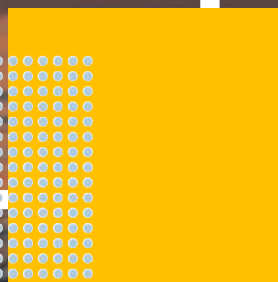
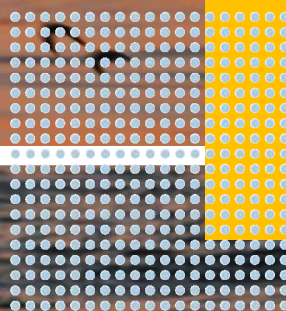




# INFORME DE PROGRESO 2021

Ambar Legal S.L.



# Tabla de Contenidos

01

Carta de Renovación del Compromiso

02

Perfil de la Entidad

03

Metodología

04

Análisis

Clientes

Empleados

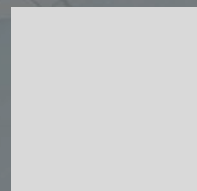
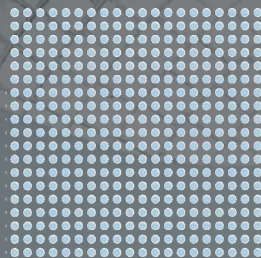
Proveedores

Medioambiente



---

# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



### Carta de Rosa Espín, CEO de Ambar

Estimados Miembros de la Red Española del Pacto Mundial,

Nos complace presentaros nuestro PRIMER Informe de Progreso del Pacto Mundial, correspondiente al año 2021.

Al ser nuestro primer año, hemos querido plasmar los avances de nuestra compañía en la implantación de los 10 principios. Desde que fundamos nuestra firma hace apenas año y medio, siempre quisimos apostar por el cambio y contribuir con las mejores prácticas al futuro de nuestro planeta.

Durante este año 2021 hemos ido trabajando en el cumplimiento de nuestro Código Ético, en la creación de una Política de RSC y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible ya que queremos convertirnos en la mejor firma sostenible del sector legal.

Para ello, hemos trabajado en la reducción y compensación de emisiones, hemos establecido una Política de Sostenibilidad a través de la cual sólo trabajamos con proveedores sostenibles que tengan un fin social o medioambiental y hemos establecido varios procesos que generan un impacto positivo en nuestro planeta.

Seguimos periódicamente la información y los boletines que genera el Pacto Mundial y queremos confirmar que Ambar se compromete a renovar el cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial durante el ejercicio del próximo año 2021 y a seguir apostando por la consecución y promoción de estos.

¡Estamos dispuestos a enfrentarnos a todos los desafíos que nos quedan por venir!

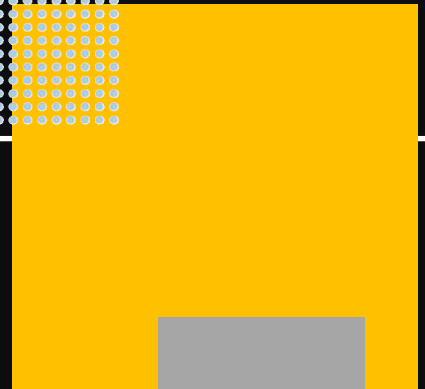
Un cordial saludo,

Rosa Espín  
CEO



---

# PERFIL DE LA ENTIDAD





## DATOS GENERALES

### Nombre Completo (Razón Social)

Ambar Legal S.L.

### Tipo de empresa

Sociedad Limitada

### Dirección Web

<https://ambarpartners.com/>

### Número total de empleados

15

## MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

### Sector

Legal

### Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Servicios jurídicos

### Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

### Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

### Principales objetivos y estrategias de la entidad

Misión: En Ambar Partners queremos hacer historia transformando el sector legal a mejor y para siempre. Somos la firma de servicios legales flexibles de abogados por proyectos con mayor excelencia y eficiencia del mercado. Pertenecer a Ámbar es formar parte de una familia que se rige por tres principios: pasión, liderazgo, propósito.

### Valores:

Pasión: Estamos orgullosos de cada cosa que hacemos, nos exigimos cada día los más elevados estándares para conseguir resultados concretos y medibles. Nos entusiasma nuestro trabajo y sabemos divertirnos en cada acción. Tenemos amor propio y respeto por lo que hacemos. Vamos siempre más allá para asegurarnos de que nuestro trabajo sirve para su objetivo y cuestionamos el status quo. Nos alegramos de nuestros éxitos y analizamos nuestros errores. Tenemos hambre y ambición sin miedo a crecer profesional y personalmente.

Liderazgo: Nos sentimos líderes en cada cosa y con un nivel de exigencia acorde con nuestra ambición y opinión de uno mismo. Actuamos cada día y en cada asunto con la misma flexibilidad y agilidad que ofrecemos a nuestros clientes y partners. El tiempo de respuesta en cada cosa es esencial. La flexibilidad solo se entiende con responsabilidad. Tenemos la habilidad de trabajar en equipo, con lealtad, respeto y admiración a los demás. Nos exigimos lo mejor y somos autocríticos. Cortamos una crítica a un compañero como cortaríamos una crítica a nosotros mismos. El buen rollo entre nosotros es responsabilidad de cada uno y nos exigimos el ejemplo como modo de conducta.

## INFORME DE PROGRESO 2020

Propósito: Ponemos el foco en la utilidad, sentido y objetivo de cada tarea. Nos preocupa el resultado y hacemos todo para conseguirlo. Respetamos el proceso, pero no somos cautivos de este. El propósito nos guía en cada una de nuestras acciones, priorizando lo urgente y adaptando nuestros planes cuando sea necesario. Compartimos con pasión la misión de Ámbar en el sector legal. Nos aseguramos de que cada decisión esté alineada con nuestra misión.

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

La Junta Directiva de la empresa, integrada por los socios de esta, es quién lleva a cabo los procesos de decisión. Además el Responsable de Gestión Integrada, es quién ostenta la responsabilidad de que los 10 principios del Pacto se integren en todos los procedimientos.

