



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Cuatrecasas Gonçalves Pereira, S.L.P.



• C

CUATRECASAS. GONÇALVES PEREIRA

PASEO DE GRACIA, 111 · 08008 BARCELONA · TEL. +34 93 290 55 00 · FAX +34 93 290 55 67

EMILIO CUATRECASAS
Presidente ejecutivo

Red Española De Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Núñez de Balboa, 116, Pta. 5ª Pta. 27
28006 Madrid

Barcelona, 25 de octubre de 2011

Muy Sres. míos,

Tengo la satisfacción de presentar por sexto año consecutivo el Informe de Progreso de aplicación y desarrollo de los principios que integran el Pacto Mundial 2010.

El pasado 25 de febrero de 2010 el Consejo de Administración de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira aprobó la constitución de un Comité RSC, con el objetivo de crear y mantener un marco permanente para ordenar, explicitar y desarrollar la política de responsabilidad social corporativa del despacho.

El objetivo principal del Comité en 2010 fue el de preparar una propuesta de plan estratégico de RSC para los próximos dos años. Durante todo el año 2010, dicho Comité ha desarrollado una intensa tarea de revisión y evaluación de los procesos y acciones existentes relacionadas con la RSC. Fruto de este diagnóstico se han identificado los ámbitos prioritarios para reforzar o establecer políticas concretas con objetivos específicos.

El Consejo de Administración de la Firma aprobó en noviembre de 2010 el Plan Estratégico RSC para 2011 y 2012 que pivota sobre cuatro ejes: Valores, Nuestra Gente, Medio Ambiente y Acción Social. Es y será un Plan en continua evolución que se modelará a las circunstancias y prioridades de nuestra actividad y nuestros grupos de interés.

Estos trabajos reflejan el compromiso de CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA con los principios del Pacto Mundial, compromiso que va impregnando las diferentes áreas de la firma y por el que trabajamos con la ilusión de que forme parte del ADN de nuestra organización.



CUATRECASAS. GONÇALVES PEREIRA

No quiero dejar de destacar en el 2010, la consolidación y crecimiento de nuestro Programa Pro Bono con la participación de centenares de abogados y abogadas, desde los más jóvenes hasta los socios. Destacar igualmente la apuesta firme por el uso de la tecnología como herramienta clave para mejorar el impacto medioambiental de nuestra actividad.

Cordialmente,



Emilio Cuatrecasas



Información general

Perfil de la entidad: Cuatrecasas Gonçalves Pereira, S.L.P.

- **Dirección:** Pº Gracia, 111
- **Dirección web:** www.cuatrecasas.com
- **Alto cargo:** Emilio Cuatrecasas Figueras, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 22/03/2002
- **Número de empleados:** 1300
- **Sector:** Servicios profesionales (Abogados)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Abogados
- **Ventas / Ingresos:** 213.700.000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** 0
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** accionistas
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Nuestra organización desarrolla una actividad de prestación de servicios y por tanto las personas que trabajamos en la Firma y la relación con el cliente son los ámbito de mayor interés propios de la abogacía. A ello unimos la ciudadanía en general.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:** España, Portugal, Francia, Bélgica, Reino Unido, Marruecos, USA, Brasil, China y en Argentina y Méjico por alianza con despachos de dichos países.
- **Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:** Todo el grupo
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** El Plan Estratégico de RSC 2011-2012, elaborado durante el 2010, constituye el documento de referencia para cumplimentar los distintos apartados del informe
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** El informe se encuentra a disposición de todos los profesionales en la intranet de la organización. Asimismo, se publica en la web de la Red Española del Pacto Mundial y en la web de Global Compact
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** "Mejor firma de abogados ibérica del año" Financial Times-Mergermarket; "Mejor firma de abogados española" International Legal Alliance Summit & Awards; "Innovative Lawyers 2010" de Finacial Times.
- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** 2010



- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Se han mantenido los canales de participación y comunicación establecidos desde años anteriores (ver Informes anteriores). Como avance hay que mencionar que los trabajos del Comité RSC durante el 2010 para elaborar el Plan Estratégico RSC 2011-2012 han incorporado grupos de trabajo para encauzar la participación de las personas que trabajamos en la Firma en la labor de verificación y diagnóstico y establecimiento de los objetivos y el agenda de actuación que conforman el Plan Estratégico.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Cuatrecasas, Gonçalves Pereira es una sociedad mercantil. El gobierno corresponde a un consejo de administración, del que dependen los comités y órganos directivos por áreas y materias.
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (Sí) El Comité RSC creado en el 2010 tiene como uno de sus miembros a un consejero. Las propuestas y labor del Comité RSC se someten a debate y aprobación de Dirección general o del Consejo de administración, según corresponda, de forma que las políticas y plan de actuación en materia de RSC en general respondan a criterios estratégicos de la Firma, debatidos y aprobados por sus órganos de dirección. Consideramos que este supone un avance cualitativo importante en la integración de políticas responsables en nuestro día a día.
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes 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 e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* En el Comité RSC se integra al consejo de administración representado por un consejero. El Plan estratégico RSC 2011-2012 ha sido debatido y aprobado por el Consejo de administración. El Presidente de la Firma, que tiene funciones ejecutivas, y sus Directores generales y Directores de oficinas tienen una participación directa en la aprobación y construcción de los procesos y actuaciones en materia de RSC.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) A través del Programa Pro Bono colaboramos prestando nuestros servicios legales de forma gratuita a entidades sin ánimo de lucro cuya labor coadyuva a los Objetivos del Milenio. En nuestra labor como miembros del Comité Ejecutivo de ASEPPAM, colaboramos en las actuaciones que realiza esta Asociación española para la difusión y creación de iniciativas tanto en relación con la difusión y cumplimiento en España de los Principios del Pacto Mundial como de los Objetivos del Milenio.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://cuatrecasas.com>



- *Implantación otros Grupos de Interés:* A lo largo de todo el informe se va haciendo referencia a la implantación de los 10 principios en relación al grupo de interés "accionistas"
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Elisabeth de Nadal / María Moína Villamayor
- *Tipo de informe:* A+C

