



Responsabilidad corporativa



Comprometidos con generar un impacto positivo en nuestro sector, en la sociedad y en el medio ambiente.

Introducción

En Boult estamos orgullosos de poder describirnos como empresa responsable. Nos tomamos muy en serio esta faceta y tomamos decisiones comerciales que no sólo mejoran nuestros resultados, sino que también benefician a nuestro equipo, a nuestra cultura y a nuestro bienestar, así como a la sociedad dentro y fuera de nuestras fronteras.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU apuntalan nuestra estrategia de responsabilidad corporativa. Sabemos que nuestras decisiones pueden marcar la diferencia tanto en las comunidades locales como en las más alejadas. Fuimos el primer despacho de Propiedad Intelectual en dar el paso de unirse a las organizaciones London Sustainability Alliance, Mindful Business Charter, y Business in the Community, demostrando la seriedad con la que nos tomamos nuestra responsabilidad en esta área.

Nuestro Director de Operaciones, Andrew Little, es el máximo responsable de la estrategia de responsabilidad corporativa en Boult. A su modo de ver, ser una empresa responsable es inherente al estilo propio de Boult.

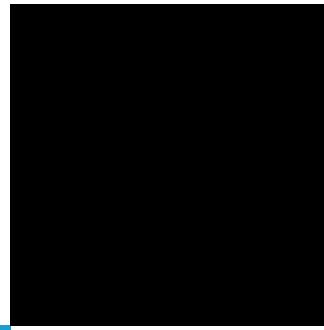
A nivel directivo, nuestra estrategia cubre tres pilares fundamentales: la igualdad, diversidad e integración, o EDI por sus siglas en inglés (incluyendo la movilidad social y la contratación); el apoyo a causas benéficas, medioambientales y sociales (ESG); y, por último, el bienestar. Andrew es firme defensor de los tres y la firma cuenta con un ambicioso programa de iniciativas y eventos que abarca las tres vertientes de nuestra responsabilidad corporativa.



Andrew Little, Director de Operaciones (COO)

«En esencia, somos una organización cercana y atenta. La clave de nuestra cultura se encuentra en ofrecer un servicio excelente a los clientes y que, al mismo tiempo, lo hagamos de forma satisfactoria para nuestro personal».

**Andrew Little,
Director de Operaciones (COO)**



La opinión de Andrew sobre la EDI es clara: «Es fundamental seguir avanzando en el capítulo de EDI de nuestro plan y que no se convierta en una mera lista de casillas a llenar», explica Andrew. «Queremos demostrar claramente que, siempre que se cuente con las cualificaciones adecuadas, no debería haber barreras ni para entrar ni para progresar en esta profesión».

La reciente puesta en marcha de la política de voluntariado significa que Boult se centrará de manera más efectiva en las iniciativas benéficas. «Era prioritario renovar el comité de beneficencia» afirma, «así como también lo fue establecer el programa de voluntariado desplegando una política completa en esta materia. Vamos a pedir activamente que la gente salga a hacer voluntariado».

Andrew también subraya la importancia de nuestra estrategia de bienestar para todo el personal. «El bienestar es, en parte, una cuestión de comunicación. Debemos informar a nuestro personal de toda la ayuda a su disposición, además de crear un entorno seguro en el lugar de trabajo para que la gente que lo necesite pueda pedir ayuda y hablar con sus compañeros.

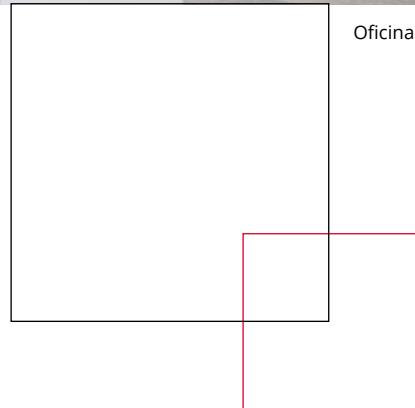
Consideramos que una de las principales prioridades de RR.HH. es construir una estructura que facilite la conciliación de la vida privada y laboral, y que también fomente el bienestar y el apoyo a la salud mental».

