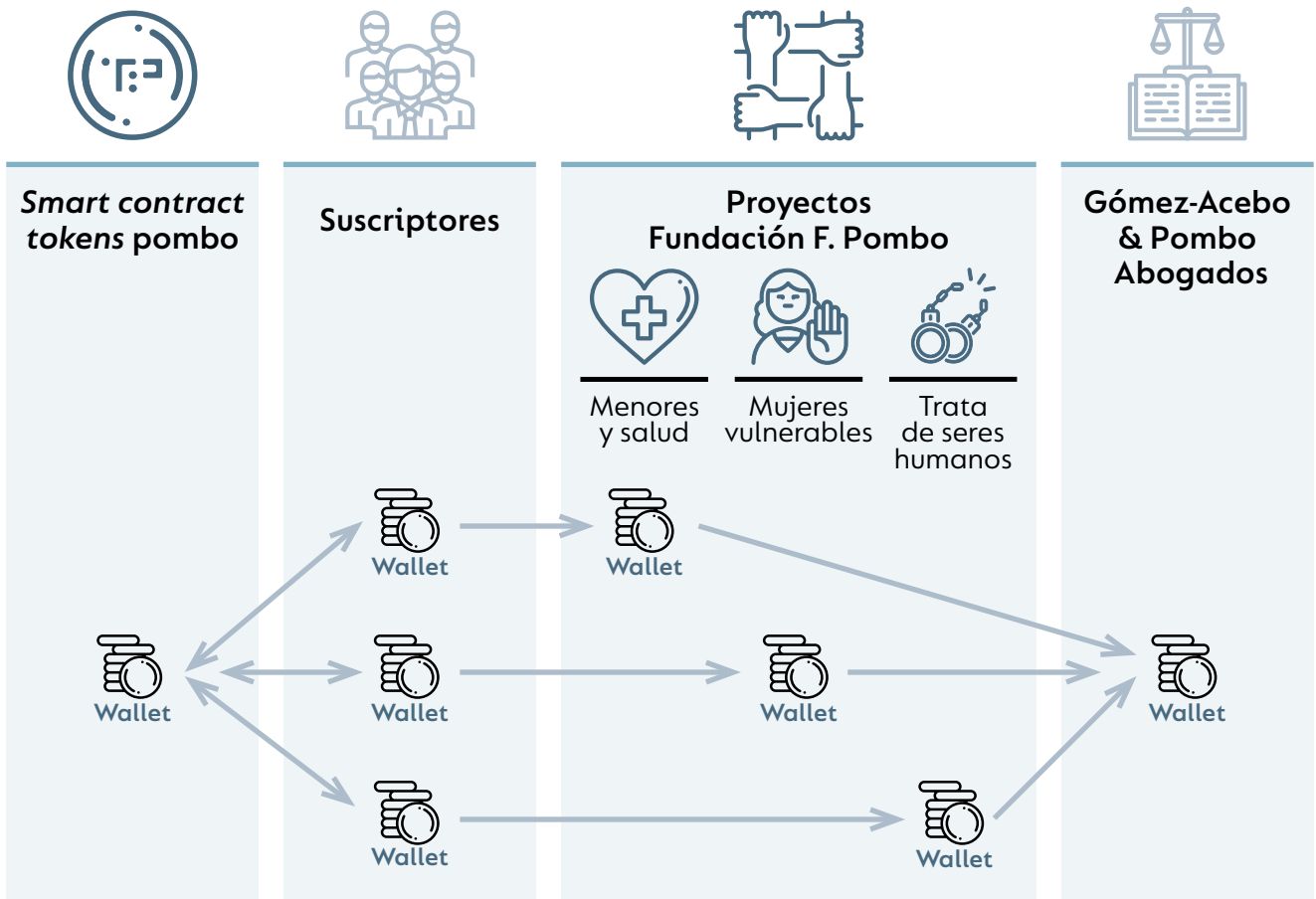
Tras varios meses de trabajo de análisis legal, tecnológico y social del proyecto, el 15 de octubre del 2019 celebramos la primera emisión de *tokens pombo*; una iniciativa absolutamente pionera en el sector legal al tratarse del primer «criptovalor» creado con un fin social.

El Despacho emitió trescientos cincuenta *tokens* denominados *pombos*, cada uno de los cuales otorga el derecho de asignación de una hora de trabajo *pro bono* de un abogado de la Firma en proyectos creados por la Fundación, y que son seleccionados por los suscriptores de los *pombos*. Las horas *pro bono* asignadas a cada proyecto son gestionadas por la Fundación que, en función de las necesidades específicas, solicita al Despacho los perfiles de abogado necesarios para el éxito del proyecto. Todo este proceso se apoya en la tecnología *blockchain*, mediante la cual se consigue una transparencia

y trazabilidad total en tiempo real de la asignación de las horas *pro bono* a los proyectos jurídicos. Todo ello se puede ver en la [página web](#) del proyecto.

La iniciativa está teniendo un gran impacto en el sector legal y aporta el valor añadido de poder ser replicable en otros ámbitos y sectores.

Las diez entidades que se sumaron a la iniciativa suscribiendo los primeros *tokens pombo* fueron CEMEX, EBN Banco, Ford, la Fundación Bancaria Ibercaja, la Fundación Botín, la Fundación Mutua Madrileña, el Grupo Romeu, IBM, MACSA ID y la Mutualidad de la Abogacía.



- 1 | Diseño de proyectos por la Fundación
- »» 2 | Coordinación con abogados *pro bono*
- »» 3 | Desarrollo de los proyectos por la Fundación con los abogados *pro bono* y la entidad social

## EN HORAS DE TRABAJO:

+ DE  
**1000 HORAS**



**DE TRABAJO DEL EQUIPO TOKENS** (GÓMEZ-ACEBO & POMBO, BLOCKCHAIN WORK LABS Y FUNDACIÓN FERNANDO POMBO).

+ DE  
**500 HORAS**



**DE TRABAJO PRO BONO DE ABOGADOS EN LOS PROYECTOS PARA LOS COLECTIVOS VULNERABLES.**

## REPERCUSIÓN:

- 1 **MÁS DE 27 IMPACTOS EN PRENSA**
- 2 **THE LAW SOCIETY OF ENGLAND AND THE WALES NOS INVITÓ A GRABAR UN PÓDCAST SOBRE EL PROYECTO TOKENS POMBO PARA SU DIFUSIÓN DESDE SU PLATAFORMA**
- 3 **PUBLICACIÓN EN EL IBA PRO BONO COMMITTEE SPRING E-BULLETIN**

Los primeros *tokens pombo* se centran en mejorar el acceso a los derechos de tres colectivos vulnerables. Para ello, la Fundación ha creado diversos proyectos jurídicos en coordinación con entidades sociales y abogados *pro bono* del Despacho.



### » Menores y salud

La Fundación Unoentrecienmil es una entidad de referencia en la lucha contra la leucemia infantil. Actualmente, se les asesora en todos los aspectos legales relacionados con uno de sus proyectos más innovadores, con el que pretenden generar un importante avance en el bienestar de los niños con cáncer durante su estancia hospitalaria. Es muy probable que el proyecto pueda ver la luz a finales del 2020.