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



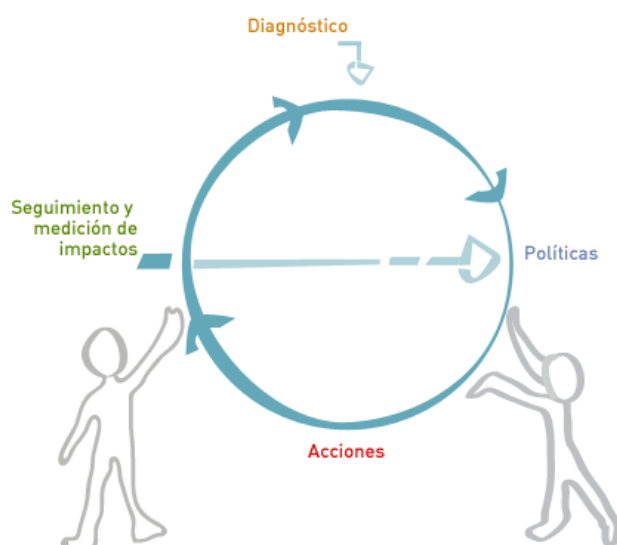
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C2I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: En este Informe de 2010 queremos destacar el punto de inflexión que la Firma ha realizado en su RSC. La constitución de un Comité RSC es resultado de esta inflexión. Su principal objetivo para 2010 ha sido precisamente diagnosticar en global las diversas actuaciones y procesos de la Firma conectadas a la RSC y, por tanto, a los principios del Pacto Mundial.

Esta labor de diagnóstico ha permitido, por un lado constatar la existencia en toda la Firma de la sensibilidad y los valores que han nutrido y seguirán alimentando una RSC sincera y estratégica. Y por otro lado ha permitido priorizar ámbitos y definir políticas concretas que se han recogido en el Plan Estratégico RSC 2011-2012.

Objetivos: El objetivo principal de los trabajos del Comité RSC en 2010 se desarrolló en las siguientes fases:

- 1ª) Verificación de las acciones y procesos ya existentes, ordenándolos en 5 ámbitos definidos a través de los grupos de interés priorizados (Nuestra gente; Medio Ambiente; Sociedad; Mercado (clientes y otros interlocutores) y Accionistas.
- 2ª) Identificación de grupos de interés prioritarios y de determinación de políticas y objetivos concretos en cada uno de los ámbitos priorizados: Valores y Partnership, Nuestra Gente, Medio Ambiente y Acción social.
- 3ª) Identificación de responsables y adscripción de grupos de trabajo para el desarrollo de un plan de acción, seguimiento y rendición de cuentas en cada uno de los 4 ámbitos para lograr los objetivos definidos.
- 4ª) Debate y aprobación del Plan Estratégico RSC 2011-2012 en el Consejo de Administración y presentación a la Junta de socios y a la Firma



POLÍTICAS:



¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: El Plan Estratégico RSC 2011-2012 pivota sobre cuatro ejes: Valores y partnership, Nuestra gente, Medioambiente y Acción social.

Para cada eje se han definido objetivos concretos nacidos y alimentados de los valores que presiden nuestra organización. Estos valores se renovaron en un proceso participativo realizado en 2009 y quedaron reformulados en el 2010 en:

- Mérito y excelencia
- Eficiencia y fiabilidad
- Cohesión y unidad
- Respeto y diversidad
- Honestidad y transparencia.

Objetivos: A lo largo del presente informe se irán detallando los objetivos y plan de actuación y acciones fijados en cada uno de los ejes del Plan Estratégico RSC.

Destacamos a continuación los objetivos generales que definen las políticas en cada uno de los 4 ejes del Plan Estratégico RSC:

- VALORES Y PARTNERSHIP: desde un enfoque basado en la integridad y excelencia humana, los valores deben ser una herramienta para desarrollar el autogobierno y responsabilidad y la búsqueda de la mejora como seres humanos. Se reconoce el papel esencial de los socios de la Firma en este objetivo.

- NUESTRA GENTE: Reconocimiento de la necesidad y bondad de acercar expectativas generacionales distintas para caminar hacia la mejora del equilibrio entre profesión / persona. Desarrollo continuado y permanente del plan de igualdad, como herramienta conectada con el objetivo anterior.

MEDIO AMBIENTE: Nos remitimos a lo que se expone en los Principios 7, 8 y 9.

ACCION SOCIAL: Mejorar los canales de coordinación, participación y estrategia de la acción social de la Firma, manteniendo como bandera el Programa Pro Bono. En el ámbito de la LISMI caminar hacia la contratación directa y reforzar las alianzas estratégicas con proveedores de servicios y productos y las entidades que reciben aportaciones como medidas alternativas.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P1C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Tal como hemos mencionado, durante el 2010 el Comité determinó los ámbitos sobre los que impulsar la gestión responsable de la firma, y a su vez dentro de cada ámbito se identificaron los procesos y acciones que ya se estaban realizando.

En relación a la acción social llevada a cabo, destacar los datos del Programa Pro Bono 2010: 1486,50 horas dedicadas, 164 abogados voluntarios y 93 con horas incurridas (2 voluntarios por abogado requerido); 25 asuntos abiertos;



todo ello ha supuesto la colaboración con 22 entidades distintas.

Donaciones, cuotas y patrocinios a entidades del tercer sector, académicas o culturales o de promoción de la RSC: donaciones por importe de 111.000€.

La Firma cuenta con un departamento interno de prevención de riesgos laborales que periódicamente envía información sobre medidas preventivas y cuestiones de interés relacionadas con la salud en el trabajo. Adicionalmente, se ofrecen cursos on-line con recomendaciones e información sobre conductas que ayudan a la prevención de accidentes y enfermedades por razón del trabajo. Existe un apartado del portal interno destinado específicamente a informar sobre la materia.

Por otra parte, hay distintas vías de comunicación para fomentar la información y participación de las personas de la firma, la organización y sus departamentos. Cada área de organización dispone de un buzón o contacto para que cualquier persona en la organización pueda hacer llegar su opinión.