Desde el punto de vista comercial y social, vemos que los nuevos clientes y los antiguos cada vez demandan más información sobre resultados tangibles en materia de responsabilidad corporativa. «Debemos estar dispuestos a recurrir a expertos para lograr el verdadero impacto esperado tanto por nosotros como por nuestros clientes. De la misma forma que nuestros clientes recurren a nosotros para que los asesoremos, no deberíamos tener miedo de hablar con otras organizaciones para asesorarnos en ámbitos en los que no somos expertos. Estamos en conversaciones con varios organismos externos tales como el Mindful Business Charter, la Legal Sustainability Alliance y el Business In The Community», afirma. «Nos proporcionan información sobre cómo informar sobre las métricas de la mejor manera y con el mejor enfoque posible en cuanto a prácticas recomendadas».

Andrew se muestra entusiasmado con la situación general de la empresa en su camino hacia la responsabilidad empresarial. «Estamos progresando y seguiremos haciéndolo. Por encima de todo, hacemos todo lo necesario para preservar la cultura de la firma. Somos una firma espléndida para trabajar y queremos asegurarnos de que todo el personal también lo percibe de esta manera».



Oficina de Londres



Igualdad, diversidad e integración

En Boult, creemos en la integración y en crear un entorno laboral en el que todos se sientan cómodos siendo ellos mismos. Atraer, desarrollar y retener un equipo diverso y crear una cultura integradora en la que la gente se sienta valorada es muy importante para nosotros. Tradicionalmente, el sector jurídico en el Reino Unido se ha considerado terreno de hombres blancos y de clase media. Boult tiene un largo historial de lucha contra este estereotipo y ha contado con mujeres que han desempeñado importantes funciones de liderazgo como socias (incluidas las funciones de socia directora y socias senior) y en puestos de alta dirección, durante décadas. Sin embargo, hemos sido capaces de reconocer que podemos hacer mucho más, en especial para ampliar la variedad de orígenes étnicos y socioeconómicos que podemos contratar para nuestro equipo de agentes y abogados. Con el esfuerzo de todos, hemos conseguido cambios tangibles y hemos creado un impacto positivo en nuestra cultura. Estamos orgullosos de todas las acciones que estamos tomando, y que continuaremos de cara al futuro.

En 2021 trabajamos junto con Focal Point, una organización dedicada a ayudar a que los lugares de trabajo se conviertan en entornos más integradores y respetuosos, para crear una encuesta para el personal y entender lo que pensaba nuestra gente acerca de nuestra cultura, igualdad, diversidad e integración en Boult. Nuestra intención era hacer balance de dónde nos encontrábamos y hacia dónde queríamos dirigirnos. Posteriormente, los miembros del consejo de Responsabilidad Corporativa pudieron valerse de estos resultados para desarrollar un nuevo enfoque y perspectiva sobre la igualdad, diversidad e integración.

La socia Susi Fish, directora del programa de la EDI en Boult, cuenta con una larga experiencia en este ámbito. Ella es una de las presidentas del grupo de Mujeres en PI de IP Inclusive (una iniciativa que trasciende a todo el sector en Reino Unido) y forma parte de los comités de Diversidad e Integración y Mujeres en PI de la Intellectual Property Owners Association. Su labor fue reconocida cuando fue mencionada dentro de un grupo de solo 20 "Global Diversity Champions" de la WIPR de 2021.

