

INFORME
DE

SOSTENIBILIDAD

20
20



1

2

3

4

5

6

7

CARTA DEL SOCIO DIRECTOR

ABOGACÍA Y TRANSFORMACIÓN

Son muchos y variados los retos a los que nos hemos enfrentado a lo largo de este año 2020 tanto personal como profesionalmente. Hemos concentrado nuestros esfuerzos en dar una respuesta inmediata a las nuevas necesidades de nuestros clientes y de la propia sociedad. Todo ello procurando mantener siempre el máximo rigor jurídico. La búsqueda de soluciones innovadoras a los nuevos retos que se han ido planteando en nuestra economía, la defensa sin fisuras del Estado de derecho y el papel de la abogacía en el apoyo de los más vulnerables siguen siendo elementos esenciales de nuestro valor diferencial.

Hemos tratado de que la respuesta de Gómez-Acebo & Pombo a la situación de emergencia que hemos vivido fuera contundente, eficaz e inmediata estando al lado de las personas y equipos que trabajan en la Firma y garantizando el mantenimiento completo del empleo. Los equipos se han adaptado rápidamente al teletrabajo gracias a la acelerada transformación digital llevada a cabo. Hemos seguido ofreciendo un canal seguro y ágil frente a una actividad legislativa diaria que nos exigía un gran esfuerzo, un esfuerzo que todo el equipo ha sabido desplegar con seguridad y con altura de miras.

En un momento único en la historia como el actual, nos hemos mantenido al lado de nuestros clientes, de nuestros proveedores y de nuestros profesionales, sin olvidarnos de los colectivos más afectados por esta pandemia. Gracias al impulso de la Fundación Fernando Pombo, y junto con veinte entidades sociales, hemos elaborado más de quince guías jurídicas COVID-19 sobre los problemas legales más acuciantes y sensibles a los que se han enfrentado los grupos de población más vulnerables, como las personas mayores, las personas sin hogar, las víctimas de trata de seres humanos y las personas con discapacidad, entre otras.

Nuestra prioridad siguen siendo las personas: la protección y el cuidado de la salud de nuestros equipos y nuestro apoyo a los colectivos más vulnerables. Seguimos trabajando para mantener la excelencia de nuestros servicios jurídicos con el objetivo de generar un impacto positivo en las empresas y en la sociedad en su conjunto. Fruto de esta actitud que mantenemos en nuestro día a día, a lo largo del 2020 no sólo se ha conservado la empleabilidad, sino que hemos aumentado la contratación de personas, poniendo el foco en la diversidad funcional, de género y en la integración cultural.

Todo ello sin dejar de caminar hacia un horizonte más sostenible, esforzándonos estratégicamente por minimizar el impacto de nuestra actividad sobre el medio ambiente, así como por impulsar la especialización en materia de sostenibilidad y cambio climático por medio de nuestro Grupo de Sostenibilidad.

El Informe de sostenibilidad 2020 que presentamos a continuación es nuestra comunicación de progreso con los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que marca la Agenda 2030. Se han tenido en cuenta en todo momento los estándares internacionales de la Glo-

bal Reporting Initiative (GRI), en su última versión de «GRI Estándares», y del sistema Eco-Management and Audit Scheme (EMAS).

En el informe se recoge también los avances en nuestra política de responsabilidad social, política coordinada por nuestra fundación. Continuamos esforzándonos por dar cumplimiento a las previsiones de la Ley 11/2018, sobre el estado de información no financiera, y seguimos comprometidos con el reto de evaluar cada vez mejor nuestro buen gobierno, nuestra contribución a la sociedad y el cuidado del medio ambiente.

Quiero finalizar con un agradecimiento expreso a todo el equipo humano de GómezAcebo & Pombo y de la Fundación Fernando Pombo. A pesar de las dificultades del entorno, han demostrado una vez más su compromiso con la excelencia, su máxima implicación con el cliente, sus valores humanos, su espíritu de entrega y su pasión por la profesión. En definitiva, un equipo que responde sin duda a la idea de una «abogacía protagonista que lucha por los derechos humanos y que se involucra contra las injusticias del mundo», que era la definición de abogacía del futuro que Fernando Pombo, como gran visionario que era, nos transmitió.

Carlos Rueda,
Socio director

Acabamos el año con el horizonte puesto en la conmemoración del cincuenta aniversario de la fundación de Gómez-Acebo & Pombo

MODELO DE NEGOCIO

1.1

CONOCE GÓMEZ-ACEBO & POMBO

Gómez-Acebo & Pombo es un despacho de abogados que fue fundado en España en 1971 por Ignacio Gómez-Acebo y Fernando Pombo.

En la actualidad, Gómez-Acebo & Pombo cuenta con oficinas en cinco países (España, Bélgica, Portugal, Reino Unido y los Estados Unidos de América), desde las que ofrece asesoramiento legal en derecho español, portugués y comunitario.

Dedicamos un gran esfuerzo a gestionar nuestro conocimiento para que sea de máxima utilidad para nuestros clientes. Transferimos ese conocimiento a todos los profesionales de la Firma de manera coordinada, lo que nos permite destacar en la calidad conjunta de nuestro asesoramiento jurídico.

G A _ P INFORMACIÓN GEOGRÁFICA



Sede principal:
Madrid

Paseo de la Castellana, 216,
28046 Madrid

España
Barcelona

Avenida Diagonal,
640. 08017 Bilbao

Bilbao

Plaza Euskadi, 5.
48009 Bilbao

Valencia

Gran Vía Marqués del Turia, 49.
46005 Valencia

Vigo

Rúa Colón, 36.
36201 Vigo

Bélgica
Bruselas

Boulevard Bischoffsheim, 15.
1000 Bruselas

Estados Unidos
Nueva York

126 East 56th Street.
New York, NY 10022

Portugal
Lisboa

Avenida Duque de Avila, 46, 6º.
1050-083 Lisboa

Reino Unido
Londres

Five Kings House 1
Queen Street Place.
Londres EC4R 1QS



Propiedad y forma jurídica

Gómez-Acebo & Pombo es una sociedad limitada profesional (S. L. P.), que, al cierre del ejercicio, contaba con cuarenta y nueve socios de capital.

La Firma tiene como actividad principal el ejercicio profesional de la abogacía por parte de sus

socios y colaboradores y la desarrolla en los términos que se establecen en el **Estatuto General de la Abogacía**. Son complemento del objeto principal las actividades de estudio, investigación y formación relacionadas con la práctica de la abogacía y la ciencia del derecho.

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.



Áreas de práctica jurídica y sectores de actividad

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

ÁREAS DE PRÁCTICA

 Administrativo y Regulatorio	 Mercado de Capitales
 Bancario y Financiero	 Inmobiliario
 Capital Privado	 Laboral
 Concursal	 Medio Ambiente
 Corporate Compliance	 Mercantil
 Derecho Contable	 Penal Económico
 Derecho de Competencia y de la Unión Europea	 Procesal y Arbitraje
 Financiación de Proyectos	 Propiedad Industrial, Intelectual y Tecnología
 Fiscal	 Reestructuraciones
 Fusiones y Adquisiciones	 Seguros
 Gobierno Corporativo	 Urbanismo

SECTORES

Administración Pública

Alimentario

Automoción

Capital privado

Deportes y entretenimiento

Distribución

Energía

Farma y salud

Fondos de inversión

Hoteles y ocio

Infraestructuras

Inmobiliario

Seguros y fondos de pensiones

Servicios financieros, fintech e insurtech

Tecnología, medios y

telecomunicaciones TMT

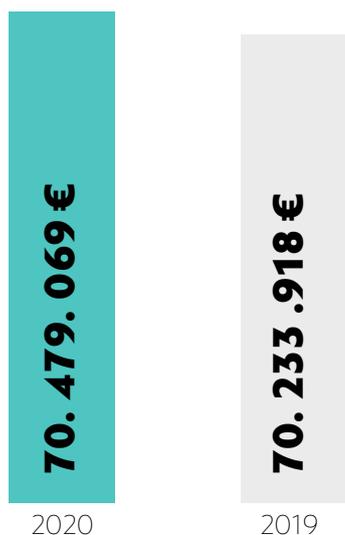
Transporte

Venture capital y startups

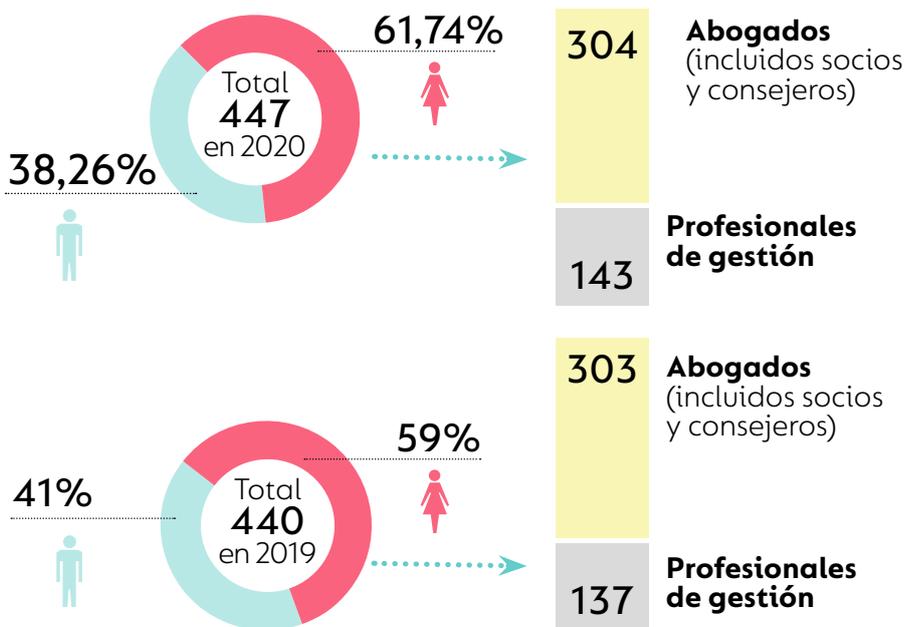
1.2

LA FIRMA EN CIFRAS

FACTURACIÓN

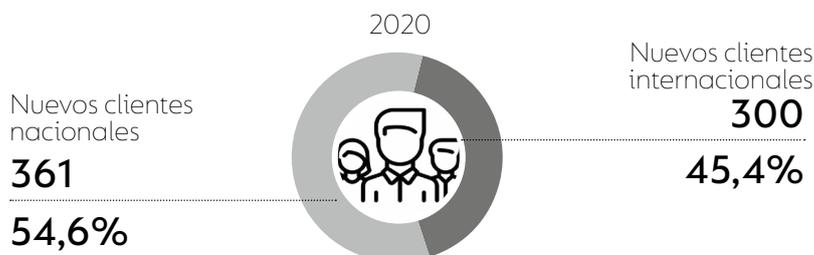


TOTAL DE PROFESIONALES



NUEVOS CLIENTES

Durante el 2020 hubo **661** clientes nuevos, de los cuales **361** son **nacionales** y **300**, o bien son **internacionales**, o bien tienen una matriz extranjera.





1.3

GOBIERNO CORPORATIVO Y SU ESTRUCTURA

ÓRGANO DE GOBIERNO

La Firma está dirigida y administrada por la Junta General de Socios, el Consejo de Administración y el socio director. El Consejo de Administración está formado por seis socios: dos mujeres y cuatro hombres. 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.

De izquierda a derecha:

Mafalda Barreto

Socia

Iñigo Erláiz

Socio

Carlos Rueda

Socio director

Mónica Weimann

Socia

Miguel Lamo de Espinosa

Socio

Manuel Martín

Senior partner

Existen nueve departamentos que conforman toda la práctica profesional. Cada uno de ellos está liderado por un socio coordinador que forma parte, a su vez, del Comité de Negocio.

El Despacho ha introducido de forma expresa el principio de **presencia equilibrada de género y de retención del talento** en los procesos de designación de cargos para sus comités y puestos directivos. El Consejo de Administración define los criterios de experiencia, idoneidad de conocimientos, independencia, representatividad territorial y equilibrio de género a observar en dichos nombramientos.



Departamentos

- Banca, Mercado de Capitales y Seguros
- Competencia y Unión Europea
- Fiscal
- Laboral
- Mercantil
- Penal Económico
- Procesal y Arbitraje
- Propiedad Industrial, Intelectual y Nuevas Tecnologías
- Público

Comités

- Negocio
- Estrategia Internacional
- Selección de candidatos
- Cumplimiento normativo
- Igualdad
- Discapacidad
- LGBTI
- Medio Ambiente
- +Xti

1.4

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

Gómez-Acebo & Pombo siempre ha gozado de **reconocimiento nacional e internacional**.

Publicaciones, entre otras, como *The Lawyer*, *Legal Week*, *IFLR*,

Chambers, *FT Innovative Lawyers*, *Forbes*, *Managing IP*, *Iberian Lawyer* o *Expansión* lo atestiguan.

Actualmente, más del ochenta por ciento de nuestros socios se

encuentran incluidos entre los mejores expertos en los directorios legales más prestigiosos del sector, como *Chambers & Partners*, *IFLR 1000* y *Legal 500*.

PREMIOS DESTACADOS DEL AÑO

Expansión

Premios Expansión Jurídico

Nominados como mejor despacho en las categorías de: Energía, Ciencias de la Salud, Proyecto *Pro Bono* y Proyecto más disruptivo.



FT Innovative Lawyers

Nominados en las categoría de *Most innovative law firm in Continental Europe* y de *Innovation in social responsibility* con el Proyecto *tokens pombo*. Reconocidos entre las 30 firmas más innovadoras en Europa.

IFLR European Awards

Nominados como firma del año en España.



Mergermarket 2020 rankings

Cuarta firma del año por volumen de operaciones en España y Península Ibérica.



TTR 2020 rankings

Quinta firma del año por volumen de operaciones en España.

Octava firma del año por valor de las operaciones en España.

Sexta firma del año por valor de las operaciones en Portugal.

Segunda firma del año por operaciones en Energía en España.



Gómez-Acebo & Pombo

Chambers & Partners, Legal500, IFLR 1000

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



Global Pro Bono Awards de PILnet

Finalistas en la categoría *Local Pro Bono Impact* con el Proyecto *tokens pombo*.