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores, Medioambiente

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Se trata de aquellos ámbitos directamente relacionados con nuestra actividad y con los que la influencia y

repercusión de nuestras acciones es más relevante.

[Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés](#)

Vía email para clientes y proveedores, es accesible para todos nuestros empleados en nuestro servidor de red.

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

bienal

## REPORTE EN ODS

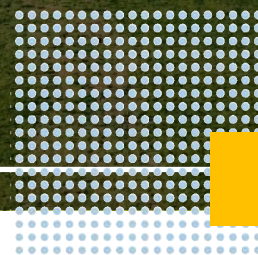
¿Desea reportar con ODS?

Sí

Otra información relevante

[Descargar elemento adjunto](#)

# METODOLOGÍA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.



## INFORME DE PROGRESO 2020

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

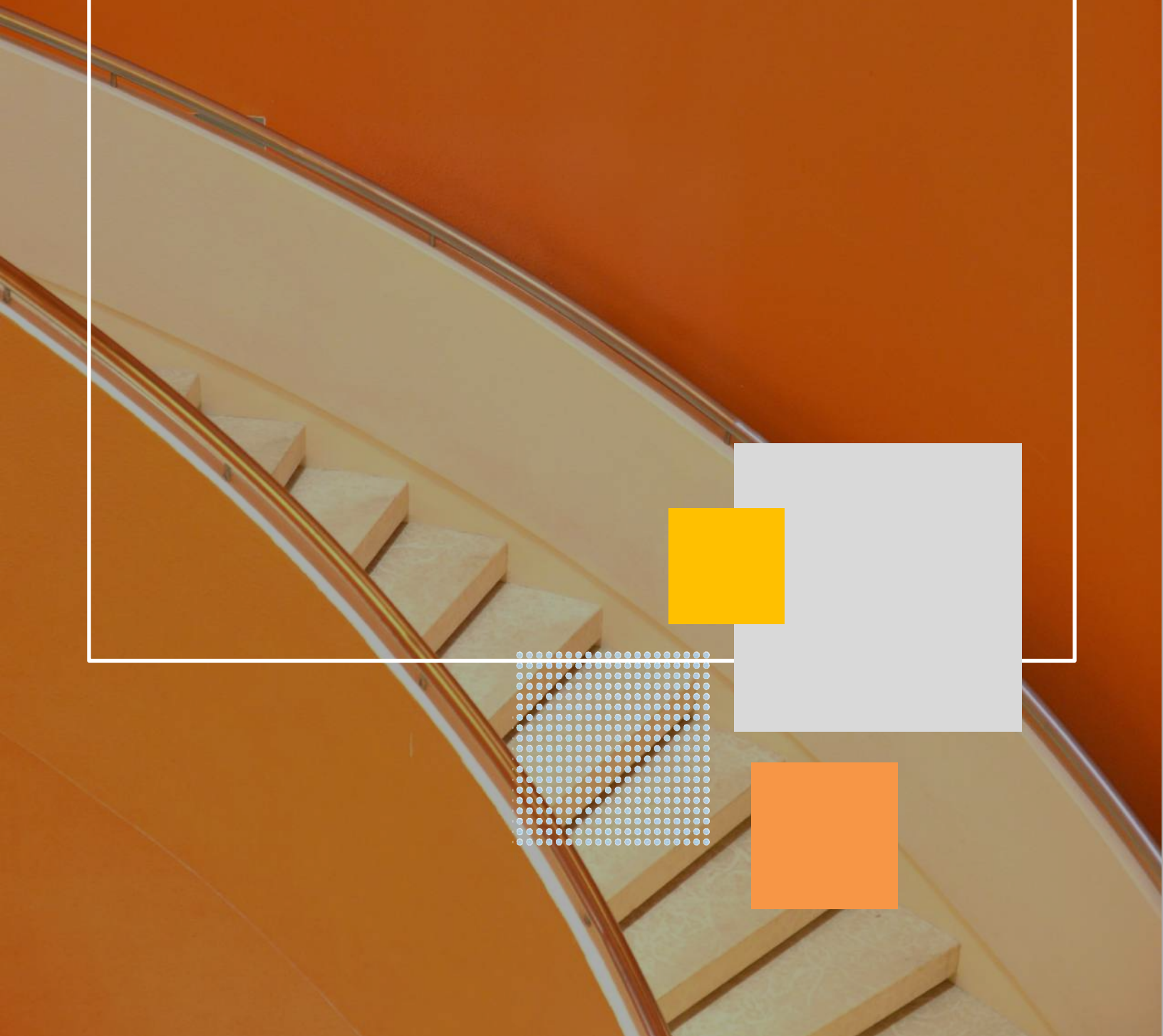
**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

---

# ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



13

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



5

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



8

Temáticas contempladas

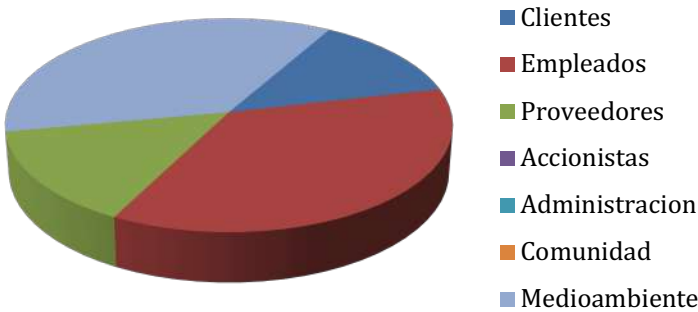
ANTICORRUPCIÓN



1

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés

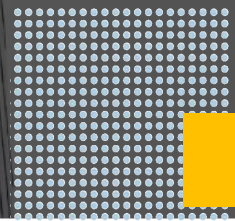




---

# GRUPO DE INTERÉS

## Clientes



### Relación duradera con los clientes

Para nosotros, la relación con nuestros clientes y proveedores es importantísima. Trabajamos para tener una buena relación con todos ellos para que repitan en varios proyectos y colaboramos con los mismos proveedores en todas nuestras campañas, apoyando así, causas medio ambientales y sociales de varios grupos de interés. El 86% de nuestros clientes repiten con nosotros y nos piden nuevas propuestas de colaboración.