«Una gobernanza adecuada es fundamental para mantener y fomentar la igualdad, la integración y la diversidad. Para crear un cambio positivo que produzca resultados, necesitamos el liderazgo adecuado. En 2022 cambiamos la manera en la que nos enfocamos en la Responsabilidad Corporativa y, como parte de esta nueva estrategia, creamos un comité de voluntarios de la EDI, compuesto por personal de una amplia variedad de departamentos, oficinas y con diferentes niveles de antigüedad. El comité es responsable de establecer la estrategia de la EDI de nuestra firma, de implementar iniciativas y además es responsable ante el consejo de Responsabilidad Corporativa. Contar con un grupo comprometido de miembros del personal que está dispuesto a alcanzar nuestros objetivos es clave para impulsarnos y acelerar el ritmo del cambio».

El desarrollo de nuestra estrategia de EDI continúa. Hemos examinado las políticas, los procesos de contratación, las estrategias de desarrollo y los cursos de responsabilidad y liderazgo para asegurarnos de que nuestro enfoque fomenta la diversidad y valora las diferencias.



Jodie Bates, Formadora de IT

Hemos impartido sesiones para sensibilizar al equipo sobre los prejuicios inconscientes y la neurodiversidad, con el fin de ayudar a la gente a entender y abordar estos temas. Se han tomado medidas proactivas para afrontar los desafíos relacionados con la EDI en nuestro sector y más allá, colaborando con redes y organizaciones de apoyo como WorkLife Central, IP Inclusive, y el General Counsel for Diversity & Inclusion. También hemos firmado acuerdos y nos hemos comprometido con organizaciones con las que compartimos valores y aspiraciones, como los Estatutos de IP Inclusive y el Compromiso de Liderazgo Sénior de IP Inclusive.

Para Susi, existe la oportunidad de marcar una diferencia tangible para los futuros profesionales del sector de la PI, para nuestro personal y para nuestra comunidad en general. «Me siento muy orgullosa de lo que este comité ha conseguido hasta ahora y, con su energía, sé que el ritmo de cambios se mantendrá de cara al futuro».

Caso práctico

Jodie Johnson, Formadora de IT, mantiene un papel activo en la EDI y en la movilidad social, tanto internamente en Boult como de manera externa, a través de IP Inclusive.

«Conocí el trabajo de IP Inclusive a partir de una conversación en la firma. Participo en los comités de EDI y de Bienestar de Boult y pensé que IP Inclusive era una gran oportunidad para marcar la diferencia, no sólo en materia de igualdad interna, diversidad, integración y bienestar, sino también en el sector de la PI en general.

El consejo asesor de IP Inclusive aúna a la gente del sector de la PI con un único objetivo: fomentar y mejorar la igualdad, la diversidad, la integración y el bienestar en nuestra comunidad. Como redes, tenemos IP and Me (para profesionales de PI de minorías étnicas), IP Ability (para gente con discapacidad, sus cuidadores y aliados), IP Futures (para profesionales de la PI en prácticas y al comienzo de su carrera), la IP Non-traditional Family Network (para madres y padres solteros, familias con hijos propios y de una relación anterior, familias adoptivas, familias LGBT+ y otras familias no tradicionales en el Reino Unido), IP Out (para LGBT+ y sus aliados), y Women in IP (para mujeres que trabajan en la profesión de la PI).

Formo parte del consejo asesor de IP Inclusive y ayudo a orientar las actividades del grupo. Me apasiona la mejora de la representación de otros profesionales de nuestro sector distintos de los agentes y abogados, y de poder involucrar a un mayor número de ellos en el programa de IP Inclusive. Recientemente pronuncié un discurso sobre el mismo tema en un evento de la industria, que fue muy bien recibido».

Bienestar

Mantener el bienestar de nuestra gente es de vital importancia para Boult. Siempre hemos estado orgullosos de nuestra cultura de amabilidad y compañerismo y de contribuir al bienestar mental y físico de aquellos que trabajan con nosotros.

La directora de RR.HH., Angela McCleave, dirige el comité de Bienestar de Boult. «Me apasiona tratar con personas» afirma, «y en particular ayudar a los demás a ser las mejores versiones de sí mismos y poder superar cualquier obstáculo que se interponga en el camino».