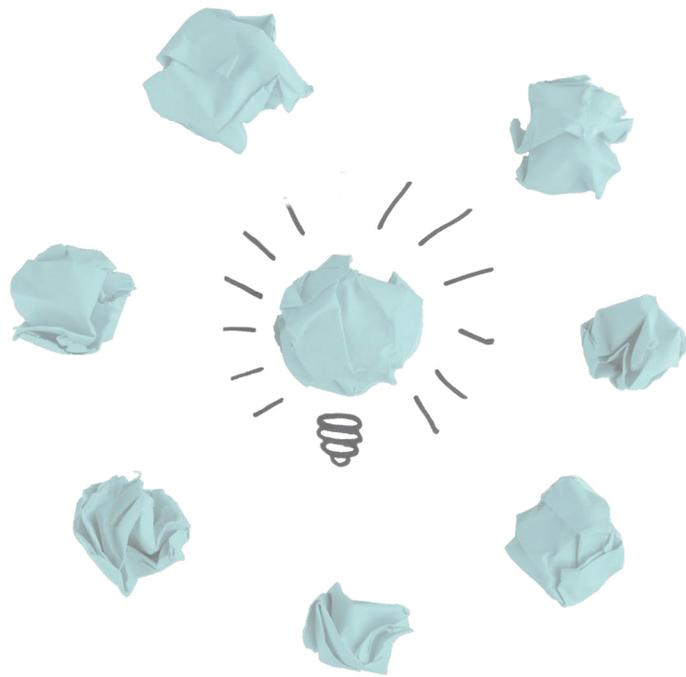
ESG

2 ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD

.....
Nuestra estrategia de **responsabilidad social** está fuertemente condicionada por los **principios éticos** de nuestra profesión, así como por el **legado** y los **valores** transmitidos por los fundadores de la Firma, **Ignacio Gómez-Acebo** y **Fernando Pombo**.

.....

La defensa y promoción del Estado de derecho, del imperio de la ley y de los derechos humanos, junto con el respeto por el medio ambiente, sirven de guía permanente a nuestras acciones de responsabilidad social, siempre alineadas con nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.



ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Gómez-Acebo & Pombo ha llevado a cabo un primer **análisis de materialidad** para identificar las cuestiones relevantes desde una doble perspectiva; por un lado, para sus grupos de interés y, por otro, para el enfoque estratégico del negocio, a fin de abordar de forma progresiva los asuntos prioritarios identificados. El proceso ha sido el siguiente:

1. Identificación de los grupos de interés

Un aspecto fundamental de la estrategia de sostenibilidad de la Firma consiste en definir nuestros **grupos de interés** y el **método de diálogo** que utilizamos con ellos. Este trabajo se coordina desde la **Fundación Fernando Pombo**, que continuamente nos ayuda a identificar las **áreas prioritarias** de

nuestras actuaciones en materia de responsabilidad social.

A lo largo del 2020 y como consecuencia de la crisis sanitaria generada por el COVID-19, cabe destacar la labor de comunicación de la Firma para mantener un diálogo continuo con todos los

grupos de interés a fin de dar respuesta a las necesidades que la crisis ha generado.

Creamos específicamente un **espacio COVID-19** en nuestra intranet, dirigido a todos los profesionales, en el que diariamente se actualizaba la información jurídica relevante. Con

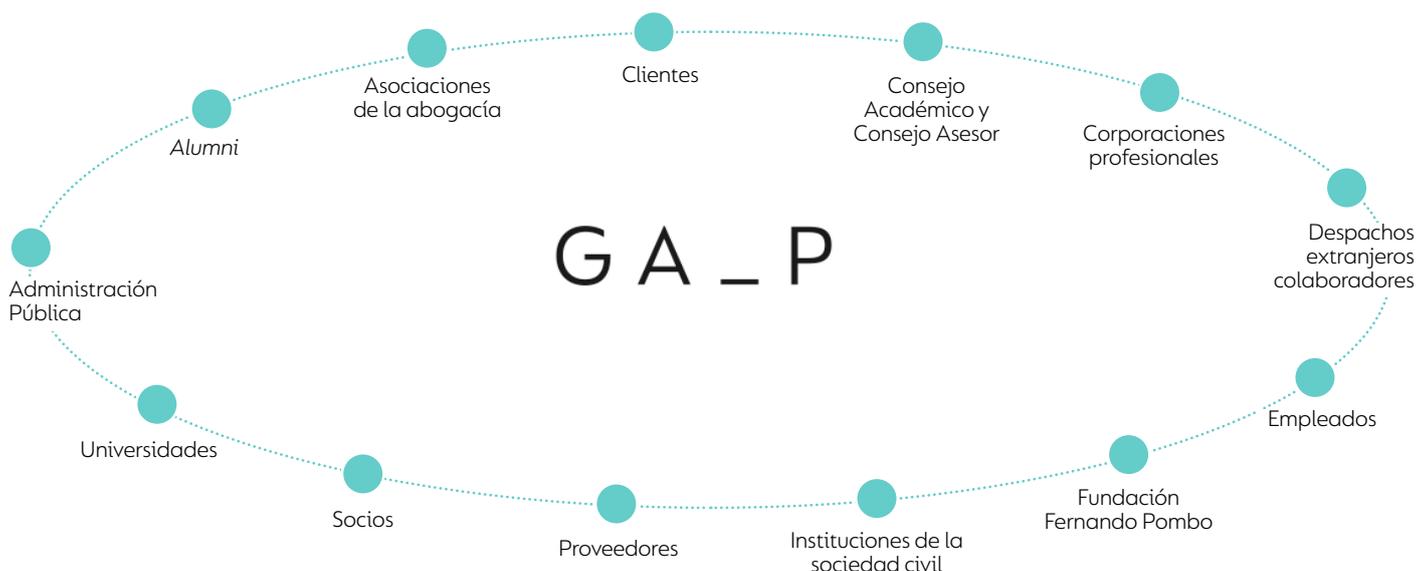
ello se ha facilitado en gran medida un asesoramiento actualizado a los clientes.

Nuestra **fundación** ha sido la encargada de coordinar la interrelación con las entidades

sociales para entender sus necesidades y con ello decidir el enfoque de nuestra colaboración con el sector social, que se ha materializado, entre otras muchas acciones, en la redacción de **guías jurídicas de acceso a derechos**

para personas en situación vulnerable; un ejemplo más de nuestra gestión del conocimiento aplicada a otros sectores de la sociedad con especiales necesidades. [Ver en página 45 referencia a las guías COVID].

PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS



2. Identificación de aspectos o riesgos.

Se ha elaborado un inventario de temas como base para analizar su relevancia. Se han tenido en cuenta los asuntos a los que se refiere la Ley 11/2018 y a los contenidos aplicables de los Estándares GRI como marco de referencia. Se han considerado los temas relacionados con los siguientes ámbitos de gestión:

Ámbitos de gestión considerados

- Ética y buen gobierno
- Medio ambiente
- Prácticas laborales
- Riesgos de seguridad y salud
- Derechos humanos
- Riesgos de corrupción
- Seguridad de la información
- Marketing y publicidad
- Satisfacción de clientes
- Innovación
- Acción social
- Fiscalidad
- Competencia

3. Análisis de materialidad

La metodología desarrollada ha permitido a la organización disponer de una lista objetiva de asuntos relevantes de creación de valor para los grupos de interés identificados. Posibilita, asimismo, estimar de un modo cualitativo la relevancia de cada uno de dichos asuntos.

Para ello se ha analizado la importancia de sus **impactos económicos, ambientales y sociales**, o bien si éstos influyen de manera sustancial en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

La priorización se ha efectuado a partir de la combinación de factores internos y externos.

Para cada asunto evaluado se han manejado criterios estratégicos internos tales como el potencial impacto financiero y reputacional en el negocio, la normativa existente y las tendencias, así como

el propósito y el posicionamiento de la Firma.

En el enfoque externo se han utilizado criterios basados en las opiniones y expectativas de los grupos de interés conocidas en algunos casos de manera directa a través de los canales habituales de diálogo continuo con aquéllos, y en otros a partir de fuentes de información secundarias, como análisis sectoriales, informes publicados por entidades de referencia en la materia, comunicaciones en medios y redes

sociales u otra información puntual que haya resultado de utilidad para la toma de decisiones.

Este análisis ha permitido a Gómez-Acebo & Pombo hacer una primera identificación de temas relevantes con el objeto de avanzar sobre ellos en el plan estratégico de sostenibilidad y centrar los mensajes en la comunicación.

Se ha utilizado un sistema de puntuaciones por el que se asignan unos valores a cada tema analizado con objeto de disponer de una matriz de **relevancia** que represente las prioridades, actuales y de futuro, de la Firma.

.....

El análisis de la materialidad facilita un mayor control de los riesgos, la identificación de nuevas oportunidades, una mejora de las relaciones con nuestros grupos de interés y el control de nuestra reputación y posicionamiento.





- 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 6.** Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7.** Energía asequible y no contaminante.
- 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 13.** Acción por el clima.
- ODS 14.** Vida Submarina.
- ODS 15.** Vida de ecosistemas terrestres.
- ODS 16.** Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17.** Alianzas para lograr los objetivos.

NEGOCIO RESPONSABLE



CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL



COMUNIDAD



COMPROMISO FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO



3 NEGOCIO RESPONSABLE

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



3.1

ÉTICA PROFESIONAL E INTEGRIDAD

La Firma cuenta con las siguientes herramientas de control y seguimiento de nuestros valores fundacionales y nuestras normas éticas: **un Código Ético y un Catálogo de conductas prohibidas**.

También disponemos de un **canal interno de comunicación y denuncia** que se utiliza para comunicar la existencia de cualquier posible violación de las disposiciones del Código Ético.

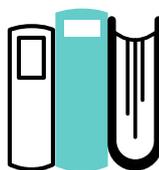
Durante el 2020 se han seguido impartiendo formaciones sobre aspectos concretos relacionados con la ética y el cumplimiento, así como con la difusión del canal. También se ha adaptado el canal de denuncias al contenido de la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo, relativa a la protección de las personas que informan a través de éste.

El **compliance officer** es la persona encargada de la gestión del canal de comunicación y denuncias. Durante el 2020 no se ha recibido formalmente ninguna denuncia a través de dicho canal.

A lo largo del 2021 el **Departamento de Compliance** potenciará el uso del canal de denuncias y realizará un seguimiento y control especial del conocimiento del Código Ético.



» El **Código Ético**, establece los principios, compromisos y conductas esperables de nuestros profesionales en el desempeño de su actividad, en sus relaciones con terceros, así como con los miembros del propio Despacho.



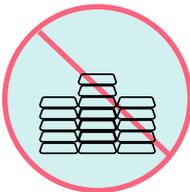
» El **Catálogo de conductas prohibidas**, recoge tanto las infracciones normativas y reglamentarias como la violación de los principios éticos.

» El **Código Ético y el Catálogo de conductas prohibidas son de obligado cumplimiento para todos los miembros de la Firma. Anualmente han de renovar su declaración y compromiso de cumplimiento.**

GÓMEZ-ACEBO & POMBO TAMBIÉN CUENTA CON ESTOS SISTEMAS Y POLÍTICAS:



- El sistema de **cumplimiento y prevención de riesgos penales**, que establece la organización, gestión y medidas de vigilancia y control para la prevención de delitos, siendo responsable de su control el Comité de Cumplimiento Normativo.



- El sistema de prevención de **blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo**, cuya aplicación supervisa el Órgano de Control Interno.



- La política **anticorrupción**, que se ha fortalecido con la aplicación de un nuevo plan de automatización de determinadas tareas (plan que en ningún momento compromete la confidencialidad de la relación entre abogado y cliente).

3.2

PREVENCIÓN, GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS RIESGOS

La Firma realiza una constante gestión de los riesgos, lo que le permite identificarlos y medirlos. Con ello se asegura el correcto desempeño de su actividad profesional a la vez que protege los activos, las personas y el medio ambiente al tiempo que contribuye a la sostenibilidad del Despacho a largo plazo.

Principales procedimientos de control interno para la gestión de riesgos

1 

Decálogo de calidad

5 

Protocolo para la **notificación de violaciones de seguridad**

8 

Procedimiento para la **comprobación de la existencia o no de conflictos de intereses**

2 

Normativa interna sobre **sistemas informáticos y tecnologías**

6 

Procedimientos de **formación de personal**

9 

Procedimiento de **otorgamiento de poderes**

3 

Régimen disciplinario y sancionador relativo al **cumplimiento de políticas de seguridad**

7 

Procedimiento de **prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo** conforme a la Ley 10/2010, de 28 de abril (incluye auditorías internas y de experto externo sobre el cumplimiento de la normativa correspondiente)

10 

Normativa de **control de facturación** (incluye auditorías de verificación y control de lo facturado)

11 

Normativa de **cobros y pagos**

4 

Controles en **materia de archivo y custodia de documentación**

12 

Normativa de **imputaciones de gastos**



Nuestro mapa de riesgos se agrupa en cuatro categorías: **estratégicos**, de **cumplimiento**, **operativos** y **reputacionales**. Se han planificado y ejecutado controles que reducen cualquier riesgo que exceda el nivel mínimamente aceptable.

Actualizamos de forma periódica nuestros riesgos según dichas cuatro categorías.

A lo largo del 2020 son de destacar las actuaciones que se han llevado a cabo para abordar los riesgos en los siguientes campos:



- **Ciberseguridad**

El impacto de las nuevas tecnologías es uno de los riesgos principales de la sociedad actual. La Firma ha reforzado sus políticas, procesos y procedimientos certificándose con la **ISO 27001**,  estándar reconocido y referencia internacional para la seguridad de la información.

- **Blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo**

Formación continua para su prevención.

- **Corrupción y soborno**

Mejora de los procesos para combatirlos dentro del Plan de Transformación Digital.

- Dada la situación excepcional generada por el COVID-19, en el 2020 hemos puesto **especial atención en el cuidado de nuestros empleados**, facilitando -más allá de lo previsto en la norma- el teletrabajo e implantando medidas especiales de protección en todas nuestras oficinas.

- **Derechos humanos**

Formación a abogados sobre abogacía responsable y derechos humanos y empresas.

3.3

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

El año 2020 ha supuesto un reto en el proceso continuo de digitalización del Despacho. La situación originada por la pandemia y la necesidad de trabajo en remoto ha supuesto un impulso y una aceleración del Plan Estratégico de Transformación Digital 2019-2021, que ha contado con un importante refuerzo en equipos informáticos y herramientas digitales; todo ello ha supuesto **un incremento del 35% de las inversiones contempladas en dicho plan con respecto al año 2019.**

El plan se centra principalmente en dos líneas de actuación:

- **Digitalización de la relación con nuestros clientes** por

medio de distintas iniciativas, entre las que destacan las que a continuación se especifican:

- La puesta en marcha de nuevos portales para compartir información confidencial de forma segura.
- La habilitación de plataformas colaborativas para la elaboración y revisión de documentos.
- El impulso del uso de la firma digital como sustituto de la firma de documentación de forma presencial.