#### Comité de Seguimiento - Herramienta de Seguimiento

Cada semana, convocamos una reunión con el equipo de Growth and Strategy y nuestros CEOs para hacer seguimiento del estado de los proyectos, la satisfacción de nuestros clientes, y medimos cuantos clientes han extendido el contrato con nosotros, o han repetido de contratarnos para un proyecto. Estos KPIs forman parte de la evaluación del desempeño de nuestros empleados y del equipo.

### Fomento de la calidad en la entidad

En Ambar la calidad es parte de nuestra seña de identidad. Desarrollamos procedimientos de calidad inherentes a la filosofía de la organización. Esta calidad es connatural a todas nuestras actividades, desde la configuración de los equipos hasta el feedback de los clientes y de los abogados. El equipo de Growth & Strategy se encarga de la gestión de los proyectos a todos los niveles evaluando todas las fases de cada colaboración con el cliente. Además, nuestro punto fuerte es que contamos con procesos muy eficientes donde gracias a la tecnología, analizamos y estructuramos todas las decisiones en función de los datos obtenidos anteriormente.

#### Código Ético / Conducta - Política

En septiembre de 2021 presentamos el Código de Conducta de Ambar. Este Código está registrado en nuestro "A Book" y recoge los principios y valores éticos y de integridad que rigen el funcionamiento de la empresa tanto a nivel interno entre nuestros trabajadores, como a nivel externo con todos los grupos de interés. Se trata de un Código que está en consonancia con nuestros tres principios: pasión, liderazgo y propósito. Somos firmantes del Pacto Mundial y, por tanto, conocedores y seguidores de los 10 Principios no por adhesión sino por convicción. Este Código se erige, no como un modo nuevo de actuar, si no cómo queremos transformar el sector para siempre. No es solo un documento donde se refleja nuestro modo de ver la empresa, sino cómo queremos que nos vean también los demás. Algo que venimos poniendo en práctica desde nuestros inicios.

#### Política RSE - Política

La sostenibilidad es un pilar fundamental para nosotros. Somos la primera firma legal paper free en España. Nos comprometemos a reciclar todos los residuos en la medida de lo posible. Conservamos la energía y el agua apagando las luces, el aire acondicionado, la calefacción y los grifos cuando no se utilizan, reciclamos y separamos los residuos, y llevamos nuestras propias botellas de agua reutilizables a la oficina. Contamos con un certificado de energía 100% verde, y compensamos las emisiones de carbono de cada uno de nuestros proyectos en la plantación de a través de nuestra asociación con Bosquia. También tratamos exclusivamente con proveedores (preferentemente locales) que apoyen causas medioambientales y sociales o formen parte de grupos minoritarios.

#### Normativa Vigente - Política

Ambar cumple con la legislación vigente. Cumpliendo con los requisitos normativos y técnicos para cada uno de nuestros proyectos, en el ciclo 2020-2021 hemos desarrollado un programa de mejora continua para todos los procesos que tienen lugar en la empresa. Hemos apostado por la tecnología para una mejora de la calidad en todos los niveles de la empresa, ayudando

## INFORME DE PROGRESO 2020

a gestionar los procedimientos del día a día, entre los que está la asistencia al cliente, el seguimiento del abogado en el proyecto y la perfecta configuración de equipos. Además, hemos alineado los proyectos con los objetivos de sostenibilidad.

---

### Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

Desde Ambar Partners tenemos el firme compromiso de tratar la información facilitada por nuestros clientes con el máximo nivel de protección, para lo que empleamos las herramientas tecnológicas más punteras y contamos con estrictas medidas de seguridad. Asimismo, cumplimos de manera rigurosa con la normativa aplicable en materia de protección de datos incluyendo, en particular, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos ("RGPD"), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales ("LOPDGDD"). De igual forma, actualizamos periódicamente nuestras políticas y procedimientos internos para garantizar el máximo nivel de protección de las bases de datos de clientes de conformidad con las novedades legislativas y cambios regulatorios en cada momento.

---

#### Políticas Internas de Gestión - Política

Declaración de política: Toda la información de los empleados, clientes, proveedores y socios se considera estrictamente confidencial y sólo puede ser tratada con fines legítimos en virtud de una base legal. Los datos personales sólo pueden almacenarse durante el tiempo necesario para los fines para los que se tratan y para los que se procesan. Estos datos están protegidos contra el acceso no autorizado y el tratamiento o la transferencia ilícitos, así como de la pérdida accidental, alteración o destrucción.

### Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

Tenemos un proceso formal para adquirir comentarios, quejas y feedback de nuestros clientes durante y después de cada proyecto y monitoreamos su nivel de satisfacción. Si no están contentos con el nivel de servicio que esta recibiendo, cambiamos el equipo que gestiona el proyecto e intentamos entender que no está funcionando bien para mejorarlo. Después de cada proyecto, hacemos seguimiento de los efectos o resultados de nuestro proyecto. Y cumplimos las políticas de seguridad de datos que mantienen la privacidad de datos de nuestros clientes.

---

#### Código Ético / Conducta - Política

En septiembre de 2021 presentamos el Código de Conducta de Ambar. Este Código está registrado en nuestro "A Book" y recoge los principios y valores éticos y de integridad que rigen el funcionamiento de la empresa tanto a nivel interno entre nuestros trabajadores, como a nivel externo con todos los grupos de interés. Se trata de un Código que está en consonancia con nuestros tres principios: pasión, liderazgo y propósito. Somos firmantes del Pacto Mundial y, por tanto, conocedores y seguidores de los 10 Principios no por adhesión sino por convicción. Este Código se erige, no como un modo nuevo de actuar, si no cómo queremos transformar el sector para siempre. No es solo un documento donde se refleja nuestro modo de ver la empresa, sino cómo queremos que nos vean también los demás. Algo que venimos poniendo en práctica desde nuestros inicios.

#### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Después de cada proyecto, el responsable de nuestro equipo de Growth & Strategy se encarga de hablar con el cliente para conocer su feedback sobre los servicios prestados. Aunque recoja su nivel de satisfacción al final del proyecto, durante todo el proceso del mismo se



encarga de hacer un seguimiento para que todo se desarrolle a la perfección.

---

### Sensibilización a clientes en sostenibilidad

Desde hace ya varios meses, sensibilizamos a nuestros clientes en materia de sostenibilidad. Para ello, en todos nuestros proyectos, nuestros clientes reciben un certificado a través del cual se certifica que se han compensado todas las emisiones de carbono producidas en dicho proyecto en la plantación de árboles que dan a vida a nuestro

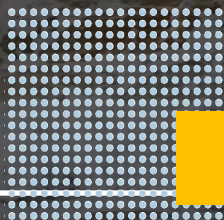
bosque corporativo que es cuidado durante años de la mano de Bosquia. Para que esta iniciativa tenga aún más impacto y el cliente se sienta parte de la acción, estamos organizando un día de voluntariado donde el equipo interno de Ambar acompañará a los clientes a plantar los árboles compensados en su proyecto y sellar una placa con su logotipo en nuestro “Bosque Ambar”. Además, en todas nuestras campañas de marketing, todos los productos materiales e impresos que reciben nuestros clientes son ecológicos y provienen de proveedores con certificados de sostenibilidad.

---

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados



### Igualdad de género

Ambar Partners no discrimina en el empleo ni en la remuneración por motivos de raza, color, religión, género (incluyendo embarazo e identidad de género), origen nacional, afiliación política, la orientación sexual, el estado civil, la discapacidad, la edad, la situación de los padres u otros de mérito. Lo que SÍ buscamos son Ambaristas que encajen con nuestros valores y cultura, que cuestionen el statu quo y suban el listón en todos sus compromisos. Uno de nuestros 2 CEOs es una mujer. 63% de la empresa son mujeres. En nuestro equipo de liderazgo, una es parte de una racial subrepresentada en España, y una es de la comunidad LGTB.

#### Política de RRHH - Política

Declaración de política: Ambar Partners no discrimina en el empleo ni en la remuneración por motivos de raza, color, religión, género (incluyendo embarazo e identidad de género) origen nacional, afiliación política, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, situación parental u otros factores no relacionados con el mérito. Lo que sí buscamos son Ambaristas que encajen con nuestros valores y cultura, cuestionen el statu quo y suban el listón en todos sus compromisos.

### Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

Todas las semanas nos reunimos todo el equipo de Headquarters y les informamos de todas las nuevas iniciativas y acciones que estamos desarrollando en materia de derechos humanos. Además, hace un mes, presentamos al equipo de Headquarters el proyecto "Go Green"; una nueva iniciativa sostenible para formar a todo el equipo en materia de responsabilidad medioambiental. Esta nueva

idea surge con el objetivo de que todos los integrantes de Ambar Partners, nos marquemos retos sostenibles y entre todos, ayudemos al planeta cambiando hábitos de nuestro día a día. Esta iniciativa no solo forma parte de una comunicación interna donde todos los meses les mandamos tips o consejos para mejorar en su día a día sino que hemos incluido en sus KPI's del año estos valores para que juntos, representemos los valores de nuestro modelo y nos lo tomemos muy en serio.

### Oportunidades para jóvenes con talento

Tenemos un programa de prácticas que se llama "Bootcamp" que consiste en seleccionar 3 alumnos de diferentes universidades en Madrid para hacer prácticas en la empresa durante un máximo de 5 meses. Los participantes trabajan en nuestros equipos de desarrollo de negocio, talento y finanzas y tienen objetivos claros. Reciben feedback regularmente de sus mentores, y al completar sus prácticas, reciben una evaluación formal de su desempeño. Tienen la oportunidad de dar feedback de su experiencia a través de su coordinadora en la empresa y en la evaluación formal también. De este programa, hemos contratado alumnos para ser empleados permanentes, y forman el 14% de nuestro equipo.

#### Participación en ferias de empleo - Acción / Proyecto

ICADE ESADE IE Universidad de Navarra

#### Programa de becarios - Acción / Proyecto

Ya vamos por nuestra tercera edición de nuestro Bootcamp y estamos preparando la cuarta para septiembre. Esta iniciativa nace con la finalidad de ofrecer a jóvenes talentos la posibilidad de aprender, crecer y formarse en un equipo multidisciplinar



## INFORME DE PROGRESO 2020

formado por abogados de primer nivel, developers, talent managers, data analysts y creativos con el objetivo de desarrollarse profesionalmente dentro de la firma.

### Gestión de talento - Herramienta de Seguimiento

Contamos con un equipo de talento que desarrolla un proceso muy completo de recruiting y donde varios miembros del equipo participamos en la decisión final a la hora de contratar a alguien.

### Reunión con los jóvenes empleados - Herramienta de Seguimiento

Cada becario tiene una reunión con su mentor cada semana.

### Número de becarios contratados tras sus prácticas laborales - Indicador de Seguimiento

3 (19%)

### Objetivos marcados para la temática

Buscamos crear oportunidades para nuevos talentos a través del primer Bootcamp Legal Tech ofreciendo la posibilidad de aprender, crecer y formarse rotando por los diferentes departamentos con el objetivo de desarrollarse profesionalmente dentro de la firma.

## Formación al empleado/a

Todos los empleados tenemos acceso a todo tipo de formación en función de las necesidades de cada departamento. Ofrecemos clases de inglés para todo el equipo gracias a la aplicación Patch a través de la cual, se imparten sesiones de inglés avanzado para profesionales del derecho que tienen poco tiempo. Además, contamos con una iniciativa llamada Always Learning donde todos los meses se imparte una charla o webinar de un profesional a todos los empleados. Cada mes cambiamos de temática y nos ayuda a formarnos en diferentes materias entre ellas, la del medio ambiente.