La finalidad de este grupo es contribuir al bienestar de cualquier persona de la firma, sirviendo de punto de contacto y orientando a cualquiera que sufra un problema de salud mental o de angustia emocional. Con este fin, cada año, los voluntarios del grupo asisten a formación de primeros auxilios en salud mental.

Todavía hay grandes estigmas en torno a la salud mental. Hasta cuando alguien afirma abiertamente que desea hablar y compartir sus problemas puede seguir teniendo reticencias internas a la hora de hablar. Ángela está decidida a romper esas barreras «siempre que pueda, para seguir desarrollando una cultura auténtica de franqueza y de apoyo aquí dentro de Boult».

Ángela es una firme defensora de la inversión en este ámbito. «Desde una perspectiva

holística, también tiene todo el sentido hacer lo que esté en nuestra mano para mejorar la salud mental y el bienestar físico de nuestro personal, ya que la gente es la esencia misma de nuestro trabajo y del servicio que prestamos a nuestros clientes. Apoyar la salud física y mental de nuestra gente, dentro y fuera de la oficina, mejora nuestro rendimiento como firma y el servicio que ofrecemos a nuestros clientes».

De cara al futuro, Ángela y el equipo tienen una serie de programas en el horizonte para mantener la estrategia de bienestar de Boult. «Estamos valorando más formas de mejorar la manera de apoyar al personal, mediante el uso continuo de las herramientas de salud mental de Vitality, Simplyhealth y Health Assured, nuestro programa de asistencia al personal», afirma. «También hemos establecido un programa de formación para todo el personal en materia de igualdad, diversidad e integración, que incluye temas de bienestar para sensibilizar sobre los posibles factores subyacentes de la angustia mental para que el personal pueda reconocerlos, tanto en ellos como en sus compañeros».

En última instancia, Ángela cree que «ninguno de nosotros es inmune a sufrir problemas de salud mental, con independencia del nivel en que nos encontremos dentro de la firma. En Boult, no se trata de palabras vacías. Cuidamos a nuestra gente porque sin ellos, no existiría Boult».



Tarik Chaibi, Responsable de marcas, Dpto. de Registros y Renovaciones

Caso práctico

«Nada más enterarme de que había un comité de bienestar aquí en Boult, sentí la necesidad de participar. Hay pocas maneras más eficaces de ayudar a la gente que con el apoyo a la salud mental. A decir verdad, otra razón por la que me involucré fue que las estadísticas sobre los hombres de mi edad son desoladoras: el suicidio es la principal causa de muerte entre los hombres menores de 50 años. ¿Cuántas de esas muertes se pueden prevenir? ¿Cuántas personas se vieron afectadas por cada uno de estos casos? El Grupo de Bienestar de Boult, liderado por Ángela McCleave, me apuntó en 2022 a un excelente Curso de primeros auxilios en salud mental. El curso me enseñó todos los aspectos de la salud mental, cómo proporcionar apoyo inicial y qué recursos están disponibles para todos nosotros. Ahora tengo la suerte de decir que soy auxiliar acreditado por MHFA England en primeros auxilios de salud mental. Nadie está solo y hay que normalizar no estar bien. Boult ha sido revolucionario con su enfoque y tono con respecto al apoyo a la salud mental y me siento privilegiado de formar parte de ello»

**Tarik Chaibi, Responsable de marcas,
Dpto. de Registros y Renovaciones**

09

Jonathan's Voice y Boult

Boult reconoce la importancia de una buena salud mental para formar un lugar de trabajo más feliz, eficiente y equilibrado. Esta puede ser una profesión muy estresante y, si bien no se puede eliminar por completo todo el estrés, en Boult tratamos de que se reparta y, con suerte, disminuya, ofreciendo un lugar de trabajo que fomente la conversación entre compañeros y personal de diferentes equipos y niveles. Esto permite que se reparta la carga de trabajo, que se compartan las preocupaciones y que se hable abiertamente de sugerir e implementar cambios en las prácticas laborales que puedan ayudar a liberar esa carga.