Objetivos: El objetivo para el 2011 es comunicar los nuevos valores de la firma entre los integrantes del despacho y establecer los comportamientos asociados a dichos valores

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C2I5)

Respuesta: SI

Implantación: *El resultado de los trabajos de verificación realizados ha permitido trazar los ejes sobre los que pivota el Plan Estratégico RSC de la firma.*

Objetivos: Para el 2011 en cada eje estratégico se contempla la rendición de cuentas de los resultados alcanzados y la explicación de lo que no se ha cumplido y los motivos. En el Informe de Progreso del próximo año podremos dar información al respecto.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: *Los clientes tienen información desde el momento en que contratan nuestros servicios del contenido de las condiciones generales de contratación y del código de ética de la firma. Asimismo, se cumple la normativa sobre protección de datos de carácter personal.*

El Area de seguridad del despacho también realiza mejoras continuas en aras a incrementar la protección de acceso a los edificios así como la custodia y destrucción confidencial de documentos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Describalas (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Con el fin de iniciar el proceso de diagnóstico y seguimiento, se ha elaborado una ficha por cada acción o proceso existente y vigente en la Firma en la que se incluyó la siguiente información: descripción y ámbito geográfico, responsables de su gestión, evaluación de cómo se ha formado la acción, herramientas de comunicación y formación, herramientas de seguimiento y mejora.

En relación a los empleados, la firma tiene una política definida sobre protección de los derechos laborales y mejora continua. El Plan Estratégico RSC prevé una serie de acciones a las que se hará referencia en los apartados correspondientes de este Informe y asigna unos equipos de trabajo y unos mecanismos de seguimiento y comunicación específicos.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C3I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: En relación a la transmisión de valores de la firma, cada año se organiza una reunión de tres días de duración, a la que denominamos El Compendio, para las personas incorporadas en el último año. El objetivo de El Compendio es familiarizar a los abogados y profesionales de organización de reciente incorporación con los valores, cultura y filosofía de la Firma, así como potenciar la cohesión del equipo humano y la integración de nuestros colaboradores en el despacho. Número de asistentes en la edición del 2010: 114; horas asistidas: 1.453.

Objetivos: Fruto de la labor realizada en el 2010 en cuanto la redefinición de los valores de la firma, se ha propuesto una adaptación del Compendio para darle un contenido coherente con dichos valores

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

* Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente: 0

* Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios: 0

* Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos : 0

Implantación: No se han producido incumplimientos

Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros) (P1C5I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: A través del Programa Pro Bono se ha asesorado gratuitamente a entidades sociales que



desarrollan labores de cooperación en España y Portugal y en países en vías de desarrollo (CESAL, Fundación Lleida Solidaria, Fundación CODESPA, Fundación Nuestros Pequeños Hermanos)

Objetivos: Este tipo de colaboraciones se mantendrán en el ejercicio 2011.

Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma (P1C5I2)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: En relación al Programa Pro bono, todos los casos en que colaboramos se analizan previamente por el Comité de Acción Social. Este Comité se reúne con periodicidad quincenal y examina las peticiones de colaboración que nos hacen llegar las entidades del tercer sector bien directamente o bien a través de los propios empleados del despacho.

Objetivos: En el ámbito de acción social, el Comité de RSC ha marcado como objetivo determinar unas líneas básicas comunes que inspiren las distintas actuaciones que se realizan en este ámbito: programa pro bono, voluntariado, donaciones, campañas banéficas, integración de personas discapacitadas y mejora en la gestión coordinada y transversal de estas actuaciones.

Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Describalas (P1C6I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.


Respuesta: 0

Implantación: Este indicador no resulta aplicable en nuestra actividad

• Resumen de Implantación:




Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de calidad	
	Falta de comunicación y transparencia	
	Incumplimiento de la Ley de Protección de datos (LOPD)	
	Insatisfacción del cliente y mala reputación	
	Inseguridad	
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad	
	Falta de comunicación	
	Falta de formación	
	Mal ambiente laboral	
	Otros	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de conducta	Valores, generar la confianza del cliente
	Código Ético	Valores, generar la confianza del cliente
	Política de calidad	Valores, generar la confianza del cliente
	Política de RSE	Valores, generar la confianza del cliente
	Política o Sistema de atención al cliente	Valores, generar la confianza del cliente
Empleados	Políticas internas de gestión	Valores, generar la confianza del cliente
	Código de conducta	Mejorar equilibrio profesion/persona, plan de igualdad y prevención de acoso
	Código Ético	Mejorar equilibrio profesion/persona, plan de igualdad y prevención de acoso
	Plan RSE	Mejorar equilibrio profesion/persona, plan de igualdad y prevención de acoso
	Política de RRHH	Mejorar equilibrio profesion/persona, plan de igualdad y prevención de acoso
	Política de seguridad y salud laboral	Mejorar equilibrio profesion/persona, plan de igualdad y prevención de acoso
	Políticas internas de gestión	Mejorar equilibrio profesion/persona, plan de igualdad y prevención de acoso
Reglamento interno	Mejorar equilibrio profesion/persona, plan de igualdad y prevención de acoso	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Definir comportamientos asociados a los valores de la firma
	RSE	Definir comportamientos asociados a los valores de la firma
Empleados	Acción social	Equilibrio profesion/persona; plan de igualdad y prevención del acoso
	RSE	Equilibrio profesion/persona; plan de igualdad y prevención del acoso



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	Valores: comunicacion y formación en su traslacion externa a clientes.
	Otros	Valores: comunicacion y formación en su traslacion externa a clientes.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Valores: comunicacion y formación en su traslacion externa a clientes.
	Servicios de atención al cliente	Valores: comunicacion y formación en su traslacion externa a clientes.
Empleados	Buzón de sugerencias	Desarrollar los objetivos marcados en el Plan Estrategico RSC 2011-2012
	Canales de comunicación	Desarrollar los objetivos marcados en el Plan Estrategico RSC 2011-2012
	Comisión interna de control o Comité ético	Desarrollar los objetivos marcados en el Plan Estrategico RSC 2011-2012
	Dirección de RRHH	Desarrollar los objetivos marcados en el Plan Estrategico RSC 2011-2012
	Encuesta	Desarrollar los objetivos marcados en el Plan Estrategico RSC 2011-2012
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Desarrollar los objetivos marcados en el Plan Estrategico RSC 2011-2012



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: En relación con este principio, el Plan Estratégico RSC 2011-2012 no prioriza a nuestro grupo de proveedores en sus objetivos y actuaciones.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? (P2C312)

Respuesta: No

Implantación: Ver la nota contenida en el apartado de diagnóstico.