- **Digitalización de procesos y puestos de trabajo interno,** entre las que destacan las siguientes iniciativas:

- Eliminación del papel en todos los procesos internos permitiendo el funcionamiento óptimo en condiciones de trabajo remoto.
- Habilitación de plataformas de colaboración internas para dar soporte a las formas de trabajo no presenciales y asíncronas.
- Creación de un equipo central de soporte de revisión de contratos que permite mejorar la eficiencia, así como acelerar el proceso de revisión de contratos.

Para adoptar estas nuevas herramientas digitales, en el 2020 hemos lanzado un ambicioso plan de acompañamiento a nuestros profesionales con múltiples sesiones de formación y capacitación.



Plan de transformación digital			
1. LEGAL TECH	Soporte <i>due diligence</i>	Extracción automática	Soporte <i>compliance</i>
2. SOPORTE DE PROCESOS	 Firma digital	 Mejoras en la gestión documental	 Compartición de archivos voluminosos
	 Compartición de precedentes	 Colaboración	 Automatización de documentos
	 Automatización de procesos internos	 Metodología de trabajo <i>project management</i>	 Análisis de datos
3. INFRAESTRUCTURA	Puesto de trabajo	Trabajo conceptual <i>open space</i>	Audiovisuales

3.4

CLIENTES

Contamos con distintos **grupos de práctica** para ofrecer nuestros servicios jurídicos, especialmente en una serie de áreas geográficas que hemos considerado de especial interés. Nuestros clientes internacionales representan más de un 50 % del total.

Además, creamos hace ya varios años, otros **grupos de trabajo** específicos de carácter transversal: distribución, agroalimentario, *blockchain*, turismo y hostelería. Con ellos se promueve la creación de sinergias y el intercambio de

ideas en beneficio de un mejor servicio al cliente.

Por su parte, el **Grupo de Sostenibilidad** de la Firma, creado en el 2019, además de continuar ofreciendo servicios jurídicos a clientes sobre criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) y sobre cambio climático, ha llevado a cabo una aplicación transversal del criterio de la sostenibilidad en todos los servicios de asesoría jurídica de la Firma (finanzas sostenibles, economía circular, *compliance*,

información no financiera y gobierno corporativo, fiscalidad ambiental, agroalimentario, gestión de recursos naturales, cambio climático y energía, etc.).

Paralelamente, ha abierto una nueva línea de trabajo orientada a la difusión del conocimiento y a la promoción del debate crítico y constructivo en cuestiones relacionadas con la sostenibilidad por medio de la organización y participación en foros y jornadas sobre la materia.

Como objetivo para el 2021 se prevé crear, en función de las tendencias y necesidades de nuestros clientes, nuevos grupos de trabajo que tendrán especialmente en cuenta la sostenibilidad y el futuro de Europa.

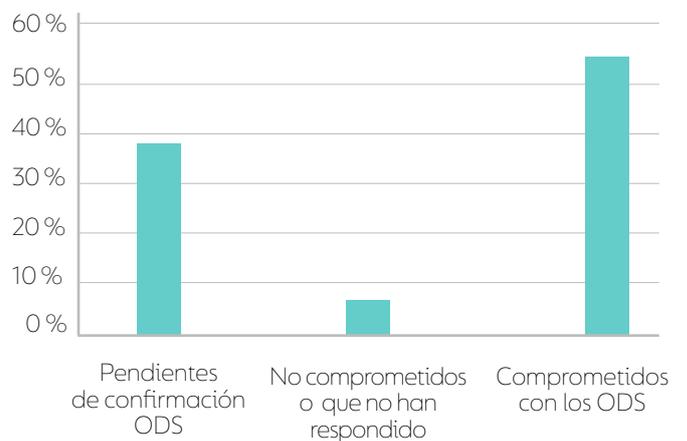


3.5

PROVEEDORES

En el proceso de contratación con proveedores y colaboradores, solicitamos confirmación de su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Del importe total de las compras efectuadas durante el ejercicio 2020, el 55 % de ellas corresponden a proveedores y colaboradores que declaran estar alineados con los mencionados objetivos y con los principios de dicho pacto.

VOLUMEN DE COMPRAS
En porcentaje



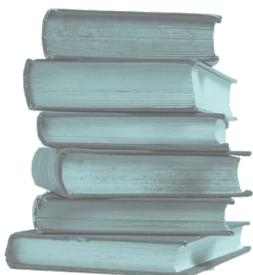
3.6

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El **Departamento de Gestión de Conocimiento**, junto con el **Departamento de Biblioteca y Documentación**, tienen, entre sus funciones principales, la de gestionar de manera ordenada y sistemática la información, conocimientos y experiencia que los profesionales ponen a disposición de la Firma.

Contamos con el apoyo de un **Consejo Académico** integrado por catedráticos y profesores universitarios de distintas ramas del derecho que colaboran con los profesionales de la Firma en el asesoramiento a clientes en temas que revisten una especial complejidad. También son los encargados de analizar y difundir sus opiniones sobre temas de actualidad y las novedades legislativas. Esta labor se complementa con la colaboración de un **Consejo Asesor** formado por profesionales independientes de reconocido prestigio en sus respectivas áreas de conocimiento.

En el 2020, año de especial complejidad social y legal, hemos puesto a disposición del público en general la capacidad de nuestros profesionales para seleccionar y



traducir de manera útil la ingente regulación normativa publicada. Hemos procurado contribuir a la seguridad jurídica y a la claridad en beneficio no sólo de nuestros clientes, sino de todos nuestros grupos de interés, incluidos los grupos vulnerables en los que centra su trabajo nuestra fundación.

Documentos de uso interno

En el 2020 ha crecido considerablemente el volumen de documentos de uso interno puestos a disposición de nuestros equipos en la **intranet**. De entre ellos, ha aumentado el uso de los modelos de contratos y notas para clientes de la Firma (Modelos GA_P).

Se han incorporado

202

modelos de documentos nuevos.

Se han actualizado

200

documentos.

El número de consultas de documentos en la intranet se ha incrementado.

13,24 %

2019

11.345

2020

12.847

Documentos de uso externo

Documentos de uso externo elaborados en 2020:

18 Boletines informativos de diferentes áreas de especialización.

16 Tax alerts.

Todos los documentos de uso externo elaborados en 2020 han sido compartidos en abierto a través de nuestra **web** (en español y en inglés).

El número de visitas en las publicaciones de la web se ha duplicado.

2019

239.252



2020

524.789

Cabe señalar que, durante el 2020, el Grupo de Sostenibilidad ha puesto en marcha los trabajos para el lanzamiento en el 2022 del **Boletín de Sostenibilidad** de Gómez-Acebo & Pombo, una publicación de difusión de conocimiento con la que se persigue facilitar a los clientes del Despacho las principales novedades de política legislativa y regulatoria en el campo de la sostenibilidad, de acuerdo con las áreas de trabajo identificadas por el Pacto Verde de la Comisión Europea (cambio climático, energía, economía circular, eficiencia energética y en el empleo de los recursos, movilidad inteligente y sostenible, industria alimentaria, medio ambiente y prevención de la contaminación).

3.7

EVENTOS Y
ACTIVIDADES

A través de diferentes canales de comunicación promovemos la interlocución con los principales grupos

de interés afectados o que participan en el funcionamiento de nuestro despacho (*stakeholders*) con el objetivo

de enriquecer el conocimiento sobre temas relevantes del sector. Con ese fin, impulsamos diversas actividades y eventos y participamos en ellos.

La mayoría de nuestros seminarios jurídicos son públicos y, aunque este año se han celebrado principalmente en formato virtual debido a la especial situación sanitaria, algunos de ellos pudieron celebrarse de forma presencial, aunque con aforos limitados.

ALGUNAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DESTACADOS DEL AÑO

BANCA

- Operativa y principales aspectos legales de las Líneas ICO Avales COVID-19.

COMPETENCIA

- ¿Qué ha pasado en el 2019 en Derecho de la Competencia y qué nos depara el 2020?
- Programas de *compliance* en Derecho a la Competencia.
- El caso Adidas: un precedente esencial.
- COVID-19 y derecho de la competencia: ¿cómo nos ha afectado la crisis y qué nos espera?

FISCAL

- Los efectos tributarios de la normativa asociada al COVID-19.
- Medidas tributarias derivadas del COVID-19.
- Planificación patrimonial y tributaria en la era del COVID-19.
- Novedades, sucesiones y donaciones en Cataluña.
- ¿Cómo optimizar sus inversiones en I+D+i tras el COVID-19?
- Nuevas medidas fiscales introducidas en el borrador de la Ley de Presupuestos para el 2021 y en el borrador de la Ley de Medidas de Prevención contra el Fraude Fiscal.

INMOBILIARIO

- 2.º Foro Inmobiliario del País Vasco.

LABORAL

- *Webinar* laboral, Preguntas y respuestas laborales motivadas por el coronavirus.
- Nuevo entorno laboral tras la situación de confinamiento.
- Últimas novedades laborales, prórroga de los ERTE y nueva ley del teletrabajo.

PENAL

- Semana Internacional del *Compliance*.
- La comunicación al servicio de la estrategia jurídica e imputación penal. ¿se puede mitigar el daño reputacional en medios y redes sociales?
- Canal de denuncias: preguntas frecuentes. Cómplice penal y protección de datos.

PROCESAL

- #LitigationToday - La nueva Ley de Secretos Empresariales y su aplicación.

PROPIEDAD INTELECTUAL

- ¿Por qué mi empresa necesita un ciberseguro?
- Impresión 3D: cuestiones legales de un nuevo modelo de producción y distribución.

- COVID-19 - Protección de datos y tecnología. Cuestiones prácticas.

PÚBLICO

- Contratación pública en tiempos de Covid.
- *Overview of the Regulations and Factual Backgrounds of Rem.*

RETAIL-FASHION LAW

- *Fashion Talks*: Redes sociales: quince años después.
- Nuevas cuestiones en torno a la fijación de precios.
- *Fashion Talks*: Protección de los diseños. ¿Reinventando la rueda?
- *Fashion Talks*: *Influencers* y redes sociales: nuevas formas de comunicación y consumo.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

- Jornada «Innovación y *Legaltech*».

SEGUROS

- El sector asegurador ante la crisis del COVID-19
- Visión 360º del estado de alarma: impacto en el sector asegurador.

SOSTENIBILIDAD

- El reto empresarial y la Agenda 2030.
- Sobre nuevos esquemas de temas importantes (ETI) de

los planes hidrológicos de tercer ciclo (organizado por MITECO).

- Presentación del informe COTEC 2020.

• *Webinar* sobre la Taxonomía verde, (organizado por el Real Instituto Elcano).

- Reutilización del agua (organizado por MITECO).

• Ambición empresarial para avanzar hacia la nueva economía de plásticos, (organizado por Forética).

• «Agricultura sostenible y finanzas», en la Jornada sobre Crecimiento Verde (organizada por AseBio).

• «Agua y desarrollo», en la VI edición de los Diálogos del Agua: España -América Latina.

• Participación en la elaboración del informe del grupo de trabajo de COTEC sobre incentivos a la innovación verde (a todo lo largo del año).

• Presentación del proyecto «Comunidades ciudadanas de energía» a la convocatoria de I+D+i del Programa Horizonte 2020 de la Comisión Europea.

3.8

ASOCIACIONES,
REDES Y OTRAS
ENTIDADES

La Firma forma parte de varias redes y asociaciones internacionales de abogados.

En el anexo II de este informe se incluye una relación de entidades, asociaciones y redes a las que pertenece el Despacho.

INTERNATIONAL BAR ASSOCIATION (IBA)

Es obligado destacar la relación que, prácticamente desde su origen, ha mantenido Gómez-Acebo & Pombo 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 (y único hasta ahora) en presidir esta institución. Actualmente, nuestra socia Almudena Arpón de Mendivil es secretaria general de esta asociación, habiendo tenido distintos cargos de relevancia en ella hasta el momento.

En el 2020 colaboramos en la presentación pública y en la difusión en España del informe de la IBA «Us Too? Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession», la mayor encuesta

publicada hasta este momento sobre intimidación y acoso sexual en la profesión.

Nuestra fundación también interviene activamente en los comités y reuniones de la IBA. En el 2020, además de publicar un artículo titulado «Pro bono through blockchain: tokens pombo en el Pro Bono Committee - Spring e-Bulletin 2020 de la IBA», participó en la conferencia anual de esta organización con la ponencia «The use of technology in pro bono: advantages, pitfalls and lessons learned».

COLABORACIONES EN
OTRAS ASOCIACIONES
DESTACADAS DEL 2020

- Participación en la jornada «El cumplimiento de las obligaciones de REACH en el sector de la biotecnología», organizada por la **Asociación Española de Bioempresas (AseBio)**.
- Colaboración en la IV edición del **Green Innovation Forum**, en el sector biotecnológico.
- Colaboración con la **World Compliance Association (WCA)**, tanto en jornadas de expertos como en la elaboración de la «Guía de implementación de compliance para entidades del tercer sector».
- Organización de seminarios y jornadas sobre aspectos fiscales, mercantiles, laborales y de buen gobierno en colaboración con la **Asociación para el Desarrollo de la Empresa Familiar (ADEFAM)**.
- Participación en el seminario sobre energía eólica marina, energía solar flotante, hidrógeno y acuicultura en alta mar organizado por **Wave Energy Center (WavEC)**.

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



International Bar Association
the global voice of the legal profession



- Asimismo, la Firma ha colaborado en el 2020 con el Grupo Español de Crecimiento Verde y con el grupo de medio ambiente de la **Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)**.

- Además, el Despacho es socio patrono de la **Fundación Seres** y participa activamente en distintas actividades:

- Participación en el informe «Impacto Seres-Deloitte», donde se refleja el aporte de valor social de las empresas.
- Ponencias en el ciclo de conferencias Seres- ESADE.
- Participación en el ciclo de entrevistas del radar *Seres 2020 - Aprendizajes de la COVID-19*.

- Finalmente, debe destacarse también la involucración del Despacho, como patrono, en la Fundación Pro Real Academia Española de Jurisprudencia y Legislación.

ALIANZAS INTERNACIONALES «TAYLOR MADE»

La Firma tiene gran experiencia en la creación de redes internacionales personalizadas de asesoramiento legal (*blitz defense*). El cliente puede elegir la firma con la que quiere trabajar (nuestro despacho le puede ayudar a encontrarla) en las jurisdicciones que son relevantes para su negocio atendiendo al área de práctica, al sector y a las condiciones económicas que más se ajusten a sus necesidades. Seleccionadas todas y cada una de las firmas, se le ofrece al cliente la gestión de los servicios de dichas firmas como si fuesen una sola entidad.