Al mismo tiempo, estamos trabajando con el Departamento de Oncología Pediátrica de un hospital para buscar **soluciones legales al acceso a medicamentos** no cubiertos ni por seguros

privados ni por la Seguridad Social en determinadas situaciones reales.



### » Mujeres mayores y adolescentes en situación de violencia de género

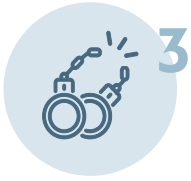
Hemos creado un equipo de abogados *pro bono* que está redactando una **guía práctica que recoge los aspectos legales de la violencia de género ejercida en medios digitales**. Se está poniendo especial atención en las dificultades probatorias en este contexto, por ejemplo, en la obtención de certificados digitales y en las solicitudes a las empresas que gestionan redes sociales o terminales móviles.

De manera complementaria a la guía, estamos preparando junto con alumnos y profesores de la Universidad Carlos III de Madrid, un folleto informativo dirigido a adolescentes susceptibles de sufrir «violencia digital».

En ambos documentos estamos incorporando recomendaciones prácticas legales para padres y jóvenes con el objetivo de reducir esta forma de violencia tan extendida.

Por último, trabajamos en el programa de detección y atención a mujeres mayores de sesenta años de la Fundación Luz Casanova colaborando en casos de difícil solución jurídica.





» **Trata de seres humanos con fines de explotación sexual**

Para eliminar las **barreras legales que obstaculizan la protección de las víctimas y supervivientes de trata** hemos creado varios equipos de abogados *pro bono* que, junto a la Asociación TRABE, están preparando propuestas de cambios normativos. Así, estamos trabajando tanto en facilitar los procesos legales de identificación de víctimas —clave para que puedan acceder a los derechos más básicos— como en encontrar soluciones a la filiación de menores de madres con identidades falsas como consecuencia de la trata.

Se pueden consultar la trazabilidad y el impacto de estos tres proyecto en la [página web](#) de los *tokens pombo*.



» **Proyecto Rights for Change: víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual en España**

Con este proyecto pretendemos mejorar el acceso a los derechos, la recuperación integral y la reparación efectiva de las víctimas o supervivientes de trata

IMPACTO:

+ DE

**50**

**ABOGADOS DANDO APOYO A LAS ENTIDADES QUE HAN ATENDIDO:**



A + DE

**200**

**ADOLESCENTES Y**



A + DE

**50**

**MUJERES MAYORES EN EL PROYECTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

A + DE

**500**

**MUJERES EN EL CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE TRATA.**



de personas con fines de explotación sexual en España. En la Fundación llevamos varios años estudiando los problemas jurídicos fundamentales que se les plantean a estas personas, generados, en parte, por el sobreendeudamiento, especialmente por deudas que arrastran de sus propios agresores o tratantes y derivadas de préstamos y créditos contraídos en muchas ocasiones para sufragar sus gastos cotidianos y básicos, como la alimentación o la vivienda. Éste fue el germen de uno de los proyectos de mayor impacto desarrollado en los últimos años por la Fundación: el [Proyecto de Segunda Oportunidad](#). Un proyecto que ha sido merecedor de varios reconocimientos y mediante el cual hemos formado a



«Hemos tenido el privilegio de contar con el apoyo de una organización como la Fundación Fernando Pombo en proyectos estratégicos de Unoentrecienmil. Poder comenzar proyectos con los mejores compañeros de viaje en el área de asesoría jurídica para nosotros ha sido clave».

**Elena Huarte-Mendicosa**  
Directora de la Fundación Unoentrecienmil

más de doscientas entidades sociales que atienden a mujeres víctimas de violencia y de trata.

En el 2018, una organización internacional independiente planteó a la Fundación unirse a su estrategia europea contra la trata. Decidimos proponer un proyecto junto con la Asociación TRABE —experta en la atención directa a este colectivo— con un enfoque innovador e integral sobre trata de seres humanos con fines de explotación sexual en nuestro país. Así surgió el proyecto *Rights for Change*.

En el 2019 comenzamos este proyecto con la fase de investigación para identificar y visibilizar las barreras legales y sociales con las que se encuentran las víctimas. Al mismo tiempo, llevamos a cabo el análisis de cuestiones jurídicas complejas, sus posibles soluciones judiciales e iniciativas legislativas.





Iniciamos el proceso de elaboración de un manual de asistencia letrada, al tiempo que desarrollamos otras actividades de incidencia, concienciación y capacitación de operadores jurídicos y de intervención social.

Con el propósito de divulgar los resultados y actividades que se llevan a cabo en este proyecto, hemos creado esta [página web](#).

En nuestra metodología de trabajo siempre involucramos a las universidades a fin de que los estudiantes de Derecho obtengan un conocimiento práctico y directo de las cuestiones sociales. En este caso, para fomentar la colaboración universitaria en *Rights for Change*, creamos un proyecto específico con la Clínica Jurídica de la Universidad Carlos III de Madrid, para elaborar un **estudio jurídico comparado sobre la detección e identificación de las víctimas de trata con fines de explotación sexual**. El estudio y posterior informe tuvo como objetivo analizar las

principales barreras y las buenas prácticas existentes en distintas legislaciones en la detección e identificación de las víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual. En varias sesiones de formación, examinamos con los estudiantes cómo estaba la situación en países como Alemania, Bélgica, Francia, Países Bajos, Italia, Serbia y el Reino Unido. Puede descargarse el Estudio [en este enlace](#).



«Colaborar con la Fundación Fernando Pombo me permite contribuir a la mejora de la sociedad poniendo al servicio de los demás, de los que más lo necesitan, mis conocimientos jurídicos y mi experiencia como abogada».

**Paloma de Carlos**  
Abogada del Área  
de Penal





» **Acceso a derechos para personas con discapacidad: participación en la elaboración de la *Guía de buenas prácticas para la incorporación y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad en los despachos de abogados***

Buscando contribuir a mejorar el acceso a derechos de las personas con discapacidad y a promover la responsabilidad social en la abogacía, hemos participado activamente en un grupo de trabajo liderado por la Fundación FIDE, en el que hemos elaborado una guía de buenas prácticas en materia de discapacidad para los despachos profesionales.

[En este enlace](#) se pueden revisar tanto la guía como los detalles del acto de presentación en junio del 2019.

Se trata de una iniciativa colaborativa para avanzar en la incorporación y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad en los despachos de abogados. A ella se han adherido, hasta ahora, veintidós firmas de abogados.

La guía ofrece una visión clave sobre el grado de compromiso de las principales firmas nacionales e internacionales que operan en España. Al mismo tiempo, detalla una



serie de medidas prácticas para facilitar y potenciar la incorporación y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad. Dichas medidas van desde la aprobación de una política interna de discapacidad o la implantación de un proceso interno para concienciar e informar sobre discapacidad hasta potenciar las redes de trabajo y colaboración con organizaciones y asociaciones sociales que operan alrededor de la discapacidad.