Objetivos: Ver la nota contenida en el apartado de diagnóstico.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: No se ha diagnosticado como factor de riesgo. Las políticas y acciones relacionadas con los proveedores de la Firma priorizadas se han centrado en relación con el Principio 6 (Igualdad en el empleo y Ocupación) y los Principios 7,8 y 9 (Medio Ambiente).



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 56 %

Implantación: Se ha incrementado el volumen de proveedores con certificación medioambiental, en relación a la de años anteriores.

Objetivos: En relación con los proveedores de productos y servicios a nuestra organización, se han priorizado objetivos y acciones de seguimiento en los ámbitos de Igualdad y no Discriminación (Principio 6) y de Medio Ambiente (Principios 7, 8 y 9).

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)

Respuesta: 0

Implantación: No hemos tenido quejas o reclamaciones por este motivo

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	No tenemos política	No existen

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	No se ha diagnosticado como factor de riesgo

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: El derecho de negociación colectiva no se considera un factor de riesgo. La firma respeta de forma escrupulosa este derecho de sus trabajadores.

Ello no nos detiene en nuestro propósito y convencimiento de que la participación de todos los que trabajamos en la Firma es esencial para una gestión responsable de nuestra actividad. Por ello el Plan Estratégico RSC se propone caminar hacia objetivos de mejora del equilibrio profesión/persona y en materia de igualdad.

Por otra parte, ya hemos mencionado que uno de los ejes sobre los que pivota la agenda de RSC es "Nuestra gente", lo cual refleja el interés por oír y recoger las sensibilidades e inquietudes de las personas de CUATRECASAS así como mejorar las condiciones y el ambiente laboral.

El Consejo de Asociados, creado en 2009, ha iniciado también sus actuaciones en el 2010 y en varias ocasiones se le ha pedido intervención en varios de los foros de decisión de la firma.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: En el ámbito de profesionales de organización, nos regimos por el Convenio de Oficinas y Despachos de Comunidad Autónoma (Cataluña, Valencia, Alicante, etc.). Para abogados, la norma que rige es el RD 1331/2006, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en



despachos de abogados, individuales o colectivos.

La Firma cuenta con una política de comunicación interna y tiene asignadas a personas concretas para realizar esta función, con coordinación de Dirección General, Recursos Humanos y el Comité de RSC. Además, tiene establecidos canales de comunicación y participación a través de la intranet

En la elaboración de propuestas que afectan a las personas de la organización se realizan consultas y establecen canales apropiados de participación para recoger las expectativas y opiniones de nuestra gente (Comité de Asociados y grupos de trabajo creados 'ad hoc' para cada caso, etc.)

Objetivos: Proseguir en el desarrollo y mejora de los canales de comunicación y participación de nuestra gente en los diferentes ejes del Plan Estratégico RSC 2011-2012.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2010 se redefinieron los valores de la firma, después de varias sesiones de trabajo colectivo con diferentes grupos de empleados y socios de la firma.

Uno de los valores resultantes de este trabajo es el de "cohesión y unidad" que se explica así: "Actuamos y adoptamos nuestras decisiones de forma colegiada, buscando el consenso, y las ejecutamos de manera ordenada promoviendo el sentimiento de unión, la generosidad y el orgullo de pertenencia a la firma".

También se han constituido o mantenido otros grupos de trabajo y canales de participación de todos los empleados en los siguientes ámbitos:

- Grupo de trabajo relacionado con el desarrollo, y actualización propios del Plan de igualdad,
- Grupo de trabajo para el diagnóstico y elaboración de nuestro Plan Estratégico de RSC.
- Programa Pro Bono: concebido para que todas las personas del despacho participen en él, bien aportando iniciativas y propuestas de casos pro bono, bien prestando voluntariamente los servicios pro bono que ofrece la firma a través de este Programa.

Objetivos: Crear un sistema de gestión que permita encauzar de forma ordenada y eficiente las iniciativas y participación de todos en nuestra política de acción social.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C212)



Respuesta: SI

Implantación: En el ámbito de acción social, el Comité está formado por profesionales de organización y asociados de distinta experiencia y provenientes de las diferentes oficinas del despacho. Las decisiones se toman de manera colegiada.

A finales del 2009 se realizó una encuesta sobre el Programa Pro Bono para detectar el grado de conocimiento del programa, las áreas de sensibilidad de las personas y el grado de satisfacción en relación a la selección de asuntos y el índice de participación en los casos. Los resultados de la encuesta de acción social se han tenido en cuenta para la gestión del programa pro bono. La tasa de respuestas fue del 35%, superior a otras encuestas realizadas en otras áreas.

Objetivos: A resultados de la encuesta de acción social, se mejoró la información del portal pro bono y desde entonces se intenta dar prioridad a los casos planteados sobre las áreas en las que el personal de la firma ha reflejado una especial sensibilidad.

Se siguen realizando encuestas de opinión y sondeos en distintas áreas de la organización.

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2010, el comité de asociados se ha reunido con periodicidad mensual y tiene por fin ser el principal foro de comunicación entre los asociados de la firma y la Dirección General:

* Ser el marco donde se planteen inquietudes, propuestas y recomendaciones sobre cualquiera de los aspectos que afectan a los asociados.

* Permitir la transmisión de mensajes de la DG hacia los asociados o la aclaración de contenidos recibidos por la vía jerárquica o por mecanismos informales.

* Fomentar la participación, transparencia y compromiso entre los asociados y la Firma.

* Identificar y formar futuros líderes

Además la firma cuenta con políticas y cauces establecidos para la comunicación bi y multilateral: reuniones anuales de oficinas; reuniones mensuales y semanales de los diversos equipos, sistemas de evaluación bi-direccionales que se producen dos veces al año.