3.9

PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO DE CORPORACIONES PROFESIONALES

Manuel Martín, *senior partner* de la Firma, es miembro de la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid y presidente de la Comisión de Deontología. Asimismo, Ana Gradiz Correia, de la oficina de Lisboa, es miembro del Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados. Continúan así el compromiso permanente que, al fundar este despacho, contrajeron Ignacio Gómez-Acebo y Fernando Pombo con las corporaciones profesionales a las que pertenece.



4 CUESTIONES SOCIALES Y DE PERSONAL

.....

Conscientes del valor que aporta el bienestar del personal, hemos velado por la seguridad de nuestros equipos en un entorno marcado por la crisis sanitaria, la cual ha afectado no sólo a la actividad profesional, sino también a la salud física y emocional de los individuos.

3 SALUD Y BIENESTAR



5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



4.1

RESPUESTA FRENTE AL COVID-19

Eficacia e
inmediatez

Desde la declaración del estado de alarma, la Firma ha respondido de forma contundente y operativa ante una emergencia social de magnitud mundial.

Creamos de forma inmediata el **Comité de Crisis**, conformado por un grupo transversal de expertos para afrontar la situación identificando las soluciones necesarias y dando una respuesta rápida y eficaz a nuestros grupos de interés.

Organización
y planificación

Articulamos una comunicación constante y metódica con el fin de mantener informados a nuestro equipo y a la sociedad. Para ello, creamos protocolos de actuación en respuesta a los cambios legislativos que afectaban directamente a nuestra organización. Además, elaboramos la **Guía de actuación para la organización del trabajo COVID-19**, que reflejaba en cuatro fases las indicaciones que había que seguir, de forma que toda la organización pudiera responder y adaptarse minimizando el impacto en su labor profesional y facilitando la normalidad en el trabajo.

Cada cambio de etapa se materializó de forma satisfactoria, gracias, en parte, a tener muy avanzado el **Plan de Transformación Digital** desde el 2019. Así, en una primera etapa, se instauró la obligatoriedad del teletrabajo en toda la plantilla y, durante las fases de reincorporación, se ha desarrollado un modelo híbrido que ha acabado limitando el trabajo en remoto a situaciones excepcionales o debidamente justificadas mediante el **Protocolo de Aprobación**.

En esta transición ha desempeñado un papel fundamental la coordinación entre el socio director, los directores de oficina, el Departamento de Recursos Humanos, el Departamento de Transformación Digital y el Departamento de Informática, que han estado afrontando con gran responsabilidad una situación absolutamente excepcional.

PROTOCOLOS
DESCATADOS
IMPLANTADOS EN 2020:

- Pautas generales de actuación para el acceso a las instalaciones de las oficinas durante todas las etapas.
- Pautas generales de actuación en el entorno laboral: puestos de trabajo, movimientos en el interior, zonas comunes, zonas de concurrencia y elementos de uso compartido en las instalaciones,

en especial, durante la etapa de reincorporación a la actividad.

- Pautas generales de actuación para el adecuado control de los procesos de compra de materiales, equipos y servicios relacionados con la crisis sanitaria generada por el COVID-19.
- Pautas generales de funcionamiento y requisitos necesarios, en cuanto a la disponibilidad de medios y a los aspectos organizativos, para cada una de las etapas recogidas en el documento *Guía de actuación para la organización del trabajo COVID-19*.
- Los protocolos de limpieza y desinfección.



	ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4
	Cese de actividades no esenciales. RD-Ley 10/2020	Servicios presenciales mínimos RD 463/2020	Servicios presenciales mínimos y preparación de la fase de reincorporación	Reincorporación al trabajo presencial
OPERATIVA	<p>Oficinas cerradas.</p> <p>No hay ningún tipo de servicio presencial.</p> <p>El acceso a las oficinas está terminantemente prohibido. Casos excepcionales requieren de autorización especial.</p> <p>Teletrabajo obligatorio en aquellas posiciones en las que sea posible realizarlo.</p>	<p>El trabajo presencial en oficinas queda restringido a puestos que no permiten el teletrabajo, como son Recepción y Servicios Generales, organizados y con servicios mínimos. Capacidad de adaptación flexible de los recursos disponibles a las necesidades de negocio.</p> <p>Teletrabajo obligatorio en aquellas posiciones en las que sea posible realizarlo.</p>	<p>Teletrabajo preferentemente obligatorio. Extensión del carácter preferente del teletrabajo por el tiempo que sea necesario, tanto desde el punto de vista sanitario como jurídico.</p> <p>Las actividades presenciales quedan restringidas a situaciones puntuales, justificadas y autorizadas.</p>	<p>Reincorporación escalonada a las instalaciones.</p> <p>Se establecen criterios de prioridad para la reincorporación.</p> <p>Se prevé la posibilidad de organizar turnos de trabajo y/o equipos para minimizar concurrencia.</p> <p>Se facilitarán medidas de teletrabajo y conciliación cuando sea necesario.</p>
REQUISITOS	 <p>Protocolo de limpieza y desinfección. Equipos de protección y distancia de seguridad. Test serológicos (y rápidos) a los empleados con actividad presencial.</p>	<p>Protocolo de aprobación, trabajo presencial.</p> <p>Protocolos internos: acceso, movimiento, detección y aislamiento, reuniones, etc. Clausura de comedores. Protocolo reforzado de limpieza y desinfecciones.</p> <p>Equipos de protección y distancia de seguridad.</p> <p>Instalación de elementos adicionales de protección. Señalización de recorridos y puntos de espera. Sistema interno de <i>delivery</i>.</p>		

4.2

OPORTUNIDADES

Siempre hemos apostado por la integración de personas íntegras que ejercen su profesión atendiendo a los principios y valores humanistas que nos representan. La fuerza de nuestra firma radica en el equipo y en su capacidad de crecimiento y desarrollo, creando un ecosistema idóneo que facilite su evolución en la dirección correcta.

Velamos por incorporar talentos que garanticen y promuevan la **igualdad de género, la diversidad cultural y la generacional**; procuramos que ese espíritu impregne la cultura de toda la organización y que impulse nuevas dinámicas de grupo para mejorar de forma sustancial en todos los aspectos.

4.3

LAS PERSONAS EN EL CENTRO

Conscientes del esfuerzo que ha supuesto este año de transformación y cambios en la forma de trabajar y relacionarnos, hemos afrontado el 2021 con la puesta en marcha de procesos diseñados para mejorar nuestro lugar de trabajo y priorizar la conciliación laboral.



4.4

EMPLEO

Apoyamos la creación de empleo prestando especial atención al **Plan de Carrera Profesional** y a las oportunidades de promoción interna y programas de intercambio de nuestros abogados, tanto entre las oficinas internacionales como en otras firmas colaboradoras de reconocido prestigio.

Además, participamos activamente en más de veinte foros de empleo para detectar y atraer **talento con valores humanos**. Por ello, fomentar y mantener una estrecha relación con el ámbito universitario es una forma de descubrir y de participar con nuestra experiencia en la orientación profesional de los futuros profesionales de la abogacía.

Por otro lado, a pesar de la crisis generada por la pandemia, hemos apostado por mantener la empleabilidad y proporcionar tranquilidad en una situación de continua incertidumbre social. En la actualidad, formamos un **equipo de 447 profesionales**, por lo que seguimos incorporando nuevos abogados y contribuyendo a la creación de empleo de calidad.

El Comité de Selección de candidatos se encarga de la elección del personal y del seguimiento de su carrera profesional. Se establece por departamentos y equipos de trabajo un programa de desempeño en el seno del cual se analizan los objetivos personales y de grupo, se asientan las bases de cumplimiento, se configura el cronograma de trabajo y se facilita la formación necesaria para desarrollarse dentro de la Firma. También se llevan a cabo, de acuerdo con los principios de **transparencia y rigor**, entrevistas de *feedback* que permiten actualizar los criterios definidos en el programa y adaptarlos si fuera necesario.

Disponemos de un sistema de evaluación del desempeño y de **identificación del talento interno** y sus necesidades de formación. Su gestión facilita tanto contar con

las personas apropiadas en los puestos adecuados como adaptar sus conocimientos, aptitudes y competencias a los requerimientos del entorno.

Desde este Comité de Selección se elaboran las propuestas de promoción de cada candidato que se presentan en un informe detallado al Comité de Negocio de la Firma. Concretamente, en el caso de los asociados senior, el Comité de Selección también se encarga de evaluar y supervisar el proceso según el perfil competencial reflejado en la fase de evaluación. Además, cabe destacar que, desde el 2020, el **trabajo pro bono** es una nueva variable en la evaluación de desempeño y promociones.

A lo largo del 2020 hemos trabajado en un proceso de calidad de datos que nos ayuda a identificar necesidades y espacios de mejora con todos nuestros colaboradores.



TABLA 1

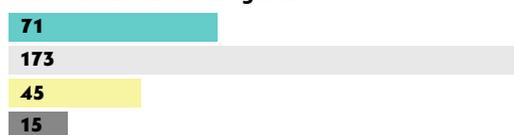
COLABORADORES ¹ POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Mujer		Hombre	
	Total	% categoría	Total	% categoría
Total profesionales de la abogacía	163	59%	141	82%
Socio de capital	10	4%	39	23%
Of Counsel / Otros socios ²	10	4%	26	15%
Senior	40	14%	17	10%
Asociado	20	7%	20	12%
Asociado junior	39	14%	17	10%
L.E.F.	19	7%	7	4%
Graduados/Estagiarios	14	5%	6	4%
Otros profesionales de la abogacía ³	11	4%	9	5%
Total profesionales de gestión	113	41%	30	18%
Dirección	3	1%	3	2%
Responsable	2	1%	3	2%
Técnico	13	5%	12	7%
Secretariado	57	21%	0	0%
Otros profesionales de gestión ³	38	14%	12	7%
Total general	276	100%	171	100%

¹ Se entiende por colaboradores aquellos profesionales con relación laboral o mercantil (esta última solo Lisboa, socios de capital y miembros del consejo académico) en la Firma. ² La agrupación "otros socios" tiene en cuenta a todos los socios, a excepción de socios de capital. ³ La agrupación "Otros profesionales de la abogacía" y "Otros profesionales de gestión" recoge a los profesionales de cada una de las familias profesionales (abogacía y gestión) no mencionados en sus respectivos apartados. En estas se encuentran profesionales con distintas categorías y niveles de contribución.

RANGO DE EDAD DE LOS COLABORADORES¹

■ Menos de 30 ■ De 30 a 49 ■ De 50 a 60 ■ Más de 60

Profesionales de la abogacía



Profesionales de gestión



Vid nota explicativa tabla 1, "Colaboradores por género y clasificación profesional"

BAJAS VOLUNTARIAS POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL¹

	Mujer	Hombre
Profesionales de la abogacía	10	10
Profesionales de gestión	4	1
Total	14	11

BAJAS VOLUNTARIAS POR GÉNERO Y RANGO DE EDAD¹

	Mujer	Hombre
Menos de 30	3	7
De 30 a 49	11	4
De 50 a 60	0	0
Más de 60	0	0
Total general	14	11

¹ Datos acerca de los profesionales con relación laboral con la Firma.

COLABORADORES ¹ POR PAIS	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Total profesionales de la abogacía	260	36	8	304
Socio de capital	42	4	3	49
Of Counsel / Otros socios ²	31	5		36
Senior	46	9	2	57
Asociado	36	4		40
Asociado junior	47	7	2	56
L.E.F.	26			26
Graduados/Estagiarios	13	6	1	20
Otros profesionales de abogacía ³	19	1		20
Total profesionales de gestión	129	11		143
Dirección	6			6
Responsable	5			5
Técnico	24	1		25
Secretariado	51	6		57
Otros profesionales de gestión ³	43	4	3	50
Total general	389	47	11	447

Vid nota explicativa tabla 1, "Colaboradores por género y clasificación profesional"

DISTRIBUCIÓN DE COLABORADORES ¹ POR TIPO DE CONTRATO	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Total profesionales de la abogacía	260	36	8	304
Laboral indefinido	207	0 ²	4	211
Laboral prácticas	3	0 ²	0	3
Mercantil (socios capital)	42	4	3	49
Mercantil (otros profesionales)	8	32	1	41
Total profesionales de gestión	129	11	3	143
Laboral indefinido	127	11	3	141
Laboral prácticas	1	0	0	1
Laboral temporal	1	0	0	1
Total general	389	47	11	447

¹ Vid nota explicativa tabla 1, "Colaboradores por género y clasificación profesional"

² El colectivo de profesionales de la abogacía ubicados en Portugal no tienen un contrato de naturaleza laboral con la Firma.

DISTRIBUCIÓN DE POR TIPO DE JORNADA EN RELACION LABORAL ¹	España	Portugal	Nueva York, Londres, Bruselas	Total
Total profesionales de la abogacía	210	0 ²	4	214
Jornada completa	197	0	4	201
Jornada parcial	2	0	0	2
Jornada reducida	11	0	0	11
Total profesionales de gestión	129	11	3	143
Jornada completa	93	9	3	105
Jornada parcial	23	2	0	25
Jornada reducida	13	0	0	13
Total general	339	11	7	357

¹ Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

² Los profesionales de la abogacía ubicados en Portugal, de conformidad con la normativa aplicable, tienen relación mercantil y no laboral.

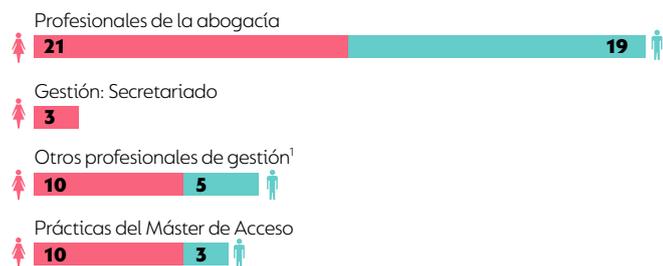
DESPIDOS POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ¹	Mujer	Hombre
	Total	Total
Profesionales de gestión	2	1
Profesionales de la abogacía	0	4
Total general	2	5

¹ Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

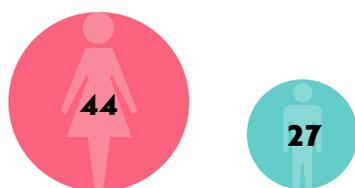
DESPIDOS POR GÉNERO Y RANGO DE EDAD ¹	Mujer	Hombre
	Total	Total
Menos de 30	0	1
De 30 a 49	1	4
De 50 a 60	1	0
Más de 60	0	0
Total general	2	5

¹ Datos correspondientes a los profesionales con relación laboral en la Firma.