### Política de RRHH - Política

Declaración de política: A lo largo del año se ofrecen diversos programas de formación técnica y de liderazgo para año para apoyar su desarrollo profesional y personal. Estos programas son gratuitos gratuitos para el equipo de la sede central. Algunos programas que tienen un impacto directo en su en su trabajo o que se consideran esenciales (sociales, medioambientales, de diversidad e inclusión, salud y bienestar) se consideran obligatorios. Es posible que la empresa programe talleres y actividades los viernes por la tarde o los sábados si ese es el horario más adecuado para todos.

### Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Siempre que un miembro del equipo se incorpora a la empresa, tiene un regalo de bienvenida y además, se la facilita su ordenador, los recursos con los que va a trabajar, sus tarjetas de visita sostenibles y tiene reuniones de formación con cada miembro del equipo.

### Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

80%

## Ambiente laboral

Contamos con un equipo que gestiona toda la cultura de la empresa y que cada semana nos informa de los nuevos team-buildings, reuniones de equipo y nuevas incorporaciones. Siempre que hacemos acciones de team-building, intentamos que cumplan con la misión de la compañía y que cumplan requisitos en materia medioambiental y social.

### Cultura Corporativa - Política

Estamos orgullosos de cada cosa que hacemos, nos exigimos cada día los más elevados estándares para conseguir resultados concretos y medibles. Nos entusiasma nuestro trabajo y sabemos divertimos en

## INFORME DE PROGRESO 2020

cada acción. Tenemos amor propio y respeto por lo que hacemos. Vamos siempre más allá para asegurarnos de que nuestro trabajo sirve para su objetivo y cuestionamos el status quo. Nos alegramos de nuestros éxitos y analizamos nuestros errores. Tenemos hambre y ambición sin miedo a crecer profesional y personalmente.

### Voluntariado corporativo - Acción / Proyecto

Hemos realizado acciones de voluntariado corporativo como recogida de residuos en un parque natural donde posteriormente contamos todas las toneladas recogidas. Además, estamos organizando acciones de voluntariado social como ir a ayudar a comedores sociales, orfanatos y recogida de alimentos.

### Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Todos los trabajadores nos reunimos los lunes y todos los viernes. Los lunes, cada uno planteamos un reto que tenemos durante la semana y el viernes entre todos, comentamos si lo hemos cumplido o no. De esta forma, todos contribuimos a crecer juntos como un equipo.

### Acciones de team building - Acción / Proyecto

Todos los meses hacemos actividades de team building desde reunirnos en un restaurante, hasta pintar cuadros, participar en voluntariados sostenibles, concursos de cocina, escalada...etc.

### Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

En la evaluación de cada empleado, hay una parte donde se evalúa el comportamiento del trabajador en función de si representa la cultura corporativa de la empresa y ayuda a generar un buen ambiente laboral.

## Diversidad de la plantilla en la entidad

Una de nuestros 2 CEOs es una mujer. 60% de la empresa son mujeres. Apoyamos la diversidad y no discriminamos a nadie por motivos de raza, color,

religión, género, orientación sexual o discapacidad.

## Evaluación de desempeño a empleados/as

Cada 4 meses, hacemos un performance review individualmente con todos nuestros empleados, y cada diciembre, todos los empleados hacen un self assessment que presentan individualmente a su jefe para hacer un performance review y plan de desarrollo. Enviamos a todos los empleados un cuestionario de engagement cada año, donde pueden escribir sus comentarios y recomendaciones para mejorar las prácticas de la empresa, y los resultados de este cuestionario es la base para planificar las medidas y planes para el año siguiente. Tenemos un programa de Onboarding/inducción para todos los nuevos empleados. Durante el año, los empleados reciben capacitación sobre sus responsabilidades a través de direct coaching y mentoring con sus jefes y reuniones todas las semanas. 50% de los puestos de VPs (el nivel más alto en la empresa después de los CEOs) han sido publicados y ocupados internamente. Ofrecemos capacitaciones cruzadas, por ejemplo, en desarrollo de negocio/ventas para empleados que no son originalmente del equipo de ventas, habilidades de liderazgo, etc. Ofrecemos capacitaciones que no están directamente relacionados a sus responsabilidades, por ejemplo, clases de inglés, habilidades de negociación, etc. Tenemos un presupuesto anual para asistir a conferencias, talleres, forums, etc.

### Política de RRHH - Política

Declaración de política: Las revisiones de rendimiento se realizan cada cuatrimestre (4 meses) sobre la base de los objetivos y los indicadores clave de rendimiento que se establecieron a principios de año. Se anima a todos a tratar estas revisiones de rendimiento como conversaciones de desarrollo para que puedan

## INFORME DE PROGRESO 2020

centrarse en su mejora, y en la del equipo también.

### Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

Nuestra encuesta de evaluación de desempeño contiene las metas, iniciativas, volumen y calidad del trabajo, y el self-rating de nuestros empleados. Incluye también un plan de desarrollo para el siguiente año y una encuesta sobre los valores de la empresa. Cada uno presenta esta encuesta a su manager y nuestros CEOs y reciben feedback.

**Documentos adjuntos:** [Better ME Memo V2.xlsx](#)

---

## Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Ofrecemos seguro de salud a 100% de los empleados que cumplen un año en la empresa. Ambar Partners se compromete a proporcionar un entorno de trabajo saludable, seguro y buen ambiente de trabajo para nuestro equipo. Sin embargo, también es el deber de cada empleado informar a su superior directo, tan pronto como sea posible, cualquier condición peligrosa, lesión, accidente o enfermedad en el lugar de trabajo y cumplir con las normas e intervenciones que garanticen la salud y seguridad de todo el equipo, como vacunas, cuarentena, pruebas médicas, tratamiento, etc.