Objetivos: Mejorar la comunicación interna y la participación de todos en nuestras políticas de RSC.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de comunicación interna	"Nuestra gente" es uno de los ejes del Plan Estratégico RSC para 2011
	Política de RRHH	"Nuestra gente" es uno de los ejes del Plan Estratégico RSC para 2011
	Política de RSE	"Nuestra gente" es uno de los ejes del Plan Estratégico RSC para 2011

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Definir los comportamientos asociados a los valores de la firma

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Encuestas y cuestionarios de satisfacción	Incrementar la participación de nuestra gente en los distintos foros
	Evaluaciones anuales	Incrementar la participación de nuestra gente en los distintos foros
	Otros	Incrementar la participación de nuestra gente en los distintos foros
	Reuniones de equipo	Incrementar la participación de nuestra gente en los distintos foros



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: El trabajo forzoso no constituye un factor de riesgo en nuestro sector de negocios



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Describalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: La Firma cuenta con unas políticas definidas y transparentes respecto del horario de trabajo y las escalas de retribución y carrera profesional.

Las evaluaciones de desempeño semestrales constituyen una herramienta básica de comunicación y participación en la carrera profesional. Se realizan en base a unas plantillas objetivas y en el mismo periodo de tiempo para toda la firma.

Además, fruto de la labor de diagnóstico realizada por el Comité de RSC, se identificó y priorizó el establecimiento de políticas y acciones tendentes a recoger una expectativa latente de mejora del equilibrio profesión/vida personal. Desde el reconocimiento de las características y exigencias propias de la profesión de abogado y por tanto, de nuestra actividad, reconocemos que existe un ámbito y margen de mejora para aprender a hacer un uso del tiempo mas eficiente que redunde en beneficio del cliente y de todos los que integramos nuestra firma.

Objetivos: El objetivo es fomentar una distribución y gestión del tiempo de trabajo que favorezca un mejor equilibrio entre profesión y vida personal.



ACCIONES:



¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P4C111)

Respuesta: SI

Implantación: Este ámbito es uno de los priorizados en el Plan Estratégico RSC 2011-2012 aprobado en 2010.

Además, en el marco del desarrollo del Plan de igualdad, durante el 2010, socios, asociados y profesionales de organización trataron de identificar las mejores prácticas y metodologías de trabajo y plantearon medidas para mejorar la eficiencia en la gestión del tiempo.

Por otra parte, el servicio de prevención de riesgos laborales del despacho ofrece información y formación a todo el personal sobre buenos hábitos y estilos saludables de vida. Mensualmente se envía via e-mail una "píldora" sobre diferentes temas de salud y de prevención.

Con el objetivo de contribuir a un óptimo clima laboral, el Comité Cuatrecasas Tiempo Libre organizó durante el 2010 28 actividades relacionadas con el ocio, en las que participaron alrededor de 1.300 personas.

Objetivos: Las propuestas se basan en la sensibilización de todos y especialmente de los que ocupan posiciones de gestión de personas y en la formación en metodologías y técnicas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000) (P4C411)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Este indicador no lo estimamos aplicable a nuestro sector de negocio y compañía.

En cambio, la organización reconoce la importancia de realizar un seguimiento de la evolución, expectativas y objetivos de cada una de las personas que integran la Firma, mediante una herramienta que procure y se base en el diálogo y la participación.

En este sentido, las evaluaciones de desempeño semestrales constituyen una herramienta básica de comunicación y participación en la carrera profesional de cada uno. Se realizan en base a unas plantillas objetivas y en el mismo periodo de tiempo en toda la firma. Sus objetivos son proporcionar feedback a las personas sobre su actuación profesional, reforzando las buenas prácticas y dando pautas para la mejora en otros aspectos; establecer objetivos para el próximo periodo; promover el desarrollo de las personas mediante la identificación de necesidades de formación y motivándoles para que mejoren; y detectar inquietudes profesionales del colaborador (movilidad geográfica o de departamento, etc...).

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	Mejora del equilibrio entre profesion/vida personal
	Contrato de trabajo	Mejora del equilibrio entre profesion/vida personal
	Política de conciliación	Mejora del equilibrio entre profesion/vida personal
	Política de RRHH	Mejora del equilibrio entre profesion/vida personal

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Sensibilización general y medidas para mayor eficacia en gestión del tiempo

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C211)

Respuesta: No

Implantación: El trabajo infantil no afecta a nuestro sector



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C212)

Respuesta: No

Implantación: el trabajo infantil no afecta a nuestro sector



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P5C111)

Respuesta: SI

Implantación: La firma, a través del programa pro bono, durante el 2010 ha colaborado con entidades que trabajan por los derechos de la infancia, entre otras, Colegio y Parroquia San Ignacio de Loyola, Fundación Nuestros Pequeños Hermanos, Fundació Sant Joan de Deu, Fundació Filokalia, Programa Dret al Dret de la Universidad de Barcelona.

Objetivos: La encuesta de acción social que se realizó en la Firma reflejó que el campo de los derechos de la infancia es una de las áreas prioritarias de interés para desarrollar la acción social. El programa pro bono intenta dar respuesta a esta

sensibilidad mayoritaria.

Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1) (P5C411)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: el trabajo infantil no afecta a nuestro sector



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de empleados menores de 15 años, 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de dichos empleados que estén asociados a programas de ayuda (P5C4I2)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: No tenemos empleados menores de 18 años

Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil (P5C4I3)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: no aplica

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	el trabajo infantil no afecta a nuestro sector



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	El trabajo infantil no afecta a nuestro sector

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra organización está compuesta por 1300 empleados y los socios. Desde el reconocimiento de que las personas son el activo esencial de nuestra actividad, el Plan Estratégico RSC 2011-2012 elaborado en 2010 tiene como uno de sus ejes precisamente a Nuestra gente. Los trabajos de diagnóstico previos a la elaboración del Plan nos han permitido avanzar en nuestras políticas y acciones en este ámbito, tal y como se expone en los apartados siguientes, optando por objetivos valientes e innovadores.

Fruto de los trabajos de verificación realizados durante el 2010, se han constatado avances importantes en los últimos años respecto de la presencia y permanencia de mujeres en las categorías más avanzadas de la carrera profesional y en su representatividad y participación en puestos de responsabilidad global y los diversos órganos de gestión de la Firma. No obstante como veremos, el Plan contempla como objetivo prioritario seguir caminando en esta dirección, en desarrollo del Plan de igualdad.