NUEVAS INCORPORACIONES POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL¹

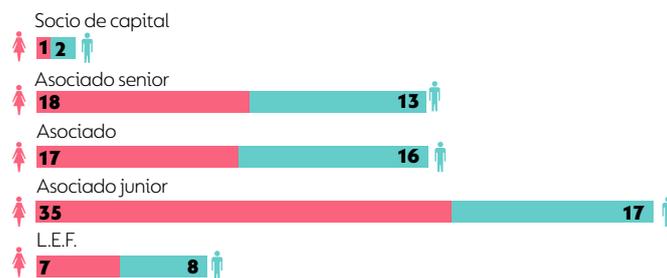


Total general

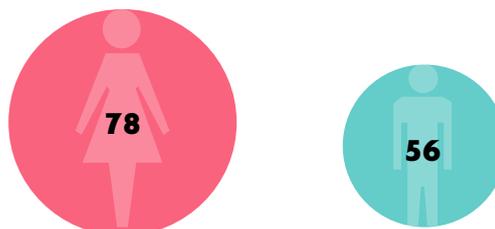


¹ "Otros profesionales de gestión" incluye todos los profesionales del área de estructura, a excepción de perfiles de secretariado.

PROMOCIONES INTERNAS. PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL¹



Total general



¹ Datos correspondientes a los profesionales de la abogacía que se encuentran en carrera.

4.5

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El fomento de la **diversidad**, la **igualdad** y la **inclusión** forman parte, tanto en el Despacho como en la Fundación, de nuestro compromiso con el equipo y la sociedad en general.

La gestión de nuestras **políticas de diversidad** se lleva a cabo desde una perspectiva global y abarca la diversidad de género, la funcional, la cultural y la generacional.

Igualdad de género

En Gómez-Acebo & Pombo mantenemos un firme compromiso con la igualdad de género. Por ello, a lo largo del 2020 seguimos trabajando en nuestro **Plan de Igualdad 2018-2021**, el cual

comprende acciones y programas tendentes a fomentar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional de todos nuestros miembros.

En consecuencia, promovemos la asunción de puestos de responsabilidad entre los profesionales de la Firma, así como la formación, la mentoría y medidas de conciliación para lograr la igualdad efectiva de oportunidades evitando la discriminación por cualquiera de sus causas. También hemos avanzado en los procesos de contratación y selección desarrollando un diccionario de competencias que permite identificar las habilidades clave para cada puesto de trabajo.

Nuestro Código Ético rechaza todo tipo de discriminación; nos guía en nuestro compromiso para prevenir, detectar, corregir y sancionar ese tipo de conductas en el entorno laboral. Además, gracias al **Protocolo contra el Acoso Sexual** que creamos en 2019, se garantiza la protección del denunciante.



El **Comité de Igualdad** es el órgano encargado de impulsar y mantener los compromisos que forman parte del vigente Plan de Igualdad.

Destacamos las siguientes acciones:

- Participación en foros externos para fomentar la **concienciación** sobre la igualdad de oportunidades.
- Desarrollo de **acciones formativas en igualdad** de oportunidades destinadas a los profesionales involucrados en los procesos de selección.
- Lanzamiento de **programas de mentoría**.

En el año 2021 seguiremos impulsando nuevas acciones en esta materia, entre ellas, la elaboración de un **nuevo plan de**

igualdad para toda la Firma.

A lo largo de todo el año se celebran múltiples encuentros y mesas redondas en las que participan nuestros profesionales para recordar la importancia de seguir trabajando por el cumplimiento normativo en beneficio de la igualdad y, sobre todo, por la sensibilización.

Destacamos la celebración del Día Internacional de la Mujer (si bien no pudo celebrarse presencialmente en el 2020) y la participación en actividades que se generan en torno a él con las entidades colaboradoras con las que trabajamos habitualmente.

Cabe resaltar el incremento de las menciones y el reconocimiento

al Despacho por su labor en las listas de mejores abogados de varias publicaciones nacionales e internacionales como en el **Women Leadears IFRL 1000-2000** o en el *InspirationLaw*. También nuestras jóvenes abogadas que aparecen mencionadas en el **50 under 35-Iberian Lawyer**.

Desde la Firma seguiremos comprometidos con el **objetivo de desarrollo sostenible número 5** en el fomento y la promoción de la igualdad. Por ello, mediante el trabajo de nuestra fundación abogamos por la defensa de los derechos de las mujeres en situación de vulnerabilidad y, en particular, de las víctimas de violencia de género y trata de seres humanos con fines de explotación sexual.



Discapacidad

En el Despacho estamos comprometidos con la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad y apostamos, principalmente, por la contratación directa. Desde hace más de quince años forman parte de nuestro equipo varias personas con discapacidad. En la actualidad son siete y su integración está totalmente asentada.

En el 2020, como en años anteriores, el número de personas con discapacidad contratadas por la Firma fue superior al 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 los meses de confinamiento se elaboró un protocolo para atender las necesidades de este colectivo. Además, con el objetivo de dar seguimiento a su estado de bienestar emocional, una vez por semana durante varios meses se organizaron desde el **Comité de Discapacidad** «desayunos virtuales», en los que se fomentaba la comunicación con los empleados con discapacidad para acompañarlos en los meses de aislamiento social. Por último, su incorporación presencial al trabajo se hizo de forma especialmente cuidadosa a fin de proteger en todo momento su salud.

Por otro lado, el 3 de diciembre de 2020 se celebró un acto por el **Día Internacional de las Personas con Discapacidad**, organizado por el Comité de Discapacidad,

donde se pusieron en conocimiento de toda la Firma las actividades llevadas a cabo durante el año, entre las cuales destaca su continua participación en el Grupo de Trabajo sobre Discapacidad junto con otros despachos y la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE).

Son objetivos del Comité de Discapacidad para el 2021:

- Seguir trabajando con otros

despachos y con la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE) para promover las actuaciones descritas en su publicación del 2019 «Buenas prácticas en los despachos jurídicos en materia de discapacidad», a las que se han adherido más de treinta firmas de abogados.

- Identificar la contratación de profesionales de la abogacía con discapacidad.



LGTBI

La Firma ha mostrado su compromiso en el 2020 con la diversidad e inclusión LGTBI creando el **Comité de Diversidad e Inclusión LGTBI** y adhiriéndose a REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI).

Además, en el 2020, en el marco del Orgullo LGTBI 2020, se ha adherido junto con la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) al #6dayschallenge, cuyo objetivo es incrementar los compromisos del sector privado con la gestión y la inclusión de la diversidad LGTBI en el ámbito laboral.

Por medio de REDI hemos reforzado nuestra actuación promoviendo buenas prácticas internas de respeto a la diversidad

la inclusión del talento LGTBI en la Firma y la detección de sesgos inconscientes, entre otras acciones.

Los principales objetivos perseguidos este año por el comité se centraron en:

- La generación en la Firma de un espacio de confianza para las personas del colectivo LGTBI.
- El incremento de la sensibilización interna.
- El análisis del impacto en la cultura corporativa.
- La visibilidad de nuestro compromiso hacia el exterior.

Entre los objetivos para el 2021 figura el de adherirse a las «Normas de conducta empresarial para abordar la discriminación contra las personas LGTBI» propuestas por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

4.6

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

DATOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ¹	Mujer		Hombre	
	Comienza ³	Se reincorpora ⁴	Comienza ³	Se reincorpora ⁴
Profesionales de la abogacía	6	8	13	13
Gestión: Secretariado	2	1	0	0
Otros profesionales de gestión ²	3	2	0	0

¹ Datos correspondientes a los profesionales de todas las oficinas de la Firma, a excepción de Lisboa.

² "Otros profesionales de gestión" incluye todos los profesionales del área de estructura, a excepción de perfiles de secretariado. ³ Se entiende por "Comienza" aquellos profesionales que inician su permiso de maternidad/paternidad durante 2020. ⁴ Se entiende por "Se reincorpora" aquellos profesionales que inician su permiso en 2019 y se incorporan en 2020.



La implantación efectiva de una política de **flexibilidad horaria** y **teletrabajo** constituyen el elemento principal de nuestras medidas de **conciliación** de la vida laboral y personal.

Permitimos adaptar el horario de trabajo durante los dieciocho meses siguientes a la fecha de reincorporación de la baja por maternidad o paternidad.

Analizamos las salidas de la Firma a fin de poder valorar posibles mejoras en el desarrollo profesional y cualquier cuestión que pueda ser especialmente relevante desde el punto de vista de la conciliación laboral y familiar.

Durante el 2020, la conciliación ha cobrado aún más protagonismo. Entre las medidas tomadas este año, cabe destacar la organización flexible de los horarios de entrada y salida, que ha permitido la reincorporación ordenada del personal a las oficinas.

4.7

FORMACIÓN Y DESARROLLO

La Firma ha seguido ligada al **mundo académico** colaborando en actividades formativas con diferentes universidades (grado, postgrado, seminarios, clínicas jurídicas...).

La captación y promoción del talento es objetivo prioritario y permanente de la Firma. Un número relevante de nuestros profesionales son do-

centes en universidades y escuelas de negocio, donde comparten sus conocimientos y experiencia. Al mismo tiempo, este contacto directo con las futuras generaciones nos permite, por un lado, detectar y captar talento, y por otro, tener un conocimiento de primera mano de las inquietudes que mueven a los nuevos profesionales de la abogacía.

Actualmente tenemos suscritos **convenios de prácticas con treinta y dos universidades** para la realización del *practicum* de estudiantes de grado y máster en Derecho. Los estudiantes adquieren no sólo una visión global del funcionamiento de un despacho y del ejercicio de la profesión, sino también un conocimiento específico y muy aplicado de las distintas áreas de práctica.

Desde la Fundación Fernando Pombo también colaboramos con universidades. Compartimos nuestra visión de la función social de la abogacía, tanto con los estudiantes de Grado en Derecho, como de los másteres de Acceso a la Abogacía y de Derechos Humanos.

FORMACIÓN EXTERNA IMPARTIDA POR LA FUNDACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA ABOGACÍA

2020
Clases en **6** Másteres
5 Universidades
256 alumnos



Hemos mantenido el número de prácticas y proyectos necesarios en las universidades para garantizar la excelencia de la formación y la motivación del alumnado. Sin embargo, la imposibilidad de realizar muchas de estas formaciones de forma presencial ha provocado una disminución en las cifras con respecto al año anterior.

PRÁCTICAS MÁSTER DE ACCESO

13 Mujeres
4 Hombres

FOROS Y ACTIVIDADES EN 2020

Foros celebrados
9 en Madrid
2 en Barcelona
1 en Valencia

PRÁCTICAS DURANTE 2020

55 Mujeres
18 Hombres

2 mesas redondas
3 clases/talleres
8 presentaciones

Este año, de forma significativa, se ha invertido una importante parte de las horas de formación en el desarrollo e implantación de los protocolos COVID-19 y en las medidas de prevención de la salud en el centro de trabajo.

FORMACIÓN INTERNA DEL DESPACHO

5.116
horas de formación

Número total de horas de formación por categoría profesional en el 2020 es de **13,6**

HORAS DE FORMACIÓN COLABORADORES POR GÉNERO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ¹

		
Profesionales de la abogacía	1.104	1.097
Graduados/ Estagiarios	1.756	409
Secretariado	274	
Otros profesionales de gestión	446	81
Total	3.579	1.587

¹ En 2020, las horas totales de formación global han sido 5166 mientras que en 2019 fueron 3.890 horas (en materia de RRHH y Compliance). Esto ha supuesto un incremento del 25% respecto a 2019.

² En estas cifras no se tienen en consideración las formaciones jurídicas por áreas de práctica, que son gestionadas por cada una de ellas de forma específica atendiendo a la actualidad normativa y a las novedades legislativas.

4.8

POLÍTICA DE
RETRIBUCIÓN

En la Firma 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 *junior*, 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.

Todos los profesionales reciben el cien por cien de su retribución durante los periodos de suspensión de su relación laboral por maternidad, paternidad o incapacidad temporal.

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

PROMEDIO SALARIAL POR EDAD ¹

Jornada completa.

<30 años	39.859€
30 -49 años	63.378€
>=50 años	77.012€

¹ Los datos se corresponden con el promedio de las retribuciones totales (fijo, complementos salariales, extrasalariales, etc.) de los profesionales relación laboral, teniendo en cuenta la normalización de la jornada.

PROMEDIO SALARIAL POR GÉNERO Y CATEGORÍA¹

Categoría	% del colectivo	♀	♂
Of Counsel/Socio profesional ²	9%	131.205 €	159.661 €
Senior, Asociado, Asociado junior	40%	66.161 €	62.968 €
L.E.F. (menos de dos años de experiencia)	8%	38.934 €	37.800€
Otros profesionales de la abogacía ³	4%	39.924 €	64.449 €
Dirección ² , Secretariado, Otros profesionales de gestión ³	40%	40.169 €	49.381 €

¹ Los datos se corresponden con el promedio de las retribuciones totales (fijo, complementos salariales, extrasalariales, etc.) de los profesionales con relación laboral, teniendo en cuenta la normalización de la jornada.

² La diferencia entre el promedio de salarios entre hombres y mujeres se debe principalmente a que el colectivo masculino cuenta con una mayor experiencia profesional.

³ Dentro de los epígrafes de "Otros profesionales de la abogacía" y "Otros profesionales de gestión" se agrupan a personas que estrictamente no se ajustan a cualquiera de los otros epígrafes por lo que el dato no tiene relevancia a efectos estadísticos. En el caso de "Otros profesionales de la abogacía" no representan más del 4% del total de profesionales tenidos en cuenta en el análisis.

4.9

SEGURIDAD, SALUD
Y BIENESTAR LABORAL

La Firma, de acuerdo con sus valores y con el compromiso con el **objetivo de desarrollo sostenible número 3**, cuida de la seguridad, salud y bienestar de sus profesionales mediante 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.

Desde el **Área de Compliance** se gestionan, además, las formaciones obligatorias para todos los profesionales de la Firma adaptadas a su nivel de riesgo.

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. Transcurrido un periodo determinado, se imparte a los equipos una formación presencial sobre primeros auxilios y medidas de emergencia.

Durante el 2020 se han producido dos accidentes laborales, de los que

uno lo ha sufrido un hombre y el otro, una mujer, ambos sin días de baja.