Asimismo, contamos con medidas para detectar las dificultades de los demás (por ejemplo, en el hogar o trabajo) y para que la organización ofrezca su apoyo, de forma que las personas puedan hablar de cuestiones que las puedan afectar con franqueza y sin estígmias. Con esta finalidad, estamos abiertos a trabajar con instituciones externas y organizaciones benéficas, entre ellas Jonathan's Voice.



Jonathan's Voice se fundó en el 2017 en memoria de Jonathan McCartney, un agente de patentes que aquel año se quitó la vida de forma trágica. Esta organización benéfica ayuda a fomentar el bienestar mental y la concienciación sobre la salud mental, centrándose especialmente en la industria de la PI y en aquellos que están comenzando su carrera.

El objetivo de esta organización benéfica es reducir el estigma asociado con los problemas de salud mental y empoderar a la gente para que hable y pida ayuda cuando la necesite. En estrecha colaboración con organizaciones como CIPA, CITMA y IP Inclusive, además de empresas particulares, contribuyen a concienciar y ayudar a estas últimas a desarrollar unas mejores prácticas de salud mental y bienestar en el lugar de trabajo. Ofrecen varios recursos en su web, no solo para ayudar a profesionales de la PI, sino también para gerentes y supervisores de organizaciones de PI.

Victoria Russell, asociada sénior, ha desempeñado un papel importante en la presentación de Jonathan's Voice a Boult. «He conocido Jonathan's Voice a través de su colaboración con IP Inclusive», afirma.

«Me animaron a ponerme en contacto, y Graham y Katie de Jonathan's Voice finalmente vinieron a impartir una interesante presentación sobre la organización benéfica y la labor que desarrollan».

La charla se impartió para el personal como parte de nuestro programa de eventos de Movember. «La presentación sirvió para destacar la importancia de facilitar una buena salud mental en el lugar de trabajo y por qué debería ser una prioridad para las empresas». Aunque solo es el comienzo, Boult desea seguir desarrollando nuestra relación con Jonathan's Voice. Victoria añade, «tenemos la intención de hacer más para fomentar la salud mental dentro de Boult y para que el espíritu de nuestra firma vaya dirigido a asentar un lugar de trabajo saludable».



Dra. Susi Fish, Socia y responsable del programa de EDI

Movilidad social

Durante décadas, la profesión de la PI en el Reino Unido ha tenido una reputación de ser abrumadoramente blanca, masculina y de clase media. Los clientes cada vez demandan una representación más amplia de sus equipos jurídicos. Nuestro socio Matthew Spencer ha ayudado a poner en marcha nuestra asociación con Sutton Trust para garantizar la diversidad de candidatos en los puestos que ofrecemos.

«Queremos desmontar la percepción de que el sector legal es elitista y ayudar a generar interés por la profesión en una comunidad más amplia. The Sutton Trust trabaja con estudiantes que todavía deben elegir su carrera universitaria y profesión. Ese es el momento óptimo para colaborar con estos jóvenes. Fuimos el primer despacho de marcas y patentes en adherirnos a The Trust. Nuestro objetivo es dar a conocer nuestra maravillosa profesión, y cómo acceder a ella».

Hasta la fecha, hemos tenido bastante éxito: «Por las impresiones que hemos recibido hasta ahora, estamos seguros de que, junto con The trust, podemos ayudar a romper barreras y a inspirar a gente de cualquier origen a incorporarse a la profesión.» señala Matthew. «Por supuesto, esto nos beneficia a nosotros, pero también a nuestros clientes, que quieren trabajar con los mejores sin importar su procedencia».

Aunque los comienzos han sido positivos, Matthew admite que, más que un objetivo a corto plazo, se trata de un compromiso a largo plazo que necesita de un esfuerzo firme. «Nos hemos comprometido a ayudar a quienes afrontan obstáculos para entrar y tener éxito en la profesión de la PI por razón de sus orígenes étnicos o socioeconómicos. Todos estamos decididos a cumplir con esta promesa durante los próximos meses y años».