Asimismo, se ha constatado que las expectativas de las generaciones más jóvenes, sin distinción de género, apuntan, como veremos hacia mejoras en el equilibrio entre profesión y vida personal.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Fruto del diagnóstico, el Plan Estratégico RSC 2011-2012 señala avances importantes en nuestras políticas proactivas de igualdad y no discriminación:

- Desde el reconocimiento de la necesidad y bondad de acercar las expectativas generacionales distintas, establecer una



política para caminar hacia la mejora del equilibrio entre profesión y persona.

- Desarrollo continuado y permanente del Plan de Igualdad

- Iniciar un camino proactivo para la contratación directa de personas con capacidades diferentes

Objetivos: El Plan Estratégico RSC establece, como expresión de estas políticas, los siguientes objetivos:

- 1) Fomentar una distribución y gestión del tiempo de trabajo que favorezca un mejor equilibrio de la vida personal y profesional.
- 2) Avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desarrollando y mejorando las medidas del Plan de igualdad
- 3) Prevenir cualquier conducta que pudiera tener la consideración de acoso, desarrollando un código específico que conviva con nuestro Código de Ética, teniendo en cuenta las particularidades en este ámbito.
- 4) El establecimiento de alianzas estratégicas para avanzar en los objetivos derivados de la LISMI y que la Firma hace suyos de forma proactiva, para integrar en la Firma a personas con diferentes capacidades y aumentar tanto la compra de productos y servicios con proveedores que empleen a personas discapacitadas.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Para cumplir con los cuatro objetivos señalados en el apartado anterior, se han creado unos grupos de trabajo específicos, con metodologías que aseguren la participación y representatividad que contribuyan a lograr un resultado eficaz. Los trabajos de estos grupos se finalizaran en 2011 con acciones y propuestas concretas que se someterán al Consejo de Administración.

Por otro lado, en el 2010 se han llevado a cabo, como resultado de nuestras políticas generales, las siguientes acciones:

- El Compendio es el documento que guía a las personas que se integran en la organización, a través de nuestra forma de funcionar, trabajar, valores, etc. Como cada año se realiza una formación específica a los recién incorporados, que incluye el valor Igualdad y Diversidad: La Firma garantiza a todos sus abogados una carrera profesional basada en la estricta igualdad de oportunidades, a través de una asignación solidaria de casos y clientes, y asegura que la progresión de la carrera profesional sea consecuencia exclusiva de la antigüedad, capacidad y méritos de cada persona".

- Acciones en materia de integración de inmigrantes: durante el 2010 ocho abogados de la oficina de Madrid participaron, por segundo año consecutivo, en la iniciativa "Conoce tus leyes" promovida por la Comunidad de Madrid, que consistía en impartir seminarios de formación en derecho básico y normas españolas de interés general para personas inmigrantes.

- En cuanto a la integración de personas con discapacidad, en el 2010 se contrataron dos personas y se hicieron compras a centros especiales de empleo, aumentando los importes en relación con años anteriores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad (P6C2I1)

Directivos frente a empleados: 16,05 %

Directivos mujeres: 12,44 %

Directivos hombres: 87,56 %

Mujeres: 50 %

Hombres: 50 %

Mayores de 45 años: 13,98 %

Menores de 30 años: 29,95 %

Empleados no nacionales: 4,6 %

Empleados con contrato fijo: 86 %

Implantación: Se logran mejoras en equilibrio de género respecto de años anteriores.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: La composición de todos nuestros órganos de gestión y organización se publica en la intranet.

Objetivos: El Plan Estratégico RSC contempla como objetivo mejorar la comunicación interna en general, no sólo respecto de esta cuestión.

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En la actualidad el órgano que cumple estas funciones es el Consejo de Etica.

Objetivos: El Plan Estratégico RSC incluye la elaboración del Código de prevención del acoso y la constitución de un órgano y cauce específicos para el seguimiento de su cumplimiento.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C3I2)

Respuesta: 1

Implantación: Se ha abierto un caso internamente, sin que existiera denuncia externa.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Discriminación de género Incumplimiento de la Ley LISMI Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	Plan de igualdad, mejora equilibrio profesion/persona, Lismi
	Convenio colectivo	Plan de igualdad, mejora equilibrio profesion/persona, Lismi
	Plan de igualdad	Plan de igualdad, mejora equilibrio profesion/persona, Lismi
	Política de igualdad	Plan de igualdad, mejora equilibrio profesion/persona, Lismi
	Política de RRHH	Plan de igualdad, mejora equilibrio profesion/persona, Lismi
	Política de RSE	Plan de igualdad, mejora equilibrio profesion/persona, Lismi



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso	Sensibilización, desarrollo del plan de igualdad y código prevención del acoso
	Diagnostico de igualdad	Sensibilización, desarrollo del plan de igualdad y código prevención del acoso
	Formación	Sensibilización, desarrollo del plan de igualdad y código prevención del acoso
	Implantación del Plan de igualdad	Sensibilización, desarrollo del plan de igualdad y código prevención del acoso
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Sensibilización, desarrollo del plan de igualdad y código prevención del acoso
	Medidas de género	Sensibilización, desarrollo del plan de igualdad y código prevención del acoso
	Plan de carreras	Sensibilización, desarrollo del plan de igualdad y código prevención del acoso
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Sensibilización, desarrollo del plan de igualdad y código prevención del acoso

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet	Transparencia y comunicación
	Otros	Transparencia y comunicación



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: En el marco de la elaboración del Plan Estratégico RSC, durante el 2010 se realizó un proceso de verificación de las diferentes acciones que se realizan en el despacho relacionadas con la prevención y mejora de la eficiencia energética.

En 2010 se implantó el Plan Paperless Office en nuestra oficina de Girona. Es un plan ambicioso de reducción del consumo de papel, así como una evolución en el modo de gestionar la documentación, fomentando el soporte digital y desincentivando el archivo en formato papel, salvo cuando es y durante el tiempo estrictamente necesario y justificado.