A través del **Comité +Xti**, la Firma desarrolla proyectos y medidas para mejorar la salud y el bienestar de todos los trabajadores. Durante el 2020 se han reorientado especialmente a acciones motivacionales y de conexión entre las personas de la Firma, como, por ejemplo, a través de un concurso de vídeos durante el confinamiento.

Para el 2021, el bienestar emocional está en la agenda central del Comité +Xti.



5 COMUNIDAD

Nuestro **compromiso** con la **justicia social** es parte fundamental de los objetivos que persiguen la **Firma** y la **Fundación Fernando Pombo**.



Trabajamos en la búsqueda de soluciones dentro de nuestro ordenamiento jurídico que mejoren el acceso a los derechos de personas en situación de vulnerabilidad. Estimamos que en el 2020 nuestros proyectos podrían haber llegado a beneficiar a más de mil profesionales de la abogacía social y del tercer sector y a más de diez mil personas usuarias de las entidades sociales con las que hemos colaborado estrechamente durante la pandemia. Una modesta contribución en un campo que, claramente, necesita más aportaciones.

Todo ello en línea con el objetivo de desarrollo sostenible que orienta todas nuestras acciones: el **objetivo de desarrollo sostenible número 16**.

EN CIFRAS

+ de 15 guías jurídicas de **emergencia** sobre los temas que más han afectado a las personas **más vulnerables**.

+ de 1.000 asistentes a los **foros** en los que participamos como ponentes.

8 proyectos de **clínica jurídica** con **+ de 50** alumnos y **+ de 25** profesores clínicos.

+ de 70 **abogados** involucrados en los proyectos **pro bono** COVID-19 y **tokens pombo**.

+ de 10 **ponencias** en foros nacionales e internacionales (Congreso Anual de la IBA o *Pro Bono Day*, entre otros).

+ de 300 **alumnos** formados en **abogacía responsable** y en **empresas y derechos humanos**.

Trabajo en red con **más de 20** **entidades sociales** y otros expertos.

4 capítulos en **2** libros, **5** artículos y **+ de 30** apariciones en prensa.

+ de 10 **actividades formativas** a estudiantes de Derecho (grado y máster) en **6** **universidades**.

5.1

DERECHO A DERECHOS

Nuestra línea de actuación de intervención más directa con ciertos colectivos en situación de vulnerabilidad es la de facilitarles el acceso a sus derechos.

Nuestro trabajo se centra en identificar y eliminar barreras y vacíos legales que afectan al acceso y disfrute de los derechos fundamentales de los siguientes grupos de población en situación de especial vulnerabilidad con los que la Firma y la Fundación consideran prioritario trabajar.

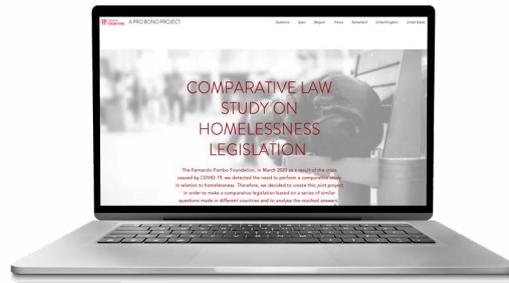
COLECTIVOS

1. PERSONAS SIN HOGAR
2. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
3. VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS
4. MIGRANTES FORZOSOS
5. MENORES CON PROBLEMAS DE SALUD Y EN EXCLUSIÓN SOCIAL

Guías prácticas COVID-19

En el 2020 hemos centrado los proyectos previstos en esta línea de actuación en la mitigación de las consecuencias de la crisis económica y social generada en los colectivos más desfavorecidos por la pandemia del COVID-19. Así, hemos elaborado más de **quince «guías prácticas COVID-19»** para ayudar a las entidades sociales y a las personas vulnerables a entender los cambios normativos y las ayudas aprobadas durante el estado de alarma, contribuyendo de ese modo a mejorar el acceso a sus derechos en un escenario tan cambiante y difícil.

Entre las cuestiones que abordan estas guías se cuentan algunas como los subarriendos, las moratorias de alquiler, las moratorias de hipotecas o de créditos y préstamos, la cancelación de cuentas bancarias por falta de documentación, algunos problemas administrativos en víctimas de trata y los aspectos laborales más relevantes para las personas con síndrome de Down en su incorporación laboral.



Análisis en derecho comparado

Hemos actuado como coordinadores de un estudio en el que se recoge un análisis internacional sobre las personas sin hogar y la protección ofrecida a este colectivo durante el estado de alarma. Para ello hemos creado un equipo *pro bono* formado por abogados de la Firma y de otros despachos y organizaciones internacionales. El análisis recoge las diferentes medidas legales adoptadas durante el estado de alarma para proteger y apoyar a las personas sin hogar en seis jurisdicciones: España, Reino Unido, Nueva York (ciudad y estado), Bélgica, Suiza y Francia.

Las conclusiones de este estudio se pueden consultar en la siguiente página web creada por la Fundación:
www.probono4homelessnesscovid19.org.

Igualmente, hemos participado por medio de nuestros abogados *pro bono* de la oficina de Lisboa en un proyecto internacional -impulsado por TrustLaw- centrado en promover la transparencia de las instituciones, especialmente en relación con las medidas excepcionales adoptadas durante la pandemia.

Rights for Change

La Fundación ha continuado desarrollando este proyecto dirigido a mejorar el acceso de las **víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual** a sus derechos. Se trata de un proyecto innovador que nuestra Fundación desarrolla junto a la Asociación TRABE y con el respaldo de la institución internacional Porticus.

Durante el 2020 hemos finalizado la fase de diagnóstico sobre las principales barreras sociales y jurídicas a las que se enfrentan a lo largo de su proceso de protección y restablecimiento, cuyas conclusiones verán la luz en un informe de investigación que se publicará en el 2021. Además, hemos puesto en marcha la segunda fase del proyecto, que da continuación a esta investigación, consistente en la elaboración de una guía de buenas prácticas y propuestas de mejora de carácter interdisciplinar en materia de trata de seres humanos.

En paralelo, hemos continuado analizando cuestiones jurídicas y casos reales complejos de víctimas de trata. Creamos varios equipos *pro bono* que han trabajado en tres líneas de acción: la primera ha estado centrada en analizar supuestos reales de gran complejidad jurídica identificados por la Asociación TRABE; la segunda ha consistido en la colaboración directa con el área jurídica de un centro de atención a mujeres víctimas de trata, buscando



dar una solución rápida a sus necesidades legales más urgentes durante los primeros momentos de la declaración del estado de alarma. Estas necesidades se relacionaron principalmente con la vivienda y el alquiler, con sanciones por incumplimiento del confinamiento y con otros problemas administrativos que hemos recogido en un informe de acceso público.

Orientación a entidades sociales

Otra área de actuación en la que hemos continuado trabajando durante el año es el asesoramiento

y la orientación jurídica *pro bono* a entidades sociales, especialmente en proyectos de carácter innovador y alineados con nuestros fines.

Por otra parte, la Fundación se ha involucrado en proyectos colaborativos de impacto social con otras fundaciones y asociaciones. Entre ellos, el **proyecto SAVIA** para mejorar el marco legislativo en torno a la empleabilidad de las personas mayores.

Todas estas acciones las hemos desarrollado con nuestros equipos, coordinando el trabajo *pro bono* de más de setenta abogados, el trabajo en clínicas jurídicas y siempre en colaboración con entidades sociales, colegios de abogados y Administraciones Públicas.

COLABORACIONES

- **Proyecto SoyEstel**, dirigido a empoderar a menores en riesgo de exclusión mediante mentorías y formación especializada. Cuenta con el apoyo de la Fundación Botín.
- Con la **Fundación Vipeika** para que cualquier fotografía de menores, tomada por sus colaboradores, respete todas las garantías legales.
- Con la **Asociación La Rueca** en su nuevo proyecto E-Rueca, un centro social virtual en el que durante la pandemia se ha ofrecido información, atención, asesoramiento y acompañamiento social gratuito a las personas.

5.2

ABOGACÍA RESPONSABLE

El principal objetivo de esta línea de actuación es promover el papel de la abogacía global como motor de cambio social en todos los países. Para ello difundimos nuestro mensaje

de **abogacía responsable** y **buenas prácticas** en los principales foros nacionales e internacionales de la abogacía, así como en las facultades de Derecho de diversas universidades.



Acciones de promoción del imperio de la ley, el ODS 16 y el *pro bono*

Nuestro compromiso con la promoción de una abogacía más protagonista en el progreso social pasa ineludiblemente por divulgar y hacer partícipe del trabajo de la Fundación a la sociedad. Así, en el 2020, la Fundación ha contribuido como ponente o moderadora en los siguientes foros y conferencias:

FOROS EN LOS QUE HEMOS INTERVENIDO

- Congreso *The University Impact Forum: Peace, Justice & Strong Institutions*, el primer foro mundial sobre el impacto de las universidades en la promoción de la justicia y la paz, objetivo de desarrollo sostenible número 16 de las Naciones Unidas.
- Segunda edición del Día del *Pro Bono* en España, coorganizado en colaboración con la Fundación Thomson Reuters y su programa *TrustLaw*, la Fundación Profesor Uría, la Fundación *Pro Bono* España y *Dentons*, en el marco de la Semana Europea del *Pro Bono*.
- **Global Pro Bono Forum**, uno de los foros internacionales más relevantes sobre el *pro bono* jurídico; moderación de la sesión *Pro Bono in Europe: lessons learned and essential ingredients for a successful impact*.
- **VIII Cumbre de Mujeres Juristas del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid**, moderación de la sesión «Impacto de la crisis sanitaria en materia de igualdad».
- Jornada virtual «*Ley de Segunda Oportunidad*», organizada por el Centro de Responsabilidad Social de la Abogacía y por la Sección de Reestructuración e Insolvencias del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid.
- Artículo *ODS 16: «el poder de la abogacía para transformar la sociedad»*, en la revista *Mutualidad de la Abogacía*.

Formación universitaria

Formamos y sensibilizamos sobre el concepto de 'abogacía responsable' a más de doscientos estudiantes de Derecho de seis universidades diferentes, estudiantes del Grado en Derecho, del Máster de Acceso a la Abogacía y del Máster en Derechos Humanos. Además, nuestra Fundación cuenta con un programa de prácticas para futuros juristas que buscan una oportunidad de aprender mientras contribuyen al progreso social.

Abogacía experta en empresas y derechos humanos

Continuamos con nuestra labor de investigación y divulgación -apoyando esta tendencia internacional ya consolidada en

distintas jurisdicciones-centrándonos especialmente en analizar las propuestas de diligencia debida en derechos humanos

FORMACIÓN DE LA FUNDACIÓN FERNANDO POMBO EN UNIVERSIDADES

- Cuatro sesiones sobre *abogacía responsable* en el Máster de Acceso al Ejercicio de la Abogacía impartido por la Universidad Carlos III de Madrid.
- Sobre inteligencia artificial y derechos humanos en ESIC Business & Marketing School.
- VIII edición del curso «**La abogacía del siglo XXI: el abogado solidario. Nociones básicas sobre responsabilidad social**», que organizan en la Universidad Autónoma de Madrid las fundaciones Cuatrecasas, Garrigues, Profesor Uría y Fernando Pombo, junto con el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. En esta nueva edición, nuestra Fundación se ocupó de la sesión «La función social de la abogacía y el ODS 16».
- Sobre la ética de las empresas y derechos humanos en el **Máster de Derechos Fundamentales de la Universidad Carlos III** de Madrid y en el VII Curso de Postgrado en Responsabilidad Social de la Universidad Castilla-La Mancha.
- Los alumnos del **Programa de Protección Internacional de Derechos Humanos de la Universidad de Navarra** visitaron la sede de la Fundación y asistieron a un seminario sobre *abogacía responsable*.
- IV Semana Jurídica de la Universidad de Alcalá.

presentadas en el seno de la Unión Europea y las que ya están implantándose en otras jurisdicciones. Dichas labores de investigación y divulgación abarcan también el impacto de la inteligencia artificial en el campo de los derechos humanos.

Este año, la Fundación ha impartido formación y ha tratado de sensibilizar sobre esta materia en varias universidades y foros de la abogacía. Igualmente, ha publicado la investigación «Los derechos humanos, la democracia y la igualdad en la era de los algoritmos y la inteligencia artificial» en colaboración con la Asociación de Investigación por la Paz Gernika Gogoratuz.

Proyectos de clínica jurídica

Otra de las fórmulas de colaboración por la que hemos seguido apostando durante el 2020 han sido los proyectos de las clínicas jurídicas. Los proyectos están dirigidos a las personas que se hallan en situación de mayor vulnerabilidad.

En colaboración con el **Centro de Responsabilidad del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid**, la **Clínica Jurídica de la Universidad Europea de Madrid** y la **Fundación HOGAR SÍ**, hemos elaborado cuatro guías prácticas sobre las principales modificaciones legislativas en los ámbitos de la salud, de la vivienda y del empleo,

así como en el de las sanciones administrativas y su impacto en las personas sin hogar.

Investigamos, en colaboración con la **Clínica Jurídica de la Universidad Carlos III** y la **Fundación Luz Casanova**, las principales dificultades probatorias en los delitos de violencia de género que se producen en entornos digitales. En el 2021 tenemos previsto culminar un estudio jurídico y publicar un folleto de sensibilización dirigido a adolescentes y a sus familias.

En colaboración con la **Clínica Jurídica de ICADE** y la **Asociación TRABE**, estudiamos los problemas de seguridad y protección de datos en los procesos de identificación y de asistencia integral a las víctimas de trata.

En colaboración con la **Clínica Jurídica de ICADE** y la **Asociación APRAM**, analizamos los aspectos legales y sociales más relevantes que deben conocer los profesionales de la abogacía respecto a la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

En colaboración con la **Clínica Jurídica de la Universidad Europea de Madrid** y la **Asociación TRABE**, identificamos una serie de buenas prácticas empresariales frente a la trata de seres humanos con fines de

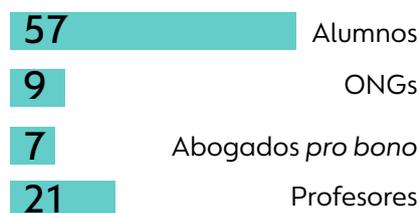
explotación sexual en cuatro sectores: agricultura, hoteles, transporte y redes sociales.