Aprovechando la inercia generada con esta iniciativa, la Fundación ha impulsado la creación de un **Comité de Discapacidad** en el Despacho (véase el apartado «Diversidad e inclusión», página 46).

«El buen hacer del equipo de la Fundación, así como la disposición a responder a nuestros interrogantes de manera rigurosa y con un trato cercano y cordial, nos han posibilitado resolver muchas dudas y mejorar en la protección de datos de nuestros beneficiarios».

**Equipo de Coordinación de la Asociación Umbral**

### 6.2.2. Proyectos de orientación, asesoramiento y formación a entidades sociales

#### COLABORACIONES CON ENTIDADES SOCIALES: PRO BONO Y FORMACIÓN

Con el fin de acercarnos a los problemas jurídicos de los colectivos vulnerables, **colaboramos con entidades sociales a las que facilitamos asesoramiento pro bono en función del impacto social que podemos generar con nuestra colaboración.**

En el 2019 hemos trabajado en el fortalecimiento legal de los procedimientos internos de varias entidades en asuntos de relevancia para el sector social, como el cumplimiento normativo, la propiedad intelectual o la fiscalidad. Es de destacar el diseño del proceso de identificación de riesgos penales para una fundación especializada en violencia de género, mejorando con ello su funcionamiento y organización.

Además de las colaboraciones relacionadas con el asesoramiento *pro bono*, también trabajamos en formar a entidades sociales. En este sentido, nuestra fundación fue invitada a participar en el **curso Violencia de género y derechos de la mujer**,

dirigido a entidades sociales en Marruecos. Fue nuestra primera colaboración en un proyecto de cooperación internacional en países en vías de desarrollo. Dicho proyecto tiene como objetivo el fortalecimiento institucional y el empoderamiento de la mujer en Marruecos. Está liderado por la Fundación CIDEAL y recibe el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo.

Nuestra participación se concretó en la impartición de este curso, celebrado en la casa de acogida de mujeres en situación de violencia de género de la Asociación Darna, en Tánger. El objetivo principal consistió en analizar la situación de los derechos de la mujer en el mundo y en hacer un análisis comparado de la legislación vigente en materia de violencia de género en España y Marruecos.

#### COLABORACIÓN ESTRATÉGICA CON EL PROYECTO DESAFÍO DE TALENTO SOLIDARIO DE LA FUNDACIÓN BOTÍN


Desde hace varios años mantenemos una estrecha colaboración con la Fundación Botín. En el 2014, esta fundación seleccionó a la nuestra para ser beneficiaria del proyecto Talento Solidario.

Desde entonces, colaboramos en distintas iniciativas promovidas por la Fundación Botín, entre ellas, el Desafío de Talento Solidario. Este es un programa dirigido a entidades sociales cuya finalidad es crear entornos de colaboración para impulsar




proyectos específicos que contribuyan a dar solución a problemas de la sociedad actual. En el 2019, el reto planteado fue proteger el medio ambiente e impulsar a la vez la integración de personas en situación vulnerable, siendo los proyectos premiados: Hogares Enchufados, Naturacces y Habitat+.

Nuestra colaboración en el Desafío de Talento Solidario es doble: por un lado, formamos parte del comité de expertos que evalúa y decide qué proyectos se seleccionan en cada edición y, por otro, gracias a la involucración de abogados *pro bono* del Despacho, redactamos los acuerdos de colaboración entre las entidades impulsoras de los proyectos ganadores.



*«En mi opinión, colaborar con la Fundación Fernando Pombo es siempre una experiencia enriquecedora. Participar en los distintos proyectos que la Fundación lleva a cabo permite a los abogados emplear su experiencia en un trabajo muy distinto al que desarrollamos a diario y nos brinda la oportunidad de dedicar parte de nuestro tiempo a ayudar a los colectivos sociales más vulnerables».*

**Bárbara Sainz de Vicuña**  
Abogada del Área de  
Propiedad Industrial,  
Intelectual y Nuevas  
Tecnologías



*«Ayudar a organizaciones sin ánimo de lucro es muy gratificante y te permite no sólo crecer profesionalmente, sino también como persona».*

**Carolina Muñoz**  
Abogada del Área de  
Propiedad Industrial,  
Intelectual y Nuevas  
Tecnologías





## 6.3. Multiplícate: promoción de la función social de la abogacía

Con esta línea de actuación nuestra fundación pretende generar un cambio de perspectiva en la abogacía del presente formando a los abogados líderes del futuro para que sean una de las llaves principales de la transformación social. Para ello, divulgamos nuestra experiencia y conocimiento sobre buenas prácticas *pro bono*, clínicas jurídicas y sobre abogacía experta en «empresas y derechos humanos» en universidades y grandes foros nacionales e internacionales de la abogacía, principalmente en la Asociación Mundial de la Abogacía (IBA), donde lideramos varias iniciativas para impulsar este cambio de paradigma en la profesión.

### 6.3.1. Promoción del *rule of law* y de la función social de la abogacía a escala internacional

Nuestra participación en la reunión anual de la International Bar Association (IBA), que en el 2019 se celebró entre los días 22 y 27 de septiembre en Seúl (Corea del Sur), responde a un compromiso permanente adquirido hace más de treinta años con esta asociación. Muchos de nuestros abogados participan en sus comités. Estamos especialmente orgullosos de que nuestra socia Almudena Arpón de Mendivil sea la actual secretaria general

de la IBA (2018-2019) y futura candidata a la vicepresidencia en el 2020 (véase el apartado «Redes y alianzas», página 36).

El que nuestra fundación desarrolle gran parte de su actividad internacional a través de la IBA es fruto del legado de Fernando Pombo y de la vinculación de más de veinte años de la directora de la Fundación, Carmen Pombo, con dicha organización.

La Fundación ha liderado algunos foros y debates en la conferencia anual de la IBA:

1

#### RULE OF LAW SYMPOSIUM: PERSECUTION OF LAWYERS AND JUDGES

Carmen Pombo es la copresidenta de *Rule of Law Forum*, que organiza este encuentro anual junto con otros destacados abogados del ámbito internacional. Cada año se centra en analizar el estado del *rule of law* en el mundo. Carmen Pombo intervino como ponente en el simposio del 2019, que estuvo dedicado a la persecución que sufren abogados y jueces en diferentes lugares del mundo. Se puede ver la grabación del acto en este [enlace](#).

2

**DEFENDING THE  
RULE OF LAW**

Participamos como ponentes en esta sesión de la conferencia anual de la IBA que tuvo lugar en Seúl, donde se examinaron diferentes situaciones de inseguridad jurídica que afectan al desarrollo normal del *rule of law* en el mundo.

3

**POVERTY, WORKING  
CONDITIONS AND  
WAGES: LEGAL AND  
REPUTATIONAL RISKS**

Impulsamos y participamos como ponentes en esta sesión, en la que se analizó el papel que desempeña la abogacía de los negocios en el objetivo de desarrollo sostenible número 1, «erradicar la pobreza», ante las nuevas situaciones de pobreza emergentes en un mundo cada vez más globalizado.

Además, la Fundación protagonizó el primer [pódcast de la IBA](#) dedicado a analizar la relevancia del imperio de la ley en la erradicación de la pobreza en el mundo.

**PROMOCIÓN DEL  
IMPERIO DE LA LEY EN  
LAS NACIONES UNIDAS**

La directora de nuestra fundación fue invitada a entregar en Nueva York el premio de la Fundación de las Naciones Unidas a la editorial LexisNexis por su liderazgo en el fortalecimiento del imperio de la ley. Dicho premio reconoce a personas y organizaciones que realizan una labor extraordinaria por la comunidad global promoviendo los objetivos de las Naciones Unidas. Al acto asistieron numerosas personalidades, entre ellas, Amina Mohammed, vicesecretaria general de la Organización de las Naciones Unidas, y Mary Robinson, expresidenta de la República de Irlanda.

**6.3.2. Promoción de  
la cultura y buenas  
prácticas pro bono**

Desde nuestros inicios, consideramos fundamental seguir manteniendo un papel activo en la divulgación y promoción de las buenas prácticas *pro bono*, que se han de desarrollar de la manera más eficaz y en armonía con el sistema de justicia gratuita. En este contexto, cabe destacar nuestra participación como ponentes en los siguientes foros en el 2019:



**» «Buenas prácticas de  
abogacía pro bono» en  
el XII Congreso Nacional  
de la Abogacía  
Española**

Primera sesión sobre esta materia en la historia del congreso; se incardina en las



medidas específicas para el desarrollo de la abogacía *pro bono* en España incluidas en el Plan Estratégico Abogacía 2020, para lo que el Consejo General de la Abogacía Española ha contado y cuenta con nuestra fundación como aliada estratégica.



### » III edición de Demos, el Foro de Fundaciones y Sociedad Civil —impulsado por la Asociación Española de Fundaciones—

Este año estuvo centrado en el debate sobre la responsabilidad del tercer sector y la sociedad civil en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La ponencia se centró en el efecto multiplicador de la colaboración entre entidades y explicamos el papel de nuestra fundación en el programa Desafío de Talento Solidario de la Fundación Botín.



### » Jornada «Buenas prácticas del programa Talento Solidario de la Fundación Botín»

En esta jornada, nuestra fundación fue reconocida como una de las diez iniciativas más innovadoras de los últimos años, por nuestro método para

el impulso del *pro bono* en España. Este reconocimiento lleva consigo, además, la producción de un vídeo que pasará a formar parte del decálogo de buenas prácticas de Talento Solidario de la Fundación Botín.

Puede verse el vídeo [en este enlace](#).



### » I Congreso Challenge Based Learning de la Universidad Europea de Madrid

Foro universitario donde alumnos, profesores y colaboradores de esta universidad analizaron las ventajas y oportunidades que brinda trabajar con un modelo de aprendizaje basado en la experiencia con retos sociales. Durante el congreso se hizo entrega de los primeros reconocimientos a las mejores prácticas en el impulso de este modelo de aprendizaje en la Universidad Europea de Madrid, siendo nuestra fundación una de las entidades reconocidas por su apoyo al desarrollo de la clínica jurídica.

### 6.3.3. Impulso de la abogacía experta en empresas y derechos humanos

Nuestra fundación se ha posicionado en el sector jurídico como una de las organizaciones expertas en empresas y derechos humanos a nivel internacional, habiendo publicado la primera obra del sector sobre esta cuestión en el 2015: [El papel del abogado en la implantación de los principios Ruggie: 8 buenas prácticas para abogados de negocio](#), traducida y publicada en inglés en el 2018 con el apoyo de LexisNexis.

En esta línea de trabajo promovemos el papel de la abogacía de los negocios para el cumplimiento de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos (también conocidos como «principios Ruggie»). Para ello, investigamos y participamos en foros (véase el apartado «Derechos humanos», página 27).

### 6.3.4. Formación universitaria

Como despacho de abogados, estamos especialmente centrados en la selección y formación de los futuros juristas. Mantenemos una importante presencia en el ámbito universitario, donde trasladamos nuestro conocimiento y experiencia sobre la práctica profesional al tiempo que aprendemos

a identificar las inquietudes que mueven a los futuros profesionales de la abogacía. Atraer talento es nuestra misión.

Un número significativo de miembros del Despacho forma parte del claustro de profesores de las principales universidades españolas, donde además de impartir docencia, impulsan talleres —diseñados *ad hoc* para cada universidad— dirigidos a desarrollar las *soft skills*.

Además, por medio de nuestra fundación, formamos y sensibilizamos sobre la función social de la abogacía a estudiantes de Grado en Derecho, Máster de Acceso a la Abogacía y Máster en Derechos Humanos.

Nuestra Fundación cuenta con un programa de prácticas propio en el que ofrece a futuros juristas la oportunidad de aprender contribuyendo al desarrollo de nuestros

## ACCIONES FORMATIVAS DE LA FUNDACIÓN

1

### VII edición del curso «La abogacía del siglo XXI: el abogado solidario. Nociones básicas sobre responsabilidad social».

Curso organizado por las fundaciones Cuatrecasas, Garrigues, Profesor Uría y Fernando Pombo, junto con el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en la Universidad Autónoma de Madrid. Éste es el primer curso creado en España sobre «abogacía responsable». Impartimos la sesión: «La función social de la abogacía y el ODS 16».

2

### Máster en Acceso al Ejercicio de la Abogacía de la Universidad Carlos III de Madrid.

Impartimos varias sesiones sobre la función social de la abogacía.

3

### VII Curso de Postgrado en Responsabilidad Social de la Universidad Castilla-La Mancha.

Participamos en una jornada sobre el papel de la abogacía en la implantación de los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos.

4

### Máster en Derechos Fundamentales de la Universidad Carlos III de Madrid.

Formamos sobre la ética de las empresas y derechos humanos compartiendo nuestro conocimiento sobre el papel de la abogacía en esta materia.

5

### XII edición de la Semana de la Solidaridad de la Universidad Carlos III de Madrid.

Participamos en la sesión «El aprendizaje-servicio por la justicia social: los derechos desde la Agenda 2030».



6

### III Semana Jurídica de la Universidad de Alcalá.

Impartimos una sesión centrada en analizar la función social de la abogacía.

7

### Curso de verano de la Universidad del País Vasco: «Desdemocracia, los “ismos” y el abismo. Universales ante las políticas segregatorias».

Impartimos una conferencia sobre los derechos humanos, la democracia y la igualdad en la era de los algoritmos y la inteligencia artificial.



finances fundacionales. En el 2019 participaron en este programa alumnos de las universidades de Alcalá de Henares, Carlos III de Madrid y Comillas (ICADE).

### 6.3.5. Fomento y desarrollo de las clínicas jurídicas

Apostamos por el método clínico como herramienta de la abogacía para promover la transformación social desde la universidad. Nuestra fundación forma parte del movimiento de clínicas jurídicas de España desde su comienzo, en el que aportamos una visión complementaria a la propia del ámbito universitario.