«Fui capaz de adquirir una valiosa información sobre la PI y entender mejor las diferentes vías de acceso al sector legal, por ejemplo, a través de las materias STEM».

Participante del Sutton Trust

«Me abrió los ojos al mundo de la PI y a otra forma de abordar la enseñanza superior. Sin duda me permitió ver cómo se aplican las competencias y el conocimiento en la práctica».

Participante del Sutton Trust

«Nos encanta trabajar con Boult, ya que es una empresa que brinda una oportunidad inestimable a los estudiantes de Sutton Trust, al darles una visión única del Derecho de la PI y una ocasión fantástica de conocer en persona a abogados y agentes, lo que será decisivo a la hora de aumentar la movilidad social en el Derecho de la PI. Esperamos mantener nuestra asociación con Boult durante los próximos años».

Katy Hampshire, Directora de programas, Sutton Trust



Dr Matthew Spencer, Socio y responsable del programa de Movilidad social

- El 100 % de los participantes está muy de acuerdo o de acuerdo con que estas prácticas fueron útiles.
- El 100 % de los participantes está muy de acuerdo o de acuerdo con que estas prácticas fueron interesantes.
- El 89 % afirmó que la participación en estas prácticas aumentó las probabilidades de dedicarse a la profesión de la PI.
- El 100 % dijo que entendía mejor las certificaciones y competencias necesarias para una carrera en PI.

Jornada de puertas abiertas

Tenemos una estrategia continua para alcanzar al conjunto más amplio y diverso de la reserva de talento excelente. En este contexto, hemos creado una jornada de puertas abiertas para estudiantes universitarios que han finalizado al menos el primer año de su carrera universitaria.

Al tratarse de un evento virtual, no nos limitamos a alcanzar a aquellos que están geográficamente más cerca, y podemos acoger a mucha más gente que si lo hicieramos de manera presencial. El objetivo es llegar no solo a aquellos que saben que quieren una carrera en la PI, sino también a aquellos que están por detrás en la elección de su carrera profesional, para que consideren las posibles opciones. El programa ha tenido una buena acogida desde su puesta en marcha, y esperamos que asistan unos 100 participantes a cada jornada de puertas abiertas.

Nuestro socio Nick Widdowson supervisa nuestra estrategia de contratación y el programa de puertas abiertas de Boult. «La jornada de puertas abiertas nos permite alcanzar el mejor talento posible, al inicio de su carrera», afirma. «Queremos ayudar a los asistentes a decidir si la profesión de la PI se adecuaría a sus competencias, intereses y pasiones. Con el fin de aumentar nuestro alcance, hemos trabajado arduamente en la promoción de la jornada de puertas abiertas y hemos participado con terceros para captar candidatos de ramas STEM. Nuestros objetivos de igualdad, diversidad e integración sustentan todas nuestras iniciativas de contratación. En nuestra última jornada de puertas abiertas, más del 64 % de los asistentes había recibido educación pública, el 64 % era mujeres, el 41 % no era blanco y el 28 % estaba formado por estudiantes universitarios de primera generación».

La jornada de puertas abiertas es un día distendido e informal. «Nuestro objetivo con la jornada no es impartir ponencias una tras otra», afirma Nick «sino presentar nuestra cultura a los participantes y ayudarles a entender qué es lo que caracteriza a un gran agente de patentes o marcas. Buscamos dar acceso a diferentes personas de Boult para que los asistentes puedan hacerles sus preguntas, con el fin de ayudarles a entender lo que implica la profesión de agente de patentes o marcas».