En colaboración con la **Clínica Jurídica de ICADE**, trabajamos con la **Fundación ProFuturo** en la adaptación del lenguaje jurídico de sus convenios con países en vías de desarrollo para facilitar el acceso a la educación de las comunidades beneficiarias. La misión de esta fundación es luchar contra la pobreza digital.

Igualmente trabajamos con alumnos de la **Consultoría Social de Comillas** y de la **Asociación Norte Joven** para difundir la Guía práctica de las sanciones y multas que se imponen más habitualmente a jóvenes. Trabajo realizado con alumnos de Derecho en la Clínica Jurídica de ICADE.

Promoviendo las clínicas jurídicas

Desde hace años nuestra fundación tiene un papel relevante en el fomento y promoción de la metodología de las clínicas jurídicas tanto en el ámbito académico como en el de la abogacía. A tal fin, además de los proyectos de clínicas jurídicas señalados anteriormente, en el 2020 la **Fundación ha continuado participando en los foros sobre «aprendizaje-servicio» más relevantes, como el II Encuentro de las Clínicas Jurídicas de las Universidades de la Comunidad de Madrid** y la **Jornada «In-Clinic 2020»**, organizada por la Clínica Legal de la Universidad de Alcalá.



5.3

INNOVACIÓN SOCIAL Y JURÍDICA

Nuestra fundación se centra en explorar y desarrollar la innovación jurídica y social. Analiza las tendencias más novedosas tanto en el sector legal como en el campo de los derechos humanos y en el del emprendimiento social. Asimismo, usar las nuevas tecnologías para aumentar su impacto social es uno de los fines principales perseguidos.

En el año 2020 ponemos fin a la experiencia piloto de los **tokens pombo**, una iniciativa disruptiva en el sector jurídico y social que lanzamos en el 2019. Los primeros *tokens pombo* se lanzaron en diez paquetes de treinta y cinco unidades por un precio de mil euros cada paquete. Un *token* representaba una hora de trabajo *pro bono* de los abogados de la Firma.

Las empresas u organizaciones que como suscriptores adquirieron esos paquetes podían decidir sobre la asignación de las horas *pro bono* de nuestros abogados a uno o varios de los proyectos diseñados y coordinados por la Fundación, sola o en colaboración con otras entidades sociales.

Estos proyectos han permitido cubrir las necesidades legales de tres colectivos específicos: mujeres mayores y adolescentes en situación de violencia de género, víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual, y niños y jóvenes con problemas de salud y exclusión social.

La iniciativa ha tenido una gran repercusión en el sector legal y ha sido seleccionada entre las finalistas de los premios Financial Times Innovative Lawyers Europe, en la categoría «*Innovation in social responsibility*»; en los PILnet Global Awards, en la categoría «*Local Pro Bono Impact*»; y en los Premios Expansion Jurídico, en la categoría de «Mejor iniciativa *pro bono*».

Las transacciones de *tokens* y la información sobre las actividades y sus resultados, además de quedar registrados en una red de cadena de bloques (*blockchain*), pueden consultarse públicamente en la página web



Violencia de género

Tras analizar diferentes casos reales y reunirnos en varias ocasiones con la Fundación Luz Casanova, observamos que había una falta de información y

comprensión a la hora de saber cómo actuar legalmente en situaciones de amenazas, acoso y difamación por medios digitales. Estas dudas las albergan tanto

las jóvenes víctimas de estos delitos como sus familiares y los propios abogados, psicólogos y trabajadores sociales que las ayudan. Todo ello nos hizo pensar en la necesidad de crear tanto una guía práctica para profesionales como un folleto para las propias adolescentes, trabajos ambos que se han desarrollado durante el 2020 y que verán la luz en el año 2021.

Con estos materiales esperamos contribuir a mejorar la asistencia jurídica a mujeres y adolescentes víctimas de violencia de género y a ayudarles a que conozcan mejor sus derechos.



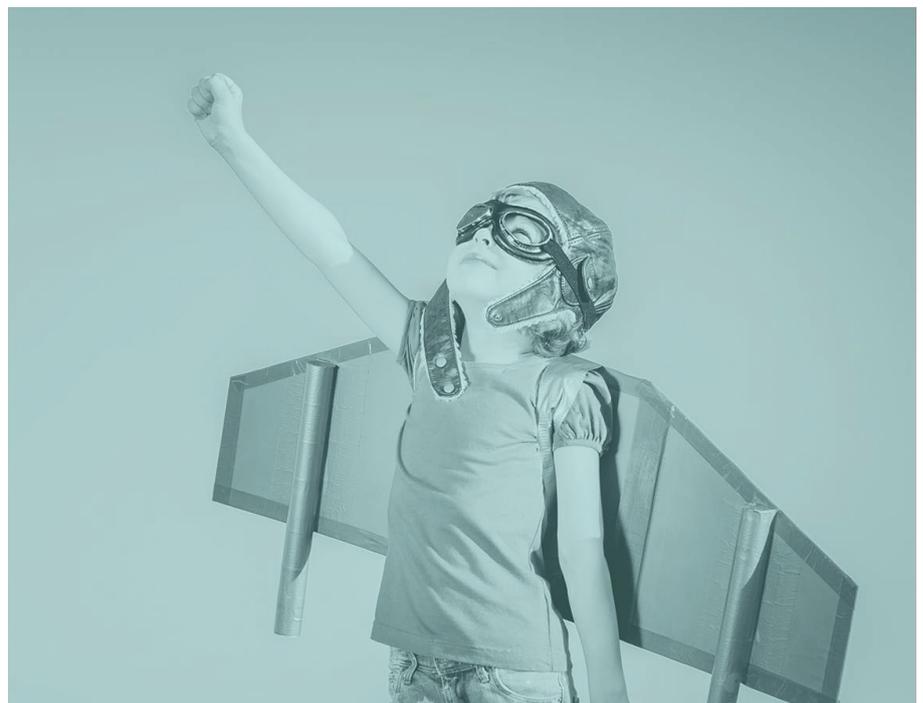
Trata de seres humanos

La tercera línea de actuación de los *tokens* pombo se materializa en el proyecto *Rights for Change* (véase página 45).

Menores y salud

Tras mucho tiempo investigando la situación de menores con enfermedades graves o raras, se observó que, en ocasiones, ellos y sus familias se veían obligados a atravesar ciertas dificultades a la hora de acceder a los tratamientos necesarios para superar dichas enfermedades. Por ello, decidimos colaborar con el Departamento de Oncología Pediátrica de un hospital para, actuando de manera conjunta, encontrar soluciones factibles que posibiliten el acceso de estos niños y sus familias a los medicamentos imprescindibles para su recuperación. Medicamentos que no están cubiertos ni por la sanidad pública ni por la privada.

Al mismo tiempo, hemos prestado asesoramiento jurídico a la Fun-



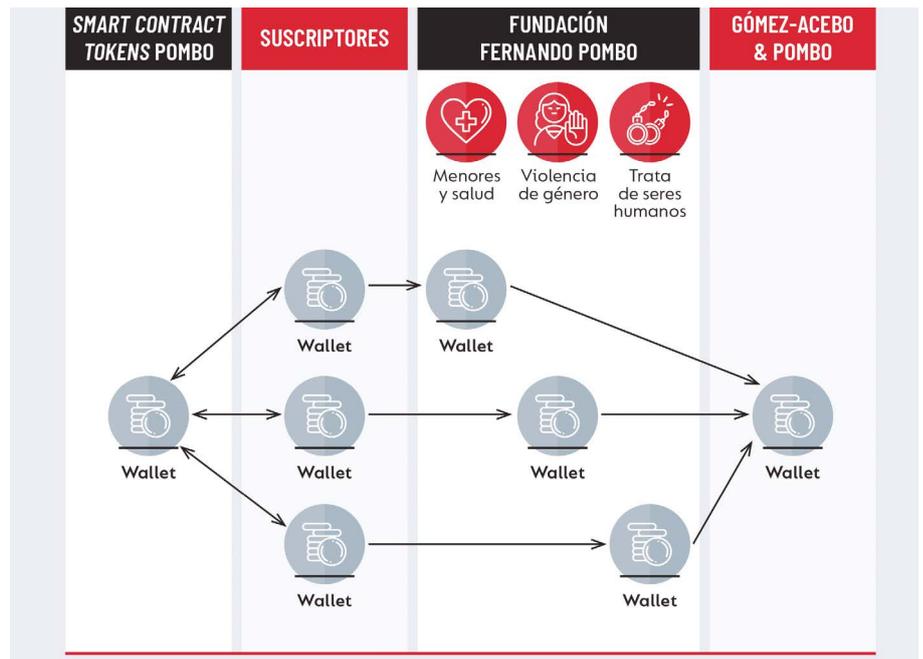
dación Unoentrecienmil sobre el desarrollo de un proyecto de gran envergadura que, muy pronto, supondrá una mejora significativa del bienestar de los niños con cáncer durante su estancia hospitalaria.

También hemos reorientado parte de nuestra actividad con menores hacia el análisis del impacto de la crisis generada por el COVID-19 en jóvenes extutelados y en jóvenes con síndrome de Down.

Resumimos en un vídeo algunos momentos del acto de celebración del primer aniversario de nuestros **tokens pombo**.

Un acto a modo de diálogo entre algunos de los protagonistas de este año, principalmente de las entidades sociales con las que hemos trabajado en nuestros proyectos sobre *Menores y salud*, *Violencia de género* y *Trata de seres humanos*.

Carlos Rueda, socio director de Gómez-Acebo & Pombo inauguró el acto que fue conducido por el periodista **Borja Martínez-Echevarría** con el apoyo de **Ana Higuera**, directora Pro Bono de la Fundación. También participaron Juan García, CEO y fundador de **Blockchain Works Labs**, Elena Huarte-Mendicoa, directora general de la **Fundación Unoetrecienmil**, Elena Valverde, coordinadora del Área de



Igualdad de la **Fundación Luz Casanova**, Cristina Pérez de Lema, coordinadora del Programa Talento Solidario de la **Fundación Botín** y Rafael Merino, responsable de proyectos de la Fundación.

Celebramos el primer aniversario de nuestros tokens pombo con un acto a modo de diálogo entre algunos de los protagonistas de esta primera edición, principalmente con las entidades sociales con las que hemos trabajado en nuestros proyectos, con Blockchain Works Labs -aliado estratégico del proyecto para todo el desarrollo tecnológico- y con la Fundación Botín-entidad suscriptora de los token -.

Por otra parte, la Fundación ha participado en diversos **foros y conferencias** y ha publicado **artículos** en los que ha podido compartir la experiencia y el resultado de los *tokens pombo*:

- **«The use of technology in pro bono: advantages, pitfalls and lessons learned»** en la conferencia anual de la International Bar Association.
- Mesa redonda «Transformación del sector jurídico», *Global Legal Hackathon 2020*.

- «Innovación social desde las competencias de la empresa», Ciclo Esade - Fundación SERES.
- Artículo «Pro bono through blockchain: tokens pombo», Pro Bono Committee - Spring e-Bulletin 2020 de la IBA.

Además, la Fundación fue invitada a escribir el capítulo **«Social entrepreneurship: a strategic growth area for law firm in the 2020th»** en la revista *Modern Legal Practice*.

5.4

ACCIONES SOLIDARIARIAS

En el 2020 se impulsó una colaboración extraordinaria con las delegaciones de **Cáritas en Barcelona, Bilbao, Madrid, Valencia y Vigo**.

Dicha colaboración sirvió de cauce para que nuestros empleados pudieran hacer donaciones vía bizum con la etiqueta #Team_Gap y participar como voluntarios, por teléfono o presencialmente, en los distintos programas de Cáritas.

Adicionalmente, la oficina de Madrid «transformó» su servicio de restaurante para empleados en una «cocina solidaria». Se llegaron a preparar más de **seiscientas comidas diarias** para comedores sociales durante los primeros meses del estado de alarma.



6 COMPROMISO FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

6 AGUA LIMPIA
Y SANEAMIENTO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE
Y NO CONTAMINANTE



11 CIUDADES Y
COMUNIDADES
SOSTENIBLES



12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



15 VIDA
DE ECOSISTEMAS
TERRESTRES



El compromiso de la Firma contra el cambio climático se sustenta en el trabajo desarrollado por el **Grupo de Sostenibilidad** y la **Comisión de Medio Ambiente**. La función principal de esta comisión es la de evaluar, prevenir y mitigar el impacto medioambiental de las actividades de la Firma y promover una mayor concienciación interna respecto al cambio climático.

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 monitorizados por medio del sistema de gestión medioambiental.

EJES DE ACTUACIÓN CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO



Nuestro programa de gestión medioambiental se basa en cuatro pilares que están alineados con la **Agenda 2030 de las Naciones Unidas**, así como con las distintas estrategias puestas

ACTUACIONES EN 2021



en marcha en la Unión Europea y en España orientadas a impulsar un compromiso global con la sostenibilidad, la protección de la naturaleza y la lucha contra el cambio climático.

Nuestras sedes

Gómez-Acebo & Pombo no tiene en propiedad ninguno de los edificios en los que se ubican nuestras sedes. De acuerdo con nuestros valores y principios, propiciamos la selección de nuestros centros de trabajo en **entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles**, por lo que siempre procuramos que nuestras oficinas estén situadas en edificios singulares que sean referentes para los negocios por sus especiales características desde el punto de vista energético y medioambiental.

Desde el 2005, nuestra sede principal en Madrid cuenta con la certificación «Eco-Management and Audit Scheme» (EMAS), que



es una de las más exigentes desde el punto de vista medioambiental. Nuestro sistema es auditado anualmente por AENOR. En nuestra página web se puede consultar la declaración ambiental. Además, el edificio en el que están ubicadas nuestras oficinas en esta ciudad, cuenta con la certificación BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method)

con calificación excelente en gestión sostenible del edificio.

La oficina de Bilbao está ubicada en la Torre de Iberdrola, que cuenta con la prestigiosa Certificación LEED CS 2.0 (Leadership in Energy and Environmental Design - Líder en Eficiencia Energética y Diseño Sostenible), otorgada por el USGBC (Green Building Council de los Estados Unidos), que evalúa y reconoce aquellos proyectos que hacen uso de prácticas más respetuosas con el medio ambiente y que, por tanto, son más saludables, ambientalmente más responsables y con estructuras más rentables.

Además, está previsto para el 2021 el traslado de nuestra oficina de Bruselas a un edificio de «energía cero».