---

### Política de RRHH - Política

Declaración de política: Ambar Partners se compromete a proporcionar un entorno de trabajo saludable, seguro y un buen ambiente de trabajo para nuestro equipo. Sin embargo, también es el deber de cada empleado de informar a su superior directo, tan pronto como sea posible, de cualquier lesión, accidente o enfermedad en el lugar de trabajo y cumplir con las normas e intervenciones que garanticen la salud y la seguridad de todo el equipo, como vacunas, cuarentena, pruebas médicas, tratamiento, etc.

### Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

Declaración de política: En el caso de una emergencia médica en la oficina, se debe seguir el siguiente protocolo: Primera prioridad: Llamar al 112 si la enfermedad o lesión grave pone en peligro la vida, lo que incluye, pero no se limita a: dolores graves en el pecho, hemorragia, pérdida de conciencia o comportamiento violento. Segunda prioridad: contactar con los primeros intervinientes (personal de seguridad del edificio, otros empleados con formación en primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar). de seguridad del edificio, otros empleados con formación en primeros auxilios y RCP que puedan prestar asistencia hasta que el personal de emergencia pueda hacerse cargo. Tercera prioridad: Informar a RRHH para que se ponga en contacto con la persona de contacto de emergencia designada por el empleado. Tome nota de los detalles (quién estuvo involucrado, qué sucedió, cuándo ocurrió, dónde ocurrió). Esta información puede ser necesaria para los contactos de emergencia o los miembros de la familia. Compruebe que hay alguien delante para recibir al personal de asistencia. En caso de catástrofe, activaremos una función de árbol de llamadas, en la que cada jefe de equipo llamará a todos sus subordinados directos para comprobar su estado, ubicación y/o necesidad de intervención de emergencia. RRHH comprobará con cada jefe de equipo el estado de su equipo a una hora determinada.

### Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Declaración de política: Ambar Partners aplicará una política de tolerancia cero para cualquier forma de acoso sexual en el lugar de trabajo, tratará todos los incidentes con seriedad e investigará todas las acusaciones de acoso sexual. Cualquier persona que se descubra que ha acosado sexualmente a otra a través de su conducta física, verbal o no verbal se enfrentará a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Todas las denuncias de acoso sexual se tratarán con respeto y confianza. No se victimizará a nadie por presentar una denuncia de este tipo.

---



### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Hace un mes, presentamos al equipo de Headquarters el proyecto “Go Green”; una nueva iniciativa sostenible para formar a todo el equipo en materia de responsabilidad medioambiental. Esta nueva idea surge con el objetivo de que todos los integrantes de Ambar Partners, nos marquemos retos sostenibles y entre todos, ayudemos al planeta cambiando hábitos de nuestro día a día. Esta iniciativa no solo forma parte de una comunicación interna donde todos los meses les mandamos tips o consejos para mejorar en su día a día sino que hemos incluido en sus KPI's del año estos valores para que juntos, representemos los valores de nuestro modelo y nos lo tomemos muy en serio.

---

#### Política de Reciclaje - Política

Reciclamos todos los residuos producidos en nuestras oficinas.

#### Política Ambiental - Política

Tenemos un certificado de energía 100% verde, compensamos todas las emisiones producidas en nuestros proyectos en la plantación de árboles en nuestro bosque corporativo.

#### Política de Reducción de Consumo - Política

Nuestras oficinas se construyeron en un espacio donde contamos con mucha luz natural por lo que de esta forma reducimos el gasto de luz y energía. Además, el 90% del agua que consumimos en la empresa es a través de botellas recicladas gracias a nuestra colaboración con Auara. Auara es una empresa que dedica el 100% de sus dividendos a desarrollar proyectos de acceso a agua potable para quienes más lo necesitan.

**Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos:**  
**Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de**

**agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto**

Paper free No tenemos impresora Todos nuestros abogados trabajan en remoto Certificado de energía verde Botellas de agua reciclables Productos de limpieza eco friendly Videoconferencia/trabajo en remoto Luz natural en la oficina (bajo consumo de energía)

**Documentos adjuntos:** [Certificado ALDRO energi?a verde.pdf](#)

---

### Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

El soborno y la corrupción no sólo van en contra de los valores de nuestra empresa, sino que son ilegales y pueden exponer tanto al empleado como a la empresa a multas y sanciones, incluyendo a multas y sanciones, incluyendo el encarcelamiento y el daño a la reputación. En Ambar, el soborno nunca está permitido. No tratamos de influir en otros, ni directa ni indirectamente, ofreciendo, pagando o recibiendo sobornos o coimas, o por cualquier otro medio que se considere poco ético, ilegal o perjudicial a nuestra reputación de honestidad e integridad. Los empleados y representantes de la empresa deben rechazar cualquier oportunidad que pueda poner en riesgo nuestros principios éticos y nuestra reputación.

---

#### Política Anticorrupción - Política

Declaración de política: El soborno y la corrupción no sólo van en contra de los valores de nuestra empresa, sino que son ilegales y pueden exponer tanto al empleado como a la empresa a multas y sanciones incluyendo el encarcelamiento y el daño a la reputación. En Ambar, el soborno nunca está permitido. No trataremos de influir en otros, ni directa ni indirectamente pagando o recibiendo sobornos o coimas, o por cualquier otro medio que se considere poco ético, ilegal o perjudicial para nuestra reputación de honestidad e integridad. Se espera que los

## INFORME DE PROGRESO 2020

empleados y representantes de la empresa rechazan cualquier oportunidad que ponga en riesgo nuestros principios éticos y reputación.

---

### Conciliación familiar y laboral

Gracias a la flexibilidad de nuestro modelo, tenemos un modelo de trabajo híbrido donde teletrabajamos todos los miércoles y siempre que lo necesitemos desde casa garantizando así una mejor gestión de nuestros tiempo y una mayor

productividad.

---

#### Política de RRHH - Política

Declaración de Política: Tenemos un horario flexible de entrada y salida entre las 9:00 am y las 7:00 pm, con un descanso de 1 a 1,5 horas para comer. Los miércoles trabajamos desde casa siguiendo el mismo horario y los viernes trabajamos hasta las 15:00. Cuando trabajamos a distancia, nos aseguramos que estamos disponibles por teléfono móvil, correo electrónico o en Teams por si surge algo importante.