Colaboramos con diferentes clínicas jurídicas tanto en su creación y consolidación como en el desarrollo de proyectos concretos.

Además, habitualmente participamos como ponentes en los congresos nacionales e internacionales de este movimiento. En el 2019, fuimos ponentes en el I Encuentro de Clínicas Jurídicas de las Universidades de la Comunidad de Madrid.

Por quinto año consecutivo, celebramos en el Despacho el acto anual de exposición de los mejores casos de la Clínica Legal de la Universidad de Alcalá, en el que se analizaron asuntos jurídicos relacionados con el VIH y la discapacidad.

Para esta actividad creamos un tribunal compuesto por abogados del despacho Gómez-Acebo & Pombo y colaboradores de la Fundación expertos en las diferentes materias expuestas por los alumnos. Participaron Ainara Rentería, responsable del Grupo de Automoción; Pablo Muelas, responsable del Grupo de Seguros; Miguel de la Fuente, gerente de la Asesoría Jurídica de Ford España, y Francisco Peña y Ana Higuera, presidente y directora de Pro Bono, respectivamente, de la Fundación.

## PROCESO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN EN COLABORACIÓN CON CLÍNICAS JURÍDICAS



**Proyectos clínicos destacados de este año:**

**PROYECTO DE COLABORACIÓN CON LA CLÍNICA JURÍDICA DE ICADE Y CON LA ASOCIACIÓN NORTE JOVEN**

El objetivo de este importante proyecto es el de solucionar la frecuente acumulación e impago de sanciones administrativas de jóvenes en situación de exclusión. En él se ha detectado la importancia de simplificar el lenguaje administrativo para evitar el endeudamiento de jóvenes en situación de exclusión, sobre cuyas causas los estudiantes prepararon una guía con la supervisión de abogados *pro bono*.



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CON LA CLÍNICA JURÍDICA DEL MÁSTER DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID**

Su propósito es el de estudiar la detección e identificación de las víctimas de trata con fines de explotación sexual a nivel europeo (véase el proyecto *Rights for Change*, página 58).



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CON LA CLÍNICA JURÍDICA DEL IE UNIVERSITY «SPANISH COMPANIES AND THE RULE OF LAW»**

Su finalidad es analizar cómo las grandes empresas españolas integran y fomentan el *rule of law* en el mundo. Es un proyecto ambicioso de varios años de duración. Los estudiantes prepararon un primer informe con un cuestionario dirigido a las grandes empresas sobre su fomento del *rule of law* que después se presentó en una sesión de trabajo con la Fundación y con abogados *pro bono*.



FP-FUNDACIÓN FERNANDO POMBO  
Promoviendo el  
«Aprendizaje-Servicio»

## 6.4. Acciones solidarias

Es tradición establecida en el Despacho nuestra colaboración con el Banco de Alimentos de Madrid en sus campañas «Gran Recogida» y «Operación Kilo». Para ello, hemos creado varios grupos de voluntarios que han participado tanto en estas campañas como la del «Día del voluntariado», organizada en el centro logístico del Banco de Alimentos de Madrid, donde ayudamos a clasificar alimentos que, posteriormente, son entregados a comedores sociales y entidades benéficas.

Por otra parte, celebramos en Barcelona la décima edición del Rock & Law, concierto solidario de la abogacía, promovido por las fundaciones Clifford Chance, Cuatrecasas, Garrigues, Profesor Uría y Fernando Pombo. Los 96 000 euros recaudados fueron destinados al proyecto «Cuenta conmigo: equipo de apoyo en curas paliativas

pediátricas» de la Fundación de Oncología Infantil Enriqueta Villavecchia.

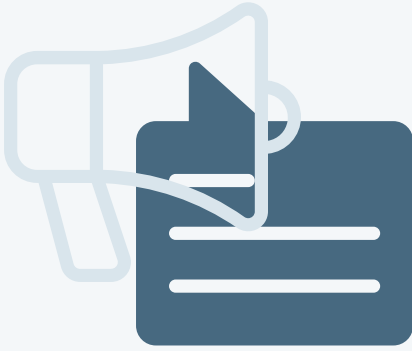
Igualmente, celebramos en Lisboa la undécima edición lusa del Rock & Law, en este caso promovido por Abreu Advogados, CMS Rui Pena & Arnaut, Cuatrecasas, DLA Piper ABBC, F. Castelo Branco & Associados, Garrigues, Gómez-Acebo & Pombo, Linklaters, Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados, PLMJ Advogados, Sociedade Rebelo de Sousa & Associados, Sérvulo & Associados; Uría Menéndez-Proença de Carvalho y Vieira de Almeida. Los 78 000 euros recaudados fueron destinados a la Asociación Nuestra Señora del Mar para mejorar la calidad de vida de personas mayores.

En Valencia nos hemos centrado en apoyar iniciativas en favor de la investigación contra el cáncer infantil, como el proyecto de las «Pulseras Candela» en beneficio del Hospital Sant Joan de Déu.



**ROCK  
& LAW**





## 6.5. Difusión de conocimiento a terceros

Compartiendo abiertamente con terceros el conocimiento resultante de nuestro estudio, **queremos contribuir a la construcción de una sociedad mejor.** El Despacho elabora documentos de análisis jurídico y boletines de actualidad normativa, doctrinal y jurisprudencial, que se difunden en abierto a través de la [página web](#).

Boletines generales y especializados:

- » **Actualidad Normativa**
- » **Análisis Farmacéutico**
- » **Boletín de Automoción**

- » **Boletín de Gobierno Corporativo**
- » **Boletín del Grupo de Contratos del Sector Público**
- » **Boletín de Novedades Jurídicas Agroalimentarias**
- » **Boletín de Life Science**
- » **Boletín de Propiedad Intelectual, Industrial y Nuevas Tecnologías**
- » **Boletín de Seguros**
- » **Boletín de Sociedades**
- » **Boletín de Transporte y Movilidad Urbana**
- » **Brussels GA-P Newsletter**
- » **Notas de Competencia**

Compartimos también en nuestra página web análisis normativos y jurisprudenciales elaborados tanto por equipos de abogados de la Firma como por nuestro Consejo Académico. Se caracterizan por su enfoque eminentemente práctico y de actualidad.



**464**  
DOCUMENTOS DE  
ACTUALIDAD JURÍDICA  
PARA LA PÁGINA WEB



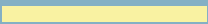
**63**  
BOLETINES



**340**  
DOCUMENTOS  
DE ANÁLISIS



**239 252**  
VISITAS EN LA WEB  
A DICHS BOLETINES  
Y DOCUMENTOS



# PLANETA

<b>6</b> AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 	<b>7</b> ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 	<b>11</b> CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 	<b>12</b> PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 
<b>13</b> ACCIÓN POR EL CLIMA 	<b>15</b> VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES 		

# 7

## Los impactos del cambio climático y la degradación medioambiental del planeta constituyen uno de los principales retos a los que se enfrenta el mundo en el siglo XXI.

Sin sostenibilidad ambiental no puede haber, propiamente, sostenibilidad.