Los objetivos del Plan Paperless son, no solo medioambientales, sino también:

- *De mejora en la custodia documental: reforzando la confidencialidad y seguridad de los documentos y expedientes.*
- *Y mejorar la gestión documental de forma más eficiente a corto y largo plazo.*

Los resultados de la implantación del Plan Paperless Office en Gerona han sido muy positivos (ver resumen adjunto de los resultados)

Las horas invertidas en el Proyecto Paperless en la oficina de Girona, de Julio a Diciembre del año 2010 han sido de 2.610, con el siguiente desglose:

- *Departamento Custodia Documental : 1.584 Horas*
- *Escaneo de Documentos: 94 Horas*
- *Gestión y Seguimiento: 480 Horas*
- *Implantación tecnologías: 364 Horas*
- *Formación e-learning: 88 Horas (estimamos tiempo realización curso 4 horas para todos los usuarios)*

Objetivos: En 2011 el Plan Paperless se implantará en otras oficinas y grupos de la Firma.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C212)



Respuesta: SI

Implantación: - El Plan Paperless que ha sido reseñado en el apartado anterior

- Sustitución de las destructoras de papel que existían en cada despacho por un único contenedor de papel por planta. Ello ha permitido aumentar el nivel de reciclaje y recuperación de papel en un 55%.

- Implantación generalizada de impresoras programadas para ahorro de tinta y papel. El pull printing o sistema de impresión por código, permite recoger la impresión en cualquier máquina de las oficinas previo registro de un código. La inversión en el 2010 fue de 89.823,68€

- Compra de equipos informáticos con sistemas de alimentación de alta eficiencia e instalación de iluminarias de alta eficiencia.

Objetivos: El Plan Estratégico RSC contempla como objetivos para 2011:

- Definir la política medioambiental de la Firma
- Medir todos los consumos y emisiones
- Trazar e implantar un plan con medidas concretas para ir reduciendo consumos y emisiones en los ámbitos que se prioricen y con unos objetivos pre-establecidos .

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)	Proyecto Paper Less
	Formación en el respeto del medio ambiente	Proyecto Paper Less
	Sensibilización en materia medio ambiental	Proyecto Paper Less

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)

Respuesta: No

Implantación: Frente a otras actividades, la nuestra no genera un impacto medioambiental que represente riesgos regulatorios.

Ello no obstante, se han realizado mediciones de ciertos consumos y emisiones.

El Plan Estratégico RSC en materia medioambiental establece como primer objetivo hacer mediciones completas de los consumos y emisiones generados con nuestra actividad. Para ello se ha confeccionado un listado de los indicadores a medir en el primer semestre 2011 y se han designado responsables y recursos.

Objetivos: En el Informe de Progreso correspondiente al año 2011 podremos informar sobre el desarrollo de estos objetivos.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Fruto de los trabajos del Comité, el despacho ha asumido el compromiso expreso de caminar hacia una mejora del impacto de nuestra actividad en el medioambiente.

Una vez finalizados los trabajos de medición, se podrá definir la política medioambiental y las acciones a implantar.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: En 2010 se ha incrementado el volumen de proveedores con certificación medioambiental.

Objetivos: El Comité de RSC de Cuatrecasas sostiene que la comunicación, sensibilización y educación de la firma en el ámbito medioambiental ha de ser un aspecto clave de una política estratégica de responsabilidad medioambiental.

En 2011 se intensificará la relación con los proveedores en relación a la gestión medioambiental de las distintas oficinas.

Para el 2011 se quiere desarrollar un plan de comunicación de las medidas existentes y seguir en el 2012 con un plan de comunicación de la política de medioambiente de la firma, alineada con nuestra cultura y valores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C212)

Respuesta: SI

Implantación: En 2010 se han realizado mediciones de ciertos consumos y parcialmente de emisiones.

Como ya hemos comentado, se han confeccionado un cuadro de mediciones y responsables que aportarán información para diseñar nuestra política de medioambiente.

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C311)

Respuesta: 56 %

Implantación: Se ha incrementado el número de proveedores de servicios generales que cuentan con certificación medioambiental con respecto al 2009. En las licitaciones que se ponen en marcha, disponer de estos certificados es un elemento que se valora positivamente aunque no es excluyente.

Objetivos: Reforzar la cadena de valor en materia mediomabiental

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Otros Política de reciclaje Política de reducción de consumo	Definir la política medioambiental Definir la política medioambiental Definir la política medioambiental

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Sensibilizar a las personas de la firma en la responsabilidad medioambiental

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable Medioambiente	Se han designado unos equipos responsables de las tareas de medición Se han designado unos equipos responsables de las tareas de medición



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha generalizado la utilización de la aplicación Live meeting, con el consiguiente ahorro en desplazamientos para reuniones. También redonda en una gestión del tiempo más eficaz.

Durante el 2010 se inició la sustitución de los equipos informáticos de los abogados por equipos portátiles que facilitan la movilidad, racionalización y conciliación además de la eficiencia en el uso del papel. En concreto, durante el 2010 se instalaron portátiles por valor de 525.000€.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C211)

Respuesta: 1

Implantación: Los trabajos e informe de diagnóstico realizados por el Comité RSC en 2010.

Objetivos: Ver el Plan Estratégico RSC en materia de mediambiente

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C212)

Respuesta: 0

Implantación: Responde esencialmente a la sustitución de los equipos informáticos fijos por los portátiles.

Se han realizado cursos específicos de formación en uso de tecnologías relacionados con el Plan Paperless Office.



Objetivos: Ver el Plan Estratégico RSC en materia medioambiental

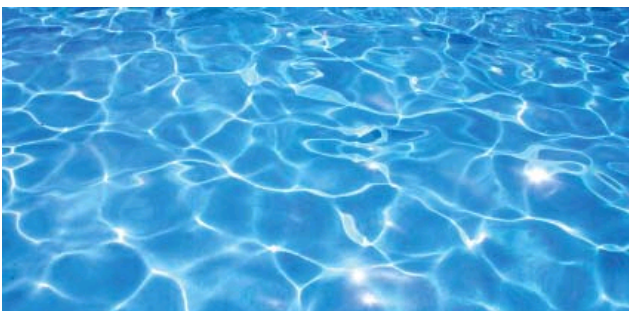
• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Mejora de la eficiencia energética de nuestras oficinas

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En base a los requerimientos establecidos por la Ley 19/1993, de 28 de diciembre (sustituida por la Ley 10/2010, de 28 de abril) y el Real Decreto 925/1995, de 9 de junio (modificado por el R.D. 54/2005, de 21 de enero), se ha venido realizando anualmente un examen de los procedimientos y órganos de control interno, formación y comunicación sobre medidas de prevención del blanqueo de capitales. Dicho trabajo, así como las pruebas y verificaciones selectivas realizadas, se basan en los principios generales de actuación de auditoría, con el objetivo de emitir una opinión al respecto. El período analizado por la auditoría interna bajo la normativa de 1993, ha sido hasta el 30 de abril de 2010, dado que en dicha fecha entró en vigor la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

En relación con la auditoría indicada, los aspectos más destacables que han sido objeto de análisis, se centran en la revisión de la normativa interna vigente sobre el cumplimiento de dicha obligación, que este año por imperativo de la Ley 10/2010 la realiza experto externo, en particular del reglamento interno de prevención de blanqueo de capitales, aprobado en su momento por el Consejo de Administración y comunicado al Servicio Ejecutivo de Prevención del Blanqueo de Capitales (SEPBLAC); el adecuado análisis del riesgo del cliente así como de la obligación de identificación de los clientes antes de realizar la prestación de servicios mediante documentos acreditativos; la custodia de la documentación de identificación por el período que requiere la ley; el procedimiento establecido de comunicación al Servicio Ejecutivo; el funcionamiento del órgano interno de control (denominado genéricamente por la ley vigente como OCIC); y también la revisión del cumplimiento sobre el desarrollo de los cursos formativos para cumplir con el precepto de que el personal de los sujetos obligados tenga los conocimientos sobre las exigencias derivadas de la normativa de blanqueo de capitales.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)



Respuesta: SI

Implantación: Uno de los valores redefinidos en el 2010 fue el de "Honestidad y transparencia" que dice así: "Estamos comprometidos con nuestro código de ética y deontología y rendimos cuentas de nuestras acciones"

A su vez, el Código de Ética prohíbe expresamente aconsejar, colaborar, permitir o intervenir en actos constitutivos de corrupción.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha aprobado el Reglamento que desarrolla nuestro Código de Ética. El reglamento desarrolla un conjunto de normas de procedimiento ante el Consejo de Ética que permiten reaccionar y subsanar situaciones de infracción del Código de Ética. Es por tanto una herramienta esencial para velar por el cumplimiento del Código.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2010 todo el personal de la firma, abogados y de organización, realizaron con carácter obligatorio un curso on line de formación, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de blanqueo de capitales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C211)

Cientes: 100

Empleados: 100

Implantación: Se han impartido unos cursos específicos de formación de todas las personas de la organización en materia de prevención de blanqueo de capitales.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C411)

Respuesta: SI



Implantación: Solamente se realizan aportaciones a entidades en el marco de convenios institucionales. Durante el 2010 se han revisado todos los convenios firmados por Cuatrecasas, con estudio de las obligaciones, contraprestaciones, plazo de cumplimiento y vigencia.

Objetivos: Difusión y comunicación de valores


Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C6I1)


Respuesta: SI

Implantación: El Consejo de ética lo constituye un tribunal que tiene por fin examinar aquellos posibles casos de infracción de las normas éticas o deontológicas.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Blanqueo Competencia desleal Desinformación Incumplimiento de la normativa	
Empleados	Aceptación de regalos Blanqueo Favoritismos Otros	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de conducta	Compromiso con la honestidad y transparencia
	Código Ético	Compromiso con la honestidad y transparencia
	Normas éticas y valores corporativos	Compromiso con la honestidad y transparencia
	Política de blanqueo de capitales	Compromiso con la honestidad y transparencia
	Política de RSE	Compromiso con la honestidad y transparencia
Empleados	Código de conducta	Comunicar y denificar comportamientos asociados a los valores
	Código Ético	Comunicar y denificar comportamientos asociados a los valores
	Normas éticas y valores corporativos	Comunicar y denificar comportamientos asociados a los valores
	Otros	Comunicar y denificar comportamientos asociados a los valores
	Política de blanqueo de capitales	Comunicar y denificar comportamientos asociados a los valores
	Política de regalos	Comunicar y denificar comportamientos asociados a los valores
	Política de RSE	Comunicar y denificar comportamientos asociados a los valores

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Honestidad y transparencia
	Otros	Honestidad y transparencia
Empleados	Comunicación interna y externa	Formación constante
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Formación constante
	Difusión de la política	Formación constante
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	Formación constante



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Código Ético	El Consejo de Etica vela por el cumplimiento del código ético de la firma
	Otros	El Consejo de Etica vela por el cumplimiento del código ético de la firma
Empleados	Canal ético	El Consejo de Etica vela por el cumplimiento del código ético de la firma
	Comités de gestión	El Consejo de Etica vela por el cumplimiento del código ético de la firma
	Otros	El Consejo de Etica vela por el cumplimiento del código ético de la firma



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del compromiso	Indicador
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.9
14	Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
15	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
16		3.8
17		3.10
18		3.11
19	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

20	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quien o quienes 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 e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Describalas	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
P1C5I1 - C	Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros)	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P1C5I2 - C	Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad donde está presente y, si lleva a cabo campañas de educación y de otras características de interés público en la misma	
P1C6I1 - C	Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación. Descríbalas	
PRINCIPIO 2		
P2C2I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C3I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos?	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)	
PRINCIPIO 3		
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C2I1	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C3I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P4C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P4C411 - C	Indique si la entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
PRINCIPIO 5		
P5C211	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C212	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P5C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P5C411 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Evaluación y seguimiento
P5C411 - C	Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)	
P5C413 - C	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil	
PRINCIPIO 6		
P6C212	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C213	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Describala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P6C211	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C214	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C311	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C312	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P7C2I2	consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	
P9C2I1	Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C3I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuales son sus riesgos e impacto	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C2I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
ÍNDICE		



Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12
-----------------------	---	------