# GRUPO DE INTERÉS

## Proovedores



### Sensibilización a proveedores en sostenibilidad

Cuando contactamos con algún proveedor para hacer alguna campaña o para pedirles una colaboración, les damos una pequeña charla sobre el proyecto y los valores que deben cumplir nuestros proveedores. Tienen que compartir nuestros mismos objetivos. Luchamos por no solo ofrecer servicios legales sino para mejorar la sociedad y el planeta.

---

### Evaluación de proveedores en aspectos de RSE

Siempre que colaboramos con un proveedor, nos fijamos en qué cumplan con requisitos sociales y medioambientales y que cuenten con alguna acreditación de este tipo. Al igual que nosotros, estos proveedores se han ido fijando metas en aspectos de RSE y cada vez son más las dinámicas que implementan en sus procesos.

#### Homologación de proveedores - Herramienta de Seguimiento

Todos nuestros proveedores tienen certificados de sostenibilidad.

---

### Relación duradera con los proveedores

Desde que empezamos nuestro ejercicio hace más de año y medio, hemos ido manteniendo una relación duradera con todos nuestros proveedores.

- Nuestro proveedor de tarjetas ecológicas y materiales impresos es Sheedo Paper. Siempre que se incorpora un nuevo miembro a la oficina, les encargamos sus tarjetas de visita. Sheedo Paper forma parte del sello BCorp.
- Todas las botellas que utilizamos en la oficina son recicladas y forman parte de nuestra colaboración con Auara que se encarga de llevar agua a países llenos de pobreza. En todas nuestras reuniones con clientes, partners y amigos, las llevamos. Cada dos meses les encargamos seis cajas con 24 botellas.
- Gracias a Healthy Break todas las semanas tenemos fruta fresca en la oficina. Gracias a ello, creamos un oasis de bienestar y una inyección de vitaminas, salud y vitalidad a todo el equipo. Además, desde Healthy Break apoyan a la ONG Educo, colaborando con sus becas comedor para ayudar a familias con graves dificultades económicas.
- Todos los productos corporativos que encargamos para regalar a nuestros clientes, amigos y partners, son realizados por personas de la Fundación Prodis. La Fundación Prodis es una entidad que tiene como misión contribuir desde el compromiso ético a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias, apoyando y promoviendo su plena inclusión en una sociedad justa y solidaria.



### - Canales de comunicación - Acción / Proyecto

A través de nuestras redes sociales, siempre que hacemos una acción o campaña sostenible nos organizamos con el responsable de comunicación de cada proveedor para compaginarlos y conseguir una mayor repercusión mediática.

### Número de proveedores de la entidad que disponen de certificación - Indicador de Seguimiento

9

### Objetivos marcados para la temática

Nuestros objetivos para el próximo año es seguir manteniendo la relación que tenemos con nuestros proveedores actuales y seguir contando con nuevas empresas que busquen generar un bien común entre todos. Además, estamos en proceso de formar parte de la comunidad B Corp.

---

## Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Nos comprometemos a colaborar únicamente con proveedores que compartan nuestros valores y, sobre todo, busquen generar un impacto positivo en nuestro planeta. El principal objetivo que queremos conseguir con estas relaciones es garantizar una cadena de valor justa, transparente y ética donde todos consigamos un bienestar común. Con todo ello, queremos concienciar al sector de que ejercer el mundo de la Abogacía de los Negocios de una forma más saludable y sostenible es posible.

---

### Política RSE - Política

Declaración política: Tratamos exclusivamente con proveedores (preferentemente locales) que apoyan causas medioambientales y sociales o que forman parte de grupos minoritarios.

### Gestión medioambiental y proveedores - Acción / Proyecto

Todos nuestros proveedores tienen políticas sostenibles y realizan acciones que generan un buen impacto social y ambiental.

### Porcentaje de proveedores que mantienen algún sistema reconocido internacionalmente de gestión en materia de calidad, seguridad alimentaria, medio ambiente, y/o prevención de riesgos laborales - Indicador de Seguimiento

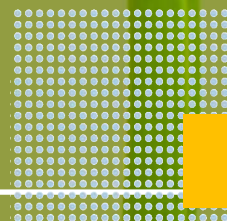
100%



---

# GRUPO DE INTERÉS

## Medio ambiente



### Medidas de economía circular

Conservamos la energía y el agua apagando las luces, el aire acondicionado, la calefacción y los grifos cuando no se utilizan, reciclamos y separamos los residuos, y llevamos nuestras propias botellas de agua reutilizables a la oficina. Nuestra oficina cuenta con energía 100% verde, y compensamos todas las emisiones de carbono producidas en nuestros proyectos en la plantación de árboles en nuestro bosque corporativo. También tratamos exclusivamente con proveedores (preferentemente locales) que apoyan causas medioambientales y sociales o forman parte de grupos minoritarios.

#### Medidas para reducir los desechos - Acción / Proyecto

Contamos con un sistema de reciclaje

#### Ecodiseño - Acción / Proyecto

Todos los productos que diseñamos para campañas con clientes son productos eco. Ejemplos de productos que hemos diseñado: - Tarjetas plantables con semillas de manzanilla - Cucharas y cajas de madera - Delantales hechos con algodón orgánico - Mini plantas de olivo. - Kits de semillas plantables - Botellas hechas con plásticos reciclados - Tazas ecológicas

#### Optimización del uso de recursos - Acción / Proyecto

- Utilizamos luz natural por la construcción de nuestras oficinas - Paper free - Utilizamos botellas de agua recicladas - Reciclamos todo lo que consumimos - Usamos capsulas de café ecológicas - Usamos productos de limpieza sostenibles

#### Porcentaje de producto reciclado - Indicador de Seguimiento

90%

### Consumo de la entidad

#### Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos - Acción / Proyecto

No utilizamos papel El 80% de las reuniones son a través del ordenador Reciclamos todo lo que consumimos Usamos botellas de plástico reciclado Hacemos nuestro propio café

#### Consumo de material reciclado - Indicador de Seguimiento

80%

### Movilidad Sostenible

A través de nuestro proyecto Go Green, nuestros empleados ganan puntos y forma parte de sus Kpi's anuales, si ponen en práctica los consejos y tips que les hemos dado para reducir su huella de carbono. Uno de ellos es la movilidad sostenible y ya contamos con varios miembros del equipo, que vienen a las oficinas en bicicleta, andando o en coches ecológicos.