Nick entiende que el éxito de nuestra jornada de puertas abiertas supone un paso importante a la hora de contratar al mejor talento posible para nuestra firma. «Contratar el mejor talento es el factor más importante a la hora de maximizar el éxito futuro de nuestra empresa», afirma. «Trabajamos con una enorme variedad de clientes de diversas culturas empresariales y necesidades de propiedad intelectual e industrial. En Boult, no podemos encajar a todos en el mismo molde. Contratar talento diverso nos ayuda a dar respuesta a la diversidad existente en las necesidades de nuestros clientes de forma más efectiva. La igualdad, la diversidad y la integración no son objetivos accesorios para nosotros, ya que necesitamos todos estos elementos para asegurarnos de proporcionar un servicio excelente con el que satisfacer las necesidades diversas de nuestros clientes».



Dr Nick Widdowson, Socio y responsable de la Jornada de puertas abiertas



Dr Oliver Rutt, Socio y responsable del programa de ESG y acciones benéficas

Causas benéficas, sociales, medioambientales y de gobernanza

La ONU ha planteado el 2030 como límite para cambiar radicalmente nuestros hábitos, reducir el consumo de carbono y mejorar nuestro enfoque en materia de sostenibilidad y, para Boult, esta es una cuestión esencial. Tras inscribirnos en la Legal Sustainability Alliance (LSA), Business in the Community (BITC) y One Tribe, nos hemos comprometido a mejorar nuestro impacto social y ecológico a largo plazo. Como empresa, aspiramos a ser neutros en carbono con el tiempo.

Oliver Rutt, socio, dirige las iniciativas benéficas, y de Medio Ambiente, Social y Gobernanza (ESG) de Boult. En sus propias palabras, «dirijo nuestro comité de Medio Ambiente y Acciones Benéficas, que está formado por voluntarios de la firma. Tenemos la responsabilidad liderar y marcar la diferencia en estos ámbitos de la firma».

«Es lo que debemos hacer», añade. «Deberíamos ser responsables de nuestro impacto en la sociedad y de nuestra huella medioambiental y hacer lo posible por reducir cualquier impacto negativo. Es algo que apasiona a nuestro personal». En su opinión, nuestra capacidad de contribuir positivamente en cuestiones de medio ambiente es mucho mayor al actuar como firma en lugar de hacerlo solos. «Podemos lograr más trabajando en grupo que de forma individual. Es mucho más fácil marcar la diferencia con un grupo grande de personas».

Para Oliver, asumir la dirección de nuestras actividades benéficas, medioambientales, sociales y de gobernanza, resultó algo natural tanto desde la perspectiva profesional como personal. «Desde el punto de vista químico, mucha de la tecnología con la que hemos trabajado en los últimos años cada vez está más relacionada con reducir el impacto medioambiental de los productos, muchos de ellos relacionados con el control de

las emisiones. Antes, la tecnología trataba de «cómo conseguir X»; y ahora es «cómo conseguir X mientras reducimos nuestra huella de carbono». Estamos siendo testigos de este cambio día tras día».

Como en todos los ámbitos empresariales, la pandemia tuvo un profundo efecto en nuestro programa de beneficencia, medio ambiente, social, y de gobernanza «Muchas de nuestras iniciativas de sostenibilidad con efecto inmediato sucedieron durante el confinamiento de forma automática», afirma Oliver. «Ahora casi no utilizamos papel». Nuestra mudanza al nuevo edificio en Salisbury Square va en la misma línea. Es un edificio acreditado como excelente por el Método de Evaluación Ambiental del Building Research Establishment (BREEAM, por sus siglas en inglés), recibió el premio Green Apple en el 2021 y dispone de luces automáticas que ayudan a la reducción de carbono, por ejemplo, en los baños y en las salas de reuniones.

Con respecto a las acciones benéficas, nuestra estrategia de voluntariado es una prioridad esencial para la firma. Ofrecemos dos días completamente remunerados en los que el personal puede presentarse voluntario para una buena causa social. Para garantizar que se reconocen y se respaldan estas acciones, remuneramos totalmente esas horas. Oliver desea mantener nuestro enfoque en el voluntariado tan flexible como sea posible para el personal de Boult. «No queremos ser demasiado rígidos. Pensamos que hay dos maneras de afrontar este tema: hay gente que ha organizado su propia participación y otros que quieren ayudar, pero no tienen una referencia. En este último caso, la firma tratará de sugerir un voluntariado». En 2022, conseguimos avances para asentar un programa de voluntariado y Oliver pretende ampliarlo.

Palabras finales de Dr Howard Sands

Para concluir nuestras reflexiones sobre la responsabilidad corporativa y su significado para Boult, le pedimos a Dr Howard Sands, Socio Director, que resuma su importancia para él personalmente, y para Boult como firma.

«Boult siempre se ha guiado por un conjunto claro de valores éticos que nos mantiene firmemente arraigados y fieles a nuestros principios fundamentales. Nos orientan para tomar decisiones por el bien común, incluso aunque puedan no redundar en nuestro beneficio personal a corto plazo».

Un elemento clave de nuestra estrategia de bienestar, que él quiere reforzar, es el de la conciliación de la vida laboral y familiar. «Desde hace ya muchos años, la conciliación de la vida laboral y familiar ha sido importante para nosotros. Creemos que alguien que tenga tiempo para dedicar a actividades fuera del horario laboral (ya sea un pasatiempo, la familia, el ejercicio o el trabajo voluntario) será una persona más completa y feliz, lo que a su vez conllevará un entorno laboral más saludable y a un trabajo más satisfactorio y productivo, además de mejores relaciones con nuestros clientes».

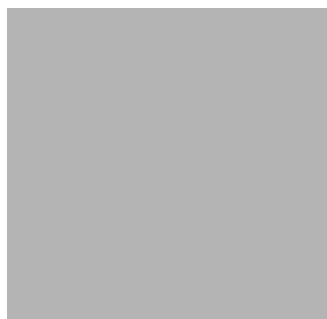
Finalmente, Howard insiste en que ser una empresa responsable no sólo se trata de una cualidad interesante: es un elemento fundamental del éxito de Boult. «Nuestra estrategia de responsabilidad corporativa es la base de nuestro negocio porque demuestra nuestro compromiso para crear un impacto positivo en la sociedad», dice Howard. «Fomenta la vinculación del personal, aumenta la moral, la retención de clientes y la lealtad. Todos salimos ganado; es más que evidente que es lo que debemos hacer».



Dr Howard Sands, Socio Director

«Boult siempre se ha guiado por un conjunto claro de valores éticos que nos mantiene firmemente arraigados y fieles a nuestros principios fundamentales. Nos orientan para tomar decisiones por el bien común, incluso aunque puedan no redundar en nuestro beneficio personal a corto plazo».

**Dr Howard Sands,
Socio Director**



Boult Wade Tennant Spain, S.L.P

Avda. de Europa 26
Ática 5 Planta 2
28224 Pozuelo de Alarcón
Madrid
España
www.boult.com

Esta publicación no trata necesariamente todas las cuestiones ni cubre todos los aspectos de los temas que aborda. No pretende ofrecer asesoramiento jurídico ni de ningún otro tipo.

© Boult Wade Tennant Spain, S.L.P. 2026.

Boult Wade Tennant Spain, S.L.P. es una sociedad limitada profesional inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Folio electrónico IRUS 1000437753476, Inscripción 1, Hoja M-841350, NIF B-75576991. Los abogados y agentes de la propiedad industrial de Boult Wade Tennant Spain, S.L.P. se encuentran colegiados para el ejercicio ante el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid y el listado de agentes de la Oficina Española de Patentes y Marcas. La firma es parte del grupo internacional que incluye a Boult Wade Tennant LLP, con oficinas en Londres, Frankfurt, Múnich, Madrid, Cambridge y Reading.

La lista de los miembros de Boult Wade Tennant LLP está disponible para su inspección en el domicilio social en Salisbury Square House y en nuestra página web.

Oficinas en Londres, Frankfurt, Munich, Madrid, Cambridge y Reading.