La protección del medio ambiente ocupa un lugar estratégico y transversal en el conjunto de la **Agenda 2030 de las Naciones Unidas**, en su doble condición de recurso (agua, suelo, alimento, materias primas) y de proveedor de servicios (aire, energía, servicios ecosistémicos).

En la Unión Europea y en España se han puesto en marcha distintas estrategias orientadas a contribuir al logro de los objetivos de protección de la naturaleza y lucha contra el cambio climático que implican necesariamente a las empresas, tanto en sus estrategias de negocio como en sus decisiones de inversión.

Tales estrategias invitan al sector privado a incorporar la variable ambiental en la definición de sus modelos de negocio y de gobierno corporativo, a evaluar el impacto ambiental y climático de sus actividades, a condicionar sus inversiones al cumplimiento de determinados estándares ambientales y a prevenir y mitigar sus impactos negativos sobre la naturaleza.

Los aspectos ambientales cobran así mayor protagonismo en las políticas de responsabilidad social de las

empresas, espoleadas tanto desde las Naciones Unidas mediante el Pacto Mundial como desde la Unión Europea; en particular, con las nuevas obligaciones impulsadas por el Pacto Verde Europeo en cuanto a economía circular, neutralidad climática, información no financiera y transparencia. Ello está llevando a las empresas a rendir cuentas sobre el impacto ambiental de sus actividades y sobre las prácticas y objetivos para corregir esos impactos y a exigir los anteriores requisitos a los proveedores con los que trabajan.

La nueva comunicación de la Unión Europea sobre economía circular y el acervo comunitario en esta materia constituyen nuestro marco de referencia para la identificación y la gestión de las actividades que, como las desarrolladas por un despacho de abogados, tienen mayor impacto ambiental.

Desde el 2005 contamos en nuestras oficinas de Madrid — sede principal— con el **Eco-Management and Audit Scheme (EMAS)**, una herramienta de gestión para empresas y otras organizaciones, de aplicación voluntaria, que permite evaluar, mejorar y dar a conocer su comportamiento ambiental. Desde entonces, el Despacho se encuentra inscrito en el **Registro de Organizaciones Adheridas al Sistema Europeo de Gestión y Auditoría Ambiental de la Comunidad de Madrid** con el número ES-MD-000250.

Todos los años llevamos a cabo una evaluación de los



aspectos ambientales ligados a nuestra actividad, así como del cumplimiento de la legislación ambiental aplicable; establecemos unos objetivos concretos reales y alcanzables y un sistema de gestión efectivo enfocado al cumplimiento tanto de la política ambiental definida por la Dirección de la propia organización como de los objetivos medioambientales. Todo ello es **auditado anualmente por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR)**, verificador medioambiental acreditado por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC), y queda recogido en la [declaración medioambiental](#) que publicamos periódicamente en nuestra página web.

Nuestro sistema de gestión medioambiental no es estático, sino que sigue un proceso de mejora continua que nos permite evaluar periódicamente la consecución y adaptación de los objetivos a las prioridades y posibilidades ambientales de la Firma. Está estructurado en varios procedimientos y mecanismos internos para detectar posibles desviaciones y el tratamiento de éstas. Existen además revisiones periódicas tanto por parte de la Dirección como de auditores internos.

La gran mayoría de nuestros impactos medioambientales están relacionados con la actividad propia de una oficina estándar: por una parte, consumo de energía, de papel y de otros productos de papelería e informáticos y, por otra, generación de residuos, que son controlados y monitoreados por medio del sistema de gestión medioambiental.



A continuación se describe el resultado de las medidas aplicadas para minimizar los impactos ambientales:



## 7.1. Ahorro y reciclaje de papel

- Pese al ligero repunte (un 1,44 %) experimentado en el consumo de papel durante el 2019 (15,81 toneladas), se produce un notable **aumento del residuo de papel recogido para reciclar** (un 48,14 %), lo que denota una mayor concienciación por parte de los empleados sobre la importancia del reciclado de papel para proteger el medio ambiente.
- En el 2019 lanzamos una ambiciosa campaña titulada **#ResiduoPapelCero**. Esta campaña tiene dos grandes objetivos: por un lado, disminuir el consumo de papel y, por otro, reducir la generación de residuo de papel en el Despacho. Para ello, se han comenzado a implantar una serie de medidas que continuarán en el 2020; entre ellas cabe destacar, entre otras, el **fomento del uso de papel reciclado frente al blanco, la compra de papel reciclado con certificación sostenible, la programación de impresoras y fotocopiadoras para la impresión en papel reciclado y el diseño y divulgación de píldoras informativas y de concienciación para todos los empleados**.
- Es destacable también la implantación de la **doble pantalla** en un número significativo de puestos de trabajo, lo cual no sólo permite aumentar la productividad, sino también hace posible reducir la impresión en papel.



## 7.2. Eficiencia energética

- El Despacho se somete a una **auditoría energética** con la intención expresa de cumplir con el Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía.
- Dicha auditoría nos ha permitido adoptar varias medidas para contribuir a la eficiencia de la energía primaria consumida y reducir tanto el gasto energético innecesario como el coste generado por la actividad realizada en todas nuestras oficinas. Entre ellas cabe destacar la optimización de la potencia contratada, la sustitución de luminarias antiguas (tubos, halógenos y bombillas dicróicas) por tecnología LED —proceso que comenzamos en el 2018 y ha concluido en el 2019—, así como la implantación de un sistema de control automático de la iluminación. Todo ello, unido a las campañas de concienciación internas, nos ha permitido **reducir la ratio de consumo energético por empleado en un 0,73 %** (pasando de 2,79 MWh por empleado en el 2018 a 2,77 MWh por empleado en el 2019 en la oficina central, en Madrid).



## 7.3. Gestión responsable del agua

Gracias a la continuidad de las campañas para el uso racional y eficiente del agua, durante el 2019 se ha observado un **descenso de un 29,30 % respecto a los consumos de agua en el periodo anterior (de 3662,73 m<sup>3</sup> en el 2018 a 2734,347 m<sup>3</sup> en el 2019 en la oficina central, en Madrid).**



## 7.4. Gestión sostenible de residuos

El Despacho, mediante su **sistema de gestión medioambiental**, se asegura, por un lado, de que todos los residuos orgánicos, de envases ligeros y de papel cartón sean separados en origen según el modelo de recogida implantado en el municipio; así, el Despacho ha dispuesto contenedores específicos para cada tipología en el interior de las oficinas. Por otro lado, estas medidas permiten que otros tipos de residuos como los eléctricos y los electrónicos o consumibles de impresión (tóneres) se retiren adecuadamente y los traten gestores autorizados para ello.



## 7.5. Emisiones de CO<sub>2</sub>

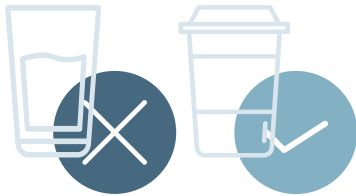
En relación con las **emisiones totales de CO<sub>2</sub> generadas en la oficina central de Madrid**, siguiendo la metodología establecida en el Reglamento EMAS (CE) n.º 1221/2009 y utilizando los factores de conversión establecidos por la Universidad de Santiago para la determinación de las emisiones de CO<sub>2</sub> para cada indicador básico de medición de la actividad ambiental del Despacho, cabe señalar que en el 2019 han sido un total de 341,68 toneladas, lo que supone un 14,46 % más que en el 2018, debido, fundamentalmente, al aumento de los residuos generados y al impacto asociado para su eliminación. Sin embargo, la ratio por empleado ha disminuido en 0,01 respecto al 2018 para un total de 1,20 toneladas por empleado.





## 7.6. Otras acciones

### MÁS ACCIONES DURANTE EL 2019



**Sustitución de los vasos de plástico de un solo uso por otros de cartón.**



Disminución de la utilización de vasos de un solo uso **al facilitar a los empleados botellas de cristal de uso personal.**



**Reducción del consumo de agua embotellada**, de manera que se ha implantado la utilización de fuentes de toma de agua directa de la red.



Todas estas medidas siempre van acompañadas de campañas de formación y concienciación entre los empleados que son diseñadas por la propia Comisión Medioambiental de la Firma o en colaboración con terceros como, por ejemplo, la iniciativa Hora del Planeta del World Wide Fund for Nature (WWF).

Por otra parte, y conscientes del papel capital que desempeña la legislación medioambiental en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y de los objetivos de lucha contra el cambio climático y transición ecológica promovidos por la Unión Europea, **la Firma sigue reforzando su área medioambiental**, en especial, en los sectores del medio ambiente industrial, la energía, la gestión de residuos y la protección de los bienes de dominio público.

La interpretación jurídica de las obligaciones ambientales impuestas por la legislación europea y nacional adquiere ahora un mayor protagonismo por cuanto su observancia se ha convertido en requisito para el desarrollo de determinadas actividades económicas sometidas a evaluación ambiental o cuya financiación está condicionada al cumplimiento de determinados estándares de protección. De ahí la constitución en la Firma de un **Grupo de Sostenibilidad** que, apoyado en el conocimiento detallado de la legislación ambiental y climática, está integrado por expertos de las áreas de Mercantil, Financiero, Fiscal, Laboral, Público y Penal.

Dicho grupo proporciona asesoramiento en materia de gobierno corporativo, cumplimiento normativo o inversiones ambientalmente sostenibles y orientadas a la consecución de los objetivos de neutralidad climática. Esta iniciativa aúna la capacidad, el talento y el trabajo en equipo con un fuerte y sólido compromiso por contribuir desde la Firma al empeño del sector privado por sumarse al reto de la sostenibilidad.



# ANEXOS

# Otros indicadores

## 1. Información fiscal

BENEFICIOS OBTENIDOS POR CADA SOCIEDAD (CIFRAS EN EUROS)			SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS (CIFRAS EN EUROS)		
	2018	2019		2018	2019
<b>Gómez-Acebo &amp; Pombo Abogados, S. L. P.</b>	1.103.898	1.191.185	España (Fundae)	12.302	4.956
<b>Gómez-Acebo &amp; Pombo Abogados, S. L. P.</b>	50.547	-	EE. UU.	-	-
<b>Total</b>	<b>1.154.445</b>	<b>1.191.185</b>	<b>Total</b>	<b>12.302</b>	<b>4.956</b>

IMPUESTOS PAGADOS POR PAÍS (CIFRAS EN EUROS)								
	IVA		IRPF		IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES		OTROS TRIBUTOS	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<b>Gómez-Acebo &amp; Pombo Abogados, S. L. P.</b>	<b>1.939.552</b>	<b>1.569.382</b>	<b>7.588.124</b>	<b>8.607.252</b>	<b>560.573</b>	<b>595.125</b>	<b>249.578</b>	<b>84.207</b>
España	1.906.788	1.517.622	6.804.244	7.792.136	162.728	389.983	214.178	48.807
Bélgica	4.866	12.486	60.892	70.012	-	69.788	-	-
Reino Unido	(34.388)	(18.132)	145.664	121.648	-	-	-	-
Portugal	62.286	57.406	577.324	623.456	560.573	135.354	35.400	35.400
<b>Gómez-Acebo &amp; Pombo Abogados, S. L. P.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>192.745</b>	<b>321.922</b>	<b>70.599</b>	<b>40.581</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
EE. UU.	-	-	192.745	321.922	70.599	40.581	-	-
<b>Total</b>	<b>1.939.552</b>	<b>1.569.382</b>	<b>7.780.869</b>	<b>8.929.174</b>	<b>631.172</b>	<b>635.706</b>	<b>249.578</b>	<b>84.207</b>

Las cifras del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) corresponden a las retenciones realizadas tanto a trabajadores por cuenta propia como por cuenta ajena.

Las cifras relativas al impuesto sobre sociedades se corresponden con el pago de la liquidación final del impuesto sobre sociedades del ejercicio anterior y con los pagos a cuenta del ejercicio corriente.

Conforme a la normativa tributaria vigente y a las pautas interpretativas de la Administración Tributaria sobre esta cuestión, los socios de la S.L.P. facturan sus servicios profesionales a dicha sociedad, por lo que se traslada la tributación del Impuesto sobre Sociedades (dichos servicios son un gasto deducible en el Impuesto sobre Sociedades) al IRPF de los socios, cuyos tipos marginales son superiores al tipo general del Impuesto sobre Sociedades (25 por ciento).

## 2. Donaciones

El Despacho ha realizado donaciones a entidades sin ánimo de lucro por una cantidad total de 334 314,36 euros, siendo un 66 % destinado a la Fundación Fernando Pombo y el resto a otras entidades.

# Índice de contenidos GRI

La tabla que mostramos a continuación resume los contenidos generales y específicos del *Global Reporting Initiative* (GRI). Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción «esencial» de los Estándares GRI 2016.

EPÍGRAFE	ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	N.º PÁG.
<b>Carta de Socio Director</b>	<b>GRI 102:</b> Estrategia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>102-14:</b> Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones</li> </ul>	5-7
<b>El informe</b>	<b>GRI 102:</b> Contenidos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>102-42:</b> Identificación y selección de los grupos de interés</li> <li>• <b>102-46:</b> Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema</li> <li>• <b>102-47:</b> Listado de temas materiales</li> <li>• <b>102-50:</b> Periodo objeto del informe</li> <li>• <b>102-53:</b> Punto de contacto para preguntas sobre el informe</li> <li>• <b>102-54:</b> Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI</li> <li>• <b>102-55:</b> Índice de contenidos GRI</li> </ul>	9, 11
<b>El Despacho</b>	<b>GRI 102:</b> Contenidos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>102-2:</b> Actividades, marcas, productos y servicios</li> <li>• <b>102-3:</b> Ubicación de la sede</li> <li>• <b>102-4:</b> Ubicación de las operaciones</li> <li>• <b>102-5:</b> Propiedad y forma jurídica</li> <li>• <b>102-6:</b> Mercados servidos</li> <li>• <b>102-7:</b> Tamaño de la organización</li> <li>• <b>102-8:</b> Información sobre empleados y otros trabajadores</li> <li>• <b>102-16:</b> Valores, principios, estándares y normas de conducta</li> <li>• <b>102-45:</b> Entidades incluidas en los estados financieros consolidados</li> </ul>	13-16 y 30
	<b>GRI 201:</b> Desempeño económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>201-1:</b> Valor económico directo generado y distribuido</li> </ul>	
<b>Contexto de Sostenibilidad</b>	<b>GRI 102:</b> Contenidos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>102-15:</b> Principales impactos, riesgos y oportunidades</li> </ul>	20-21
<b>Estrategia de negocio responsable</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	21-22

EPÍGRAFE	ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	N.º PÁG.
<b>Gobernanza y ética profesional</b>	<b>GRI 102:</b> Contenidos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>102-5:</b> Propiedad y forma jurídica</li> <li>• <b>102-11:</b> Principio o enfoque de precaución</li> <li>• <b>102-12:</b> Iniciativas externas</li> <li>• <b>102-15:</b> Principales impactos, riesgos y oportunidades</li> <li>• <b>102-16:</b> Valores, principios, estándares y normas de conducta</li> <li>• <b>102-17:</b> Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas</li> <li>• <b>102-18:</b> Estructura de gobernanza</li> <li>• <b>102-22:</b> Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités</li> </ul>	9, 20-26
	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	24-26
	<b>GRI 205:</b> Anticorrupción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>205-1:</b> Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción</li> <li>• <b>205-2:</b> Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción</li> </ul>	24
<b>Derechos humanos</b>	<b>GRI 102:</b> Contenidos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>102-12:</b> Iniciativas externas</li> </ul>	28
	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	27
	<b>GRI 412:</b> Evaluación de derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>412-1:</b> Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos</li> <li>• <b>412-2:</b> Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos</li> <li>• <b>412-3:</b> Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos</li> </ul>	27
<b>Relación con clientes</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	29
<b>Relación con proveedores</b>	<b>GRI 102:</b> Contenidos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>102-9:</b> Cadena de suministro</li> <li>• <b>102-12:</b> Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro</li> </ul>	30
	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	30
<b>Ciberseguridad</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	31
<b>Innovación</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	32-33
<b>Gestión del Conocimiento</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	34-35
	Indicadores adicionales	Documentos de uso interno	34
<b>Redes y alianzas</b>	<b>GRI 102:</b> Contenidos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>102-12:</b> Iniciativas externas</li> <li>• <b>102-13:</b> Afiliación a asociaciones</li> </ul>	36, 54-67
	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	36

EPÍGRAFE	ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	N.º PÁG.
<b>Personas</b>	<b>GRI 401:</b> Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>401-1:</b> Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal</li> </ul>	38
	<b>GRI 405:</b> Diversidad e igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>405-1:</b> Diversidad en órganos de gobierno y empleados</li> </ul>	38
<b>Plan de carrera profesional</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	39
	<b>GRI 404:</b> Formación y enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>404-3:</b> Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional</li> </ul>	39
<b>Política de retribución</b>	<b>GRI 102:</b> Contenidos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>102-35:</b> Políticas de remuneración</li> </ul>	40
	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	40
	<b>GRI 401:</b> Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>401-3:</b> Permiso parental</li> </ul>	40
<b>Selección y promoción de talento</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	41-42
	Indicadores adicionales	Alumnos en prácticas, alumnos que asisten a formaciones propias y otros indicadores	42
<b>Formación</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	43-44
	Indicadores adicionales	Número de horas de formación desagregadas por sexo	43
<b>Salud y seguridad laboral</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	45
	<b>GRI 403:</b> Salud y seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>403-1:</b> Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo</li> <li>• <b>403-2:</b> Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes</li> <li>• <b>403-3:</b> Servicios de salud en el trabajo</li> <li>• <b>403-4:</b> Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo</li> <li>• <b>403-5:</b> Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo</li> <li>• <b>403-8:</b> Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo</li> <li>• <b>403-9:</b> Lesiones por accidente laboral</li> </ul>	45
<b>Igualdad</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	47
<b>Discapacidad</b>	<b>GRI 102:</b> Contenidos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>102-12:</b> Iniciativas externas</li> </ul>	48
	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	48
<b>LGTBI</b>	<b>GRI 102:</b> Contenidos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>102-12:</b> Iniciativas externas</li> <li>• <b>102-13:</b> Afiliación a asociaciones</li> </ul>	48

EPÍGRAFE	ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	N.º PÁG.
<b>Bienestar y Equipo</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	49-50
	<b>GRI 403:</b> Salud y seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>403-6:</b> Fomento de la salud de los trabajadores</li> </ul>	50
<b>Comunidad</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	52-53
<b>Proyectos jurídicos con colectivos vulnerables</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	53-60
	Indicadores adicionales	Proyectos <i>pro bono</i> impulsados, colaboradores <i>pro bono</i> involucrados y otros indicadores	52, 55-56
<b>Multiplícate: promoción de la función social de la abogacía</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	61-66
	Indicadores adicionales	Ponencias impartidas, abogados y estudiantes sensibilizados y otros indicadores	52
<b>Acciones solidarias</b>	<b>GRI 102:</b> Contenidos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>102-12:</b> Iniciativas externas</li> </ul>	67
<b>Difusión de conocimiento a terceros</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	68
<b>Planeta</b>	<b>GRI 102:</b> Contenidos generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>102-12:</b> Iniciativas externas</li> </ul>	70
	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	70-71 y 74
<b>Ahorro y reciclaje de papel</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	71
	<b>GRI 301:</b> Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>301-1:</b> Materiales utilizados por peso o volumen</li> </ul>	71
<b>Eficiencia energética</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	72
	<b>GRI 302:</b> Energía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>302-1:</b> Consumo energético dentro de la organización</li> </ul>	72
<b>Gestión responsable del agua</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	72
	<b>GRI 303:</b> Agua y efluentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>303-1:</b> Interacción con el agua como recurso compartido</li> <li>• <b>303-5:</b> Consumo de agua</li> </ul>	72
<b>Gestión sostenible de residuos</b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	72
	<b>GRI 306:</b> Efluentes y residuos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>306-2:</b> Residuos por tipo y método de eliminación</li> </ul>	72
<b>Emisiones de CO<sub>2</sub></b>	<b>GRI 103:</b> Enfoque de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>103-1:</b> Explicación del tema material y su cobertura</li> <li>• <b>103-2:</b> Enfoque de gestión y sus componentes</li> <li>• <b>103-3:</b> Evaluación del enfoque de gestión</li> </ul>	72
	<b>GRI 305:</b> Emisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>305-1:</b> Emisiones directas de GEI (alcance 1)</li> </ul>	72





© Gómez-Acebo & Pombo  
Madrid, 2020

Diseño y maquetación:  
[islagrafica.com](http://islagrafica.com)

Impreso en papel reciclado,  
libre de cloro



G A \_ P  
Gómez-Acebo & Pombo