#### Número de empleados/as que utilizan bicicletas - Indicador de Seguimiento

2 (13%)

#### Número de empleados/as que utilizan transporte público - Indicador de Seguimiento

9 (57%)

#### Número de empleados/as que utilizan vehículos eléctricos - Indicador de Seguimiento

8 (50%)

### Protección de la biodiversidad

Fomentamos la responsabilidad ambiental con nuestro proyecto “Go Green”; una nueva iniciativa sostenible para formar a todo el equipo en materia de responsabilidad medioambiental. Esta nueva idea surge con el objetivo de que todos los integrantes de Ambar nos marquemos retos sostenibles y entre todos, ayudemos al planeta cambiando hábitos de nuestro día a día.

#### Reducción de la huella ecológica - Acción / Proyecto

- Reducimos la huella de carbono un 70% menos que en un despacho tradicional. - Vamos a construir un huerto urbano en nuestras oficinas.

#### Oficina verde - Acción / Proyecto

Contamos con un certificado de energía verde.

#### Estudios de impacto ambiental - Herramienta de Seguimiento

Desde Ambar nos hemos propuesto reducir la huella de carbono y para ello con la ayuda de GreeMko, hemos hecho una comparativa entre un despacho de abogados tradicional y Ambar. Los resultados calculados nos demuestran que nuestro modelo reduce la huella de carbono un 77% comparado con un despacho tradicional.

Documentos adjuntos: [green.pdf](#)

### Cálculo y compensación de las emisiones en CO2

#### Cálculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2) - Acción / Proyecto

Alcance 2: 19 Alcance 3: 5

Indicador compensación kilogramos CO2 emitidos a la

atmósfera - Indicador de Seguimiento

24 tn CO2eq

Documentos adjuntos: [2101 Reporte Desempen?o Ambiental AMBAR GreeMko.pdf](#)

### Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente

#### Política RSE - Política

#### Ecodiseño - Acción / Proyecto

Fomento de tecnologías más respetuosas con el medio ambiente - Acción / Proyecto

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

### Cambio Climático

#### Compensación de la huella de carbono - Acción / Proyecto

Compensamos todas las emisiones producidas en los proyectos con nuestros clientes en la plantación de árboles.

#### Calculo de la huella de carbono (alcance 1, 2 y 3) - Acción / Proyecto

Alcane 2: 19 Alcance 3: 5

Reportar, comunicar y mostrar compromiso público en la lucha del cambio climático - Acción / Proyecto



## INFORME DE PROGRESO 2020

Comunicamos a través de las redes sociales todas las acciones sostenibles que realizamos y animamos a que

las empresas se unan a este compromiso.

**Infome ambiental - Herramienta de Seguimiento**

# ANEXO

## CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



## Empleados

---

### Igualdad de género |

**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

**Indicador GRI:** 405, 406, 102-22, 401-1

---

### Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 410, 412, 412-2

---

### Oportunidades para jóvenes con talento |

**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las desigualdades

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad

---

### Formación al empleado/a |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

**Indicador GRI:** 404

---

### Ambiente laboral |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

---

### Diversidad de la plantilla en la entidad |

**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

## INFORME DE PROGRESO 2020

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 102-8, 405, 401-1

---

### Evaluación de desempeño a empleados/as |

**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Indicador GRI:** 404-3

---

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

**Indicador GRI:** 403

---

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental |

**Principio:** Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

**ODS relacionado:** 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

---

### Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad |

**Principio:** Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

---

### Conciliación familiar y laboral |

**Principio:** Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

**Indicador GRI:** 401-3, 401-2

---

## Proveedores

---

### Sensibilización a proveedores en sostenibilidad |

**Principio:** Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la



vulneración de los derechos humanos.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

---

### Evaluación de proveedores en aspectos de RSE |

**Principio:** Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

**Indicador GRI:** 308-1, 308-2, 414, 407

---

### Relación duradera con los proveedores |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

**Indicador GRI:** 102-9

---

### Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE |

**Principio:** Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable, 13 | Acción por el clima

---

## Clientes

### Relación duradera con los clientes |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

---

### Fomento de la calidad en la entidad |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Consumidores

**Indicador GRI:** 416

---

### Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

## INFORME DE PROGRESO 2020

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 03 | Salud y Bienestar  
**Indicador GRI:** 418

---

### Resolución de incidencias y satisfacción del cliente |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

---

### Sensibilización a clientes en sostenibilidad |

**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

---

## Medioambiente

---

### Medidas de economía circular |

**Principio:** Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones ambientales: Economía Circular y prevención y gestión

**Indicador GRI:** 301-2, 301-3

---

### Consumo de la entidad |

**Principio:** Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

**Indicador GRI:** 301-1, 302-1, 302-2

---

### Movilidad Sostenible |

**Principio:** Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

**ODS relacionado:** 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

---

### Protección de la biodiversidad |

**Principio:** Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**ODS relacionado:** 14 | Vida Submarina, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones ambientales: Protección de la biodiversidad

**Indicador GRI:** 304-2, 304-3

## Cálculo y compensación de las emisiones en CO2 |

**Principio:** Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**ODS relacionado:** 13 | Acción por el clima

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

**Indicador GRI:** 305-1, 305-2, 305-3

---

## Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente |

**Principio:** Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

**ODS relacionado:** 07 | Energía Asequible y no contaminante, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recurso

**Indicador GRI:** 302-4

---

## Cambio Climático |

**Principio:** Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**ODS relacionado:** 13 | Acción por el clima

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

**Indicador GRI:** 201-2



# INFORME DE PROGRESO 2021

Ambar Legal S.L.