Consumo responsable

En el 2020 hemos impulsado una serie de medidas en la oficina de Madrid que han conllevado un cambio de hábitos con un alto impacto en el entorno. Las siguientes medidas son ejemplo de la labor desarrollada y la apertura de una nueva forma de frenar el cambio climático:

MEDIDAS APLICADAS PARA MINIMIZAR LOS IMPACTOS AMBIENTALES

» Gestión responsable del agua:

Se han fomentado las campañas de sensibilización sobre el uso responsable del agua, que, junto con la situación de teletrabajo, ha conducido a un descenso del consumo de agua embotellada en un 8,79 %. Además, se limitó el uso de agua embotellada a zonas de atención al público y se sustituyó por fuentes con filtración que toman el agua directamente de la red del edificio.

» Ahorro, reciclaje de papel y papel reciclado:

La campaña «ResiduosPapelCero» ha reducido un 9% el papel utilizado, lo que supuso 1,4 toneladas menos respecto a 2019 (para el año 2021, la Comisión de Medio Ambiente se ha fijado el objetivo de reducir en un 50 %). Además, se favorece el uso de papel reciclado frente al tradicional, se ha priorizado la compra de papel reciclado certificado y, en la oficina de Madrid, se han programado las impresoras y fotocopiadoras para imprimir por defecto en papel reciclado.

» Emisiones de CO₂:

El dióxido de carbono generado en las oficinas de Madrid en el 2020 ha supuesto un total de 158,163 toneladas, esto es, 183,52 toneladas menos que en el 2019. También ha disminuido la ratio de emisiones de dióxido de carbono por empleado de 1,2073 toneladas en el 2019 a 0,547 toneladas en el 2020.

» Gestión sostenible de residuos:

Mediante la clasificación exhaustiva de residuos en diferentes contenedores según su tipología, incluidos contenedores específicos para materiales sanitarios desechables.

» Eficiencia energética:

Se hace un seguimiento de las acciones puestas en marcha el año anterior, entre ellas, el cambio de la potencia contratada, la sustitución de las luminarias por LED y la instalación de un sistema de control automático de la iluminación.

» Consumo de envases de cartón y plástico:

Concretamente, en la oficina de Madrid, hemos disminuido en un 41,89 % los residuos de envases de cartón y en un 95,36 % los de plástico respecto a los del año 2019. Esto se debe especialmente a la sustitución de los vasos de café de plástico por vasos de cartón.

Asimismo, hemos sustituido, por un lado, los vasos de plástico para beber agua por botellas de cristal identificadas con el nombre del profesional para su uso personal y, por otro lado, los expendedores de agua en garrafa de plástico por fuentes de toma directa de agua de la red.

Somos los «aliados jurídicos» de la iniciativa **Reciclos**, iniciativa impulsada por Ecoembalajes de España (Ecoembes) para combinar la gestión de los residuos de envases y las fórmulas de reciclaje del futuro: una tecnología participativa que busca reconvertir los residuos en recursos, impulsando con ellos el reciclaje.

Se trata de la primera experiencia internacional que combina la gestión de

los residuos de envases y las fórmulas de reciclaje del futuro para crear contenedores y papeleras inteligentes que premian con *tokens* a los ciudadanos que reciclan.

Reciclos ha sido reconocido por el diario *Expansión* como uno de los diez proyectos más disruptivos en España. La Firma ha sido reconocida por el *Financial Times* como una de las más innovadoras por el asesoramiento prestado en el lanzamiento de esta iniciativa.

Sensibilización ambiental

Somos conscientes de la importancia que tiene la formación y la sensibilización en materia ambiental para conseguir nuestros objetivos de reducción de consumos y de reciclaje de los residuos y, por ello, como todos los años, en el 2020, nuestra **Comisión de Medio Ambiente** ha llevado a cabo una serie de campañas de sensibilización medioambiental.

7 ANEXOS



7.1

CARACTERÍSTICAS DEL INFORME

Los datos suministrados en este documento se circunscriben prácticamente en su totalidad a Gómez-Acebo & Pombo Abogados, S. L. P., y a las oficinas de esta sociedad sitas en España, así como al resto de las sedes que conforman la totalidad de las oficinas en el resto del mundo.

Este documento contiene la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación actual de la Firma. De manera especial se pretende reflejar el impacto de su actividad en cuestiones medioambientales, laborales y sociales; en el respeto a los derechos humanos y en la lucha contra la corrupción y el soborno. 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 la comunicación de nuestro progreso como socios de este pacto), 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, los criterios que marca 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 1/2020, 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 contenido de este informe corresponde al ejercicio 2020, que ha sido sometido a verificación externa de forma voluntaria por parte de la Firma. El alcance de este informe incluye a todos los centros de trabajo de la Firma.

La Fundación Fernando Pombo ha coordinado los trabajos de preparación de este informe. Se ha elaborado con la participación de las diferentes áreas de práctica, departamentos de apoyo y comités de la Firma.

Para cualquier tema relacionado con el presente informe puede ponerse en contacto con la Fundación Fernando Pombo en la siguiente dirección de correo electrónico:

7.2

ASOCIACIONES Y ENTIDADES
A LAS QUE PERTENECE
GÓMEZ-ACEBO & POMBO

- American Bar Association (BAR ASSOCIATION).
- Asociación de Empresarios de oficinas y despachos (AEO)
- Asociación de Empresas Japonesas en España (Shacho Kai)
- Asociación de Instituciones de inversión colectiva y fondos de pensiones (INVERCO)
- Asociación Española de Asesores Fiscales (AEDAF)
- Asociación Española de Bioempresas (ASEBIO)
- Asociación Española de Capital, Crecimiento e Inversión (ASCRI)
- Asociación Española de Defensa de la Competencia (AEDC)
- Asociación Española de Derecho Financiero (AEDF)
- Asociación Española de Financieros de Empresa (ASSET)
- Asociación Española de la Economía Digital (ADIGITAL)
- Asociación Española de la Economía Digita (ADIGITAL)
- Asociación Española de Proveedores de Automoción (SERNAUTO)
- Asociación Hispano Alemana de Juristas (AHAJ)
- Asociación Internacional para la Protección de la Propiedad Intelectual (AIPPI)
- Asociación para el Desarrollo de la Empresa Familiar (ADEFAN)
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
- Asociación Profesional Española de Privacidad (APEP)
- Asociación Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión (REDI)
- Associação Das Empresas Familiares
- Associació Barcelona Global
- Association for Corporate Growth (ACG)
- Association for Financial Markets in Europe (AFME)
- Association Internationale des Jeunes Avocats (AIJA)
- Association of European Lawyers (AEL)
- British Chamber of Commerce in Spain (BCC)
- Cámara de Comercio Alemana para España (AHK)
- Cámara de Comercio de EEUU en España (AMCHAM)
- Cámara de Comércio e Industria Luso-Espanhola
- Cámara de Comercio e Indústria Portuguesa
- Cámara de Comercio Internacional (ICC)
- Cámara Francesa de Comercio e Industria para el norte de España
- Cámara Franco-Española de Comercio e Industria (CHAMBRE)
- Centro de Arbitraje Comercial(ACL)
- Círculo de Empresarios
- Club de Abogados Iberoamérica
- Club Español de la Energía (ENERCLUB)
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
- Consejo Empresarial de América Latina (CEAL)
- Diálogo Asociación Amistad H/F
- Employment Law Alliance (ELA)
- ESELA
- European Patent Lawyers Association (EPLAW)
- Fundación FIDE
- Fundación Sociedad y Empresa (SERES)
- Grupo español por el Crecimiento Verde (GECV)
- Hispanic Society of America
- Instituto de Consejeros y Administradores (ICA)
- Interactive Advertising Bureau Spain- IAB Spain
- Interlaw
- International Bar Association (IBA)
- International Trademarks Association (INTA)
- International Trademarks Association (ITA)
- Inter-Pacific Bar Association (IPBA)
- LES ESPAÑA PORTUGAL Licensing Executives Society
- Marques (Brand owners Association)
- Netmentora Madrid by Réseau Entreprendre
- Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Spanish Chamber of Commerce in Korea (MM)
- Techlaw Group, Inc
- The Interlex Group
- US Chamber of Commerce
- World Compliance Association (WCA)

7.3

FISCALIDAD

BENEFICIOS E IMPUESTOS

Los órganos de gobierno han supervisado el cumplimiento de lo establecido en materia de fiscalidad, que está reportado y auditado en las cuentas anuales.

	BENEFICIOS OBTENIDOS POR CADA SOCIEDAD (cifras en euros)	
	2019	2020
Gómez-Acebo & Pombo Abogados S. L. P.	1.191.185	1.360.151
Gómez-Acebo & Pombo LLP	121.714	94.563

	IMPUESTOS PAGADOS POR PAÍS (cifras en euros)							
	IVA		IRPF		IMPUESTO DE SOCIEDADES		OTROS TRIBUTOS	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Gómez-Acebo & Pombo SLP	1.569.382	1.512.373	8.607.252	9.307.037	595.125	597.855	84.207	329.663
España	1.517.622	1.435.045	7.792.136	8.404.860	389.983	469.244	48.807	284.663
Bélgica	12.486	13.625	70.012	51.129	69.788	45.141	---	---
Reino Unido	-18.132	-21.527	121.648	157.799	---	---	---	---
Portugal	57.406	85.230	623.456	743.249	135.354	83.470	35.400	45.000
Gómez-Acebo & Pombo LLP	0	0	321.922	367.173	40.581	34.001	0	0
EE.UU.	---	---	321.922	367.173	40.581	34.001	---	---

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).

AYUDAS

La Firma ha recibido en el 2020 la cantidad de 16.361 euros en concepto de subvenciones públicas de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae), en colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Dicha subvención ha sido destinada a la formación de nuestros empleados.

DONACIONES Y PATROCINIOS

En el 2020 la Firma ha apoyado económicamente a distintas organizaciones y proyectos sociales en línea con sus principios y valores con 383.059,56 euros. El 60 % de dicha cantidad corresponde a aportaciones a la Fundación Fernando Pombo. Respecto al año 2019, la organización (incluye las sedes españolas, Lisboa y Bruselas) ha aumentado en un

14,6 % sus donaciones a entidades sociales (334.314,36 euros). Además, durante este ejercicio se han hecho aportaciones a patrocinios por importe de 31.575 euros, destacando su implicación con las entidades que trabajan en defensa de los derechos humanos y la diversidad, la promoción de la empresa familiar, la innovación y la investigación.

7.4 TABLA DE TRAZABILIDAD CON LA LEY 11/2018

G A & P Tabla Trazabilidad Ley 11/2018 con GRI			
ÁMBITOS	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁG. DEL INFORME
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá: 1. su entorno empresarial, 2. su organización y estructura, 3. los mercados en los que opera, 4. sus objetivos y estrategias, 5. los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-14, 102-45, 102-46, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53	7-13
Ámbitos	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a cuestiones medioambientales, a cuestiones sociales, al respeto de los derechos humanos, a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como a las relativas al personal -incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal-.	103, 102-9, 102-16, 102-17, 402-1, 403-3, 405-1, 416-2	21, 36-38, 53, 54
Resultados de las políticas KPI	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan lo siguiente: 1. el seguimiento y la evaluación de los progresos; 2. la comparabilidad entre sociedades y sectores de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103, 102-8, 201-4, 205-3, 301-1, 301-2, 302-1, 303-1, 305-1, 305-2, 305-3, 306-1, 401-1, 403-2, 404-1, 405-1, 406-1, 413-1, 414-1	25, 34, 35, 39-41, 54
Riesgos a CP, MP y LP	Los principales riesgos relacionados con cuestiones sociales, el respeto de los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como las relativas al personal vinculadas a las actividades de la compañía -entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales-, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Cómo el grupo gestiona dichos riesgos, Procedimientos utilizados para detectar y evaluar dichos riesgos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. * Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de ellos, en particular, los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	103	21, 22
Derechos Humanos	Derechos humanos		
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	103, 102-16	22
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos.		
	Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.	406-1	20
Corrupción y soborno	La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.	103, 406-1	33, 36-38
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	103, 102-16, 102-17, 205-3, 419-1	21
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	103, 205-3	21
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	413-1	58, 59

G A & P Tabla Trazabilidad Ley 11/2018 con GRI			
ÁMBITOS	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁG. DEL INFORME
Cuestiones medio-ambientales	Global medio ambiente		
	1. Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	103, 102-11, 307-1	53, 54
	2. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.		
	3. La aplicación del principio de precaución y de la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		
	Contaminación		
	1. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente.	103, 305-5, 305-6, 305-7	54
	2. Se tiene en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.		
	Economía circular, prevención y gestión de residuos		
	Economía circular.	103, 301-2, 301-3	53-54
	Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	306-1, 306-2, 306-3	
	Uso sostenible de los recursos		
	El consumo y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-1, 303-2, 303-3, 303-4	54
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	103, 301-1, 301-2	54
Consumo, directo e indirecto, de energía; medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	103, 302-1, 302-4	54	
Cambio climático			
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	103	53	
Cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo		
	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	103, 102-8, 405-1	34
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	102-8	35
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8, 405-1	35
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	35

G A & P Tabla Trazabilidad Ley 11/2018 con GRI			
ÁMBITOS	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁG. DEL INFORME
Cuestiones sociales y relativas al personal	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional de igual valor -mismo nivel de puestos-.	103	41
	Empleados con discapacidad.	405-1	38
	Organización del trabajo		
	Organización del tiempo de trabajo.	402-1	31-42
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y a fomentar el ejercicio corresponsable de ella por parte de ambos progenitores.	103	39
	Salud y seguridad		
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	103, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8	42
	Accidentes de trabajo, en particular, su frecuencia y gravedad.	403-2, 403-9	42
	Relaciones sociales		
	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con él.	103	20, 33
	Formación		
	Las políticas implantadas en el campo de la formación.	103, 404-3	39-40
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	40
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103	38
	Igualdad		
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	103	36, 37, 41
Planes de igualdad (capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	103	36, 37	
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	103	36-38	

G A & P Tabla Trazabilidad Ley 11/2018 con GRI			
ÁMBITOS	CONTENIDOS	ESTÁNDARES GRI	PÁG. DEL INFORME
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	103, 403-1	43-51
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	413-1	43-51
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con ellos.	102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-47	43-51
	Las acciones de asociación o patrocinio.	102-12, 102-13	58, 59
	Subcontratación y proveedores		
	* La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	103, 102-9, 204-1, 308-1, 308-2, 414-1	25
	* Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.		
	Información fiscal		
	Beneficios obtenidos país por país.	103	58
Impuestos sobre beneficios pagados.	103	58	
Subvenciones públicas recibidas.	201-4	58	

© Gómez-Pombo & Acebo
Madrid 2021
Diseño y maquetación
Recomunica

G A _ P
Gómez-Acebo & Pombo

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo