



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Cuatrecasas Gonçalves Pereira, S.L.P.



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA

[www.cuatrecasas.com](http://www.cuatrecasas.com)

EMILIO CUATRECASAS  
Presidente

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

30 de octubre de 2012

Muy Sres. míos,

Tengo la satisfacción de presentar por séptimo año consecutivo el Informe de Progreso de aplicación y desarrollo de los principios que integran el Pacto Mundial 2011.

El Consejo de Administración de la Firma aprobó en noviembre de 2010 el Plan Estratégico RSC para 2011 y 2012 que fijó los cuatro pilares definitorios de nuestra política de RSC: Valores, Nuestra Gente, Medio Ambiente y Acción Social.

Durante el 2011 hemos avanzado de manera significativa en cada uno de estos pilares y hemos fijado objetivos concretos para 2012, siendo destacable la labor realizada en el campo de Nuestra Gente y Medio Ambiente. En concreto, en 2011 nuestros esfuerzos se han centrado en la elaboración de una propuesta para seguir impulsando el Plan de igualdad. Asimismo, durante el 2011 se ha puesto en marcha el proceso de medición completo en todas las oficinas del territorio español de nuestro impacto medioambiental, lo que permitirá aprobar y comunicar la política medioambiental de la firma y continuar con de terminación con un plan de acciones eficaces para minimizar el impacto medioambiental de nuestra actividad.

Finalmente, quisiera destacar un año más nuestro Programa Pro Bono como una herramienta consolidada en nuestra firma a través de la cual canalizamos la acción social. En 2011 hemos experimentado un incremento de los casos atendidos del 24% y con un crecimiento en horas pro bono superior al 20%.

Cordialmente,

Almagro, 9 - 28010 Madrid

## Información general

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

- **Dirección:** Pº Gracia, 111
- **Dirección web:** [www.cuatrecasas.com](http://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:** socios
- **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 ámbitos 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:** Financial Times ha reconocido a Cuatrecasas, Gonçalves Pereira entre el top 10 de las firmas que ejercen en Europa FT Innovative Lawyer Awards, y se ha llevado el primer premio en la categoría Innovación en el Servicio al Cliente. Se ha obtenido la distinción como mejor despacho en España en servicio y aportación de valor añadido a sus

clientes en los Client Choice Awards otorgados por la International Law Office.

● *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011

● *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010

● *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). Durante el 2011 los grupos de trabajo previstos por el Plan Estratégico RSC 2011-2012 han desarrollado la labor de verificación y diagnóstico y presentación de propuestas.

● *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 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 ASEPM, 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:*



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

- *Dirección web:* <http://www.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 "socios"
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *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 noviembre de 2010, el Consejo de Administración de Cuatrecasas Gonçalves Pereira aprobó el Plan estratégico RSC 2011-2012 .

El plan contempla cuatro pilares o ejes de la RSC de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira: VALORES, NUESTRA GENTE, ACCIÓN SOCIAL Y MEDIOAMBIENTE.

Sobre cada uno de dichos ámbitos se realizaron y se están realizando trabajos de diagnóstico, se han diseñado políticas concretas, con propuestas de acciones concretas y finalmente se han arbitrado mecanismos para valorar el grado de cumplimiento de las acciones propuestas.

**Objetivos:** Los objetivos del 2011 han sido avanzar en cada uno de los pilares mencionados; como iremos explicando a lo largo del presente Informe. En relación con el principio 1 sobre protección de los derechos humanos fundamentales, destacaremos la redefinición de los valores de la firma como paraguas en que tienen cabida varios de los progresos realizados en el año 2011.



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Los valores reformulados en 2010 son el punto de partida de las políticas de la firma que se quieren impulsar: mérito y excelencia, eficiencia y fiabilidad, cohesión y unidad, respeto y diversidad, honestidad y transparencia.

En diciembre de 2011 se aprobó el Manual de metodología de la firma, documento interno que recoge las pautas de actuación y los procedimientos habituales de la práctica jurídica de nuestro despacho. Se trata de un conjunto de buenas prácticas, procedimientos y pautas de actuación que tratan de facilitar el trabajo de los abogados. Son pautas de actuación que configuran las señas de identidad del despacho y nuestro saber hacer.

**Objetivos:** Durante el 2011 se ha constituido un grupo de trabajo específico para abordar la definición y concreción de comportamientos en los que nuestros valores deben concretarse.

También se encuentra en desarrollo un plan estratégico de comunicación, interna y externa.



## 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 (P1C1I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En cuanto a la acción social llevada a cabo, destacar el crecimiento del Programa Pro Bono, que confirma el acierto del modelo: 1.786,50 horas (incremento del 20,2% respecto de las horas del 2010), 31 asuntos pro bono abiertos (incremento del 24% respecto del 2010); 247 voluntarios y 113 abogados con horas pro bono (aumento de participación de nuestros abogados de un 21% respecto del 2010). Se han beneficiado del programa pro bono un total de 29 entidades.

Donaciones, cuotas y patrocinios a entidades del tercer sector, académicas o culturales o de promoción de la RSC: 121.000€ (incremento del 8%)

En relación a la prevención de riesgos laborales, existe un departamento dependiente del área de seguridad que proporciona información y atiende cualquier incidente o consulta que pueda surgir al personal de la firma.

Nos remitimos a lo comentado en el indicador anterior sobre la aprobación del Manual de Metodología

**Objetivos:** Mejorar la proyección e interiorización de los valores que nos definen en nuestro día a día, y aprobar la definición de los comportamientos asociados a nuestros valores.

Para el 2012 se ha propuesto adoptar acciones de comunicación de nuestros valores en la página web e internas (en la intranet, acciones en cascada, desde la Junta de socios a los grupos profesionales y de organización.

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 Plan estratégico 2011-2012 ha sido elaborado a partir de los trabajos de diagnóstico y seguimiento de las acciones implementadas, lo cual ha permitido detectar aquellas áreas pendientes de desarrollar o las





## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

actuaciones que han sido insuficientes. Con la información recabada se han marcado los objetivos para el 2012 en cada uno de los pilares de nuestra estrategia de RSC: VALORES, NUESTRA GENTE, ACCIÓN SOCIAL Y MEDIOAMBIENTE.

**Objetivos:** Los cuatro pilares de nuestro plan estratégico RSC tienen previstos mecanismos de seguimiento con grupos de trabajo asignados

---

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.  
El Manual de Metodología contiene una indicaciones sobre la información a los clientes que debe respetarse en todo momento.

**Objetivos:** Durante el 2011 se han intensificado las medidas para el reciclado confidencial y responsable de documentos. Se quiere consolidar esta práctica para años venideros. Para desarrollar este cometido, existe un departamento del despacho llamado "Area de seguridad".  
El Manual de metodología también dedica una parte a las cautelas a seguir en orden al archivo de la documentación recibida y creada.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La protección de los derechos humanos en el ámbito laboral es una prioridad en el diseño de la RSC, que por su contenido comentamos en los principios 3 y 6 de este Informe.

---

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:** La información y formación sobre los valores éticos de la firma es uno de los objetivos del Plan Estratégico

**Objetivos:** Para el 2012 se realizarán acciones de comunicación en la web y en la intranet sobre los comportamientos que se han definido acordes a los nuevos valores de la firma.

---

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

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



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

*\* 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 (Fundación Nuestros Pequeños Hermanos, Médicos sin fronteras, Asociación de los amigos de los pueblos inmigrantes....)

*Objetivos:* Este tipo de colaboraciones se mantendrán para el 2012

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:* Durante el 2011 se han mantenido las reuniones periódicas del Comité de Acción Social para analizar los casos pro bono que nos solicitan las entidades sociales. En estas reuniones compartimos información sobre el tipo de entidad que solicita nuestros servicios, el caso sobre el que piden asesoramiento y la idoneidad del tema planteado a las prácticas de derecho que desarrollamos en Cuatrecasas.


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 (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	Evaluación	Objetivos
Cientes	Falta de calidad Falta de comunicación y transparencia Incumplimiento de la Ley de Protección de Datos (LOPD) Insatisfacción del cliente y mala reputación		
	Inseguridad Otros		
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	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código de Conducta Código Ético Política de Calidad Política de RSE Política o Sistema de atención al cliente Políticas internas de gestión		Valores, generar y asentar la confianza del cliente
Empleados	Código de Conducta Código Ético Plan de RSE Política de RRHH Política de Seguridad y Salud Laboral Políticas internas de gestión		Prevención de riesgos laborales, prevención del acoso
	Reglamento interno		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	Acción social RSE		Concretar comportamientos asociados a los valores.
Empleados	Acción social RSE		Facilitación de la conciliación y plan de igualdad. Prevenir conductas de acoso

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Encuestas		seguimiento satisfacción del cliente
	Otros		
	Procedimiento de gestión de incidencias		
	Servicios de atención al cliente		
Empleados	Buzón de sugerencias		El eje "personas" del plan estratégico contempla medidas de avance en este campo
	Canales de comunicación		
	Dirección de RRHH		
	Protocolos de prevención del acoso y PRL		

**Leyenda:**  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



## • 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 (P2C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Dentro del Plan estratégico 2011-2012 no se contempla nuestro grupo de proveedores como prioritario en cuanto a la posible vulneración de los Derechos Humanos



### POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P2C3I2)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Ver la nota del 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 (P2C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se ha diagnosticado como factor de riesgo. Las políticas y acciones priorizadas relacionadas con los proveedores 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 de una certificación sobre el total (P2C2I2)

**Respuesta:** 80 %

**Implantación:** Se observa un incremento notable de los proveedores contratados por servicios generales con respecto al 2010.

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C3I3)

**Respuesta:** 0

**Implantación:** No hemos tenido quejas o reclamaciones por este motivo

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos política		Ver la nota del apartado de diagnóstico
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta		No se ha diagnosticado como factor de riesgo
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos

**Legenda:**  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora





## • 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.

*Objetivos:* Los objetivos que marca el Plan estratégico 2011-2012 se sustentan en fomentar los canales de comunicación, compartir los valores de la firma y acercar las iniciativas institucionales a todo el personal, de forma que se incremente la cohesión y el sentimiento de pertenencia.



### 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 Despacho de cada comunidad autónoma; para abogados es de aplicación el RD 1331/2006, por el que se regula la relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

El "Compendio" que se organiza cada año también pretende ser un lugar de acercamiento para las nuevas incorporaciones y una oportunidad para que se conozcan y se relacionen con los socios del despacho que intervienen en las distintas ponencias.

*Objetivos:* El Plan Estratégico contempla medidas tendentes a la publicación, difusión e información sobre las políticas de la firma y las distintas acciones desarrolladas o que se prevé desarrollar. Es voluntad de la firma realizar actuaciones que incrementen la transparencia y son reflejo de una política tendente a cohesionar y fomentar el acercamiento entre dirección y las personas del despacho.



## 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 (P3C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Durante el 2011 los Grupos de trabajo creados en 2010 han trabajado en los distintos ámbitos del Plan Estratégico. Sus conclusiones las han plasmado en una propuesta de avances y medidas a futuro que se presentarán al Consejo de Administración.

*Objetivos:* Se trabajará con el departamento de tecnologías en la puesta en marcha de un sistema de gestión mejorada de iniciativas y actuaciones RSC. El establecimiento de un canal unico tanto para la entrada de propuestas en RSC como para la toma de decisiones y su posterior difusión debería redundar en una mejor gestión.



## 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 (P3C2I2)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Para la gestión del programa pro bono se designó un comité formado por profesionales de organización y abogados de distinta experiencia y práctica profesional; sus decisiones se toman de manera colegiada.

*El area de tecnologías realiza encuestas de opinión de forma recurrente.*

*Objetivos:* Ya hemos comentado que para el 2012 se propone poner en marcha un sistema de gestión mejorada de iniciativas y actuaciones en RSC, así como la elaboración de un informe de RSC. Seguir realizando encuestas de opinión y sondeos en las distintas áreas de 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 (P3C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El Plan Estratégico 2011-2012 considera prioritario adoptar acciones de seguimiento y respeto a los valores de la firma, y de cumplimiento de nuestro código de ética y su reglamento de desarrollo.

*Se mantienen las reuniones de oficina, de carácter informativo, las reuniones de equipo en las diferentes áreas de práctica y las reuniones semestrales de evaluación en las que se ponene en común las inquietudes del evaluado y su evaluador. El portal interno ofrece una herramienta confidencial para que el interesado acceda a su fija de evaluación y a las*

observaciones que realizan el evaluador o comité de evaluación en su caso.

En el ya mencionado Manual de Metodología se prevé expresamente que cualquier abogado podrá elevar a los socios coordinadores de los grupos o áreas o directores de oficinas cualquier cuestión, duda o comentario que suscite su aplicación práctica y consulta.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	😞	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	😊	Incrementar la participación e información de nuestra gente
	Política de Comunicación Interna		
	Política de RRHH		
	Política de RSE		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Definir y comunicar los comportamientos asociados a los valores de la firma

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias	😊	Mejorar la comunicación interna y la participación de todos en nuestra RSC
	Encuestas y cuestionarios de satisfacción		
	Evaluaciones anuales		
	Reuniones de equipo		

**Leyenda:** 😊 Progreso adecuado    😐 Progreso difícil de analizar    😞 Con potencial de mejora



## • 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 nuestra organización



### 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:* Todo el personal de la firma tiene a su disposición en la intranet y en el departamento de RRHH información sobre carrera profesional y planes de evaluación, el tiempo de trabajo (vacaciones, permisos...).

Se considera fundamental en nuestra firma la evaluación continua de los profesionales, que permita valorar el cumplimiento de objetivos y conocer las posibilidades de promoción.

Nos remitimos al informe 2010 en el que explicamos las evaluaciones de desempeño que ya hemos mencionado en el principio 3, este año siguen utilizándose en todas las entrevistas de evaluación a que se someten los profesionales, abogados y de organización.

Asimismo, hemos mencionado que la intranet un portal personal a cada empleado de la firma en el que hay información sobre la evaluación y cuestiones retributivas.

*Objetivos:* El Plan Estratégico 2011-2012 en el eje "Nuestra gente" define dos objetivos para 2012: facilitación de la conciliación (trabajar mejor) con una propuesta para trabajar con la Fundación Mas Familia y NCH Partners del IESE en un modelo de conciliación; y el plan de igualdad, con una puesta al día de la labor de diagnóstico realizada en 2010 y la propuesta de un nuevo paquete de medidas. Estos objetivos los comentaremos también en el principio 6 sobre no discriminación en el empleo.



## 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:* Con el objetivo de contribuir a un óptimo clima laboral, el Comité Cuatrecasas Tiempo Libre organizó 45 actividades relacionadas con el ocio, con participación de 1.550 personas provenientes de 18 oficinas de la firma. Esto supone un incremento de la actividad de tiempo libre del 38% con respecto al número de actividades organizadas en 2010.

*Objetivos:* En el ámbito "Nuestra gente", el grupo de trabajo ha recopilado y sistematizado un conjunto de prácticas que ayudan a facilitar la conciliación y a la vez la eficiencia en el trabajo; asimismo se han identificado comportamientos mejorables o a eliminar. El documento fruto de esta tarea servirá de base para la elaboración de las medidas de impulso y actualización del Plan de igualdad en el próximo ejercicio.

Por otro lado se ha creado un grupo de trabajo para actualizar y reenfocar el Programa Cuatrecasas Tiempo Libre como una herramienta de gran implantación en nuestra organización y que se pondrá al servicio de la promoción y difusión de nuestros valores.



## 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 resulta aplicable a nuestro sector de negocio y compañía

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	☹️	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Normativa interna Política de Conciliación Política de RRHH	😊	Facilitación de la conciliación y plan de igualdad

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Medidas para facilitar la conciliación y mejorar gestión del tiempo

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

**Leyenda:** 😊 Progresó adecuadamente    😐 Progreso difícil de analizar    😞 Con potencial de mejora





## • 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 (P5C2I1)

*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 (P5C2I2)

*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 (P5C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* A través del Programa Pro bono, durante el 2011 hemos colaborado con varias entidades que trabajan en pro de los derechos de la infancia, entre otras, Fundación Nuestros Pequeños Hermanos, Fundación Sant Joan de Deu, Médicos Sin Fronteras, Fundación Anima....  
También participamos en un programa de la ONG Junior Achievement para ayudar a los jóvenes a conocer el mundo laboral y perfilar su futuro profesional

*Objetivos:* Mantendremos como campo de colaboración prioritario es de las entidades que trabajan en favor del

colectivo infantil y juvenil

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, de 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 (P5C412)

*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 (P5C413)

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** Este indicador no aplica a nuestra compañía

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros	☹️	El trabajo infantil no afecta a nuestro sector

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social	😊	Mantener colaboración con entidades sociales que trabajan por derechos infancia

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

**Leyenda:** 😊 Progreso adecuadamente    😐 Progreso difícil de analizar    ☹️ Con potencial de mejora



## • 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:* Como ya hemos mencionado, uno de los pilares básicos del Plan Estratégico de la firma en RSC es el de "Nuestra gente". Los trabajos de diagnóstico se realizaron principalmente en el 2010 y propusieron actuar en dos ámbitos: igualdad de género y facilitación de la conciliación.

*Objetivos:* 1. Fomentar una distribución y gestión del tiempo de trabajo que facilite la conciliación de la vida personal y profesional.  
2. Cumplir con nuestras obligaciones legales de implantar y mejorar de forma continuada un plan de igualdad y trabajar por el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres  
3. Prevenir cualquier conducta que pueda tener la consideración de acoso.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El eje Personas forma parte de los pilares del Plan de RSC 2010-2012 de la firma.

*Objetivos:* Durante el 2011 se ha realizado un trabajo conjunto con involucración de asociados y profesionales de organización a fin de elaborar una propuesta de medidas de mejora e impulso del plan de igualdad y de medidas que faciliten una mejor conciliación de trabajo y vida personal. fruto de este trabajo se han preparado una serie de medidas que van desde la inclusión de un compromiso explícito por la igualdad de oportunidades en los documentos de referencia de carácter interno; reforzar las medidas en selección de personal para garantizar la retención de talento femenino en la firma; identificar los obstáculos que llevan a una distribución desigual de hombres y mujeres a lo largo de la carrera profesional; formar e informar sobre los objetivos del plan y las medidas planteadas.



## 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 (P6C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Nos remitimos al indicador anterior.

*En materia de integración de inmigrantes hemos vuelto a participar en el programa formativo organizado por la Comunidad de Madrid "Conoce tus leyes".*

*Dentro del Programa Pro Bono, asistimos a la entidad Asociación de los Amigos de los Pueblos Inmigrantes.*

*Objetivos:* Durante el 2011 se han realizado varias actuaciones como resultado de nuestras políticas generales, entre ellas: en octubre 2011 se celebró el Compendio, un encuentro destinado a las personas que se incorporan a la firma para transmitirles los valores del despacho, la forma de trabajar y crear un ambiente de trabajo óptimo. Uno de los valores de la firma es el de "respeto y diversidad": "tratamos con respeto a todas las personas y valoramos el pluralismo de sus ideas, creencias y opiniones, integrando su diversidad y riqueza cultural en beneficio propio y en el de nuestros clientes".



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Directivos frente a empleados:* 18,04 %

*Directivos mujeres:* 13,56 %

*Directivos hombres:* 86,44 %

*Mujeres:* 53,26 %

*Hombres:* 46,12 %

*Mayores de 45 años:* 15,72 %

*Menores de 30 años:* 25,6 %

*Empleados no nacionales:* 4,28 %

*Empleados con contrato fijo:* 84,22 %

*Implantación:* Se trabaja por mejorar el equilibrio de género



---

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 los órganos de gestión y organización de la firma se publica en la intranet

**Objetivos:** Se está trabajando en una propuesta de refuerzo de la comunicación interna del despacho a través de la presentación de un plan estratégico que será presentado al Consejo de Administración.

---

¿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:** Ya hemos comentado que durante el 2011 el grupo de trabajo en el ámbito "Nuestra gente" realizó los trabajos preparatorios que culminaron en una propuesta de código de prevención del acoso.

Hasta la fecha esta competencia correspondi al Comité de Ética.

**Objetivos:** Para el 2012 se prevé la aprobación de dicho Código por el Consejo de administración de la firma y de los mecanismos oportunos para realizar el seguimiento en su implantación.

---


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





Respuesta: 0

Implantación: Durnate 2011 no se abrió ningún caso ni se produjo denuncia alguna

## • Resumen de Implantación:

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

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Plan de Igualdad Política de Igualdad Política de RRHH Política de RSE		Aprobación del plan de igualdad

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Diagnóstico de igualdad Formación Implantación del Plan de Igualdad LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Medidas de género Plan de Carreras Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		Aprobación del plan de igualdad y código de prevención del acoso

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Intranet	😊	Mejorar y ampliar las vías de comunicación interna

**Leyenda:** 😊 Progreso adecuadamente    😐 Progreso difícil de analizar    😞 Con potencial de mejora



## • 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, descríbala (P7C1I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El Plan Estratégico 2011-2012 incluye como uno de los ámbitos de actuación el de "medio ambiente". Durante el 2010 se implantó el programa "Paperless" en la oficina de Girona y dado su éxito, se ha extendido a la oficina de Lleida y a varios departamentos de la oficina de Barcelona y Madrid.

Se han programado las impresoras para que impriman por defecto a doble cara y se ha instaurando el sistema de impresión "Follow me" para evitar impresiones innecesarias. Este programa consiste en un plan de reducción del consumo de papel, y un cambio en la gestión de la documentación, fomentando el soporte digital y deincentivando el archivo en papel.

**Objetivos:** Promover iniciativas mediomambientales de nuestra gente y de agentes externos a través de nuestros programas de responsabilidad social corporativa.

Implantar un plan de reciclaje con un plan de comunicación adecuado.

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 (P7C2I2)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Además de las acciones comentadas en el indicador anterior, es de destacar la puesta en marcha de un proceso de medición completo en todas las oficinas en territorio español de nuestro impacto medioambiental (incluidos consumos energéticos y de agua, residuos, consumo y reciclado de papel).

**Objetivos:** Aprobación y comunicación del compromiso explícito y de la política medioambiental de la firma  
Generalización en todos los territorios de un sistema uniforme de medición permanente de consumos y emisiones  
Análisis de las mediciones para identificar prioridades y establecer estándares a alcanzar  
Generalización del programa "paperless"  
Sistema de recogida de residuos selectiva en Barcelona, seguido de Madrid y resto de oficinas




## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:


Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C2I1)



*Respuesta:* 0 %


*Implantación:* El equipo de servicios generales realizará una formación específica para analizar las emisiones de CO2 resultantes de los desplazamientos de la gente entre sus domicilios a nuestras instalaciones (actualmente sólo tenemos mediciones en relación con desplazamientos internos).

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)		Aprobar política medioambiental de la firma. Medición de consumos
	Formación en el respeto del medio ambiente		
	Sensibilización en materia medioambiental		

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

**Leyenda:**  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



## • 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:* SI

*Implantación:* Según lo previsto en el Plan Estratégico 2011-2012, se han realizado mediciones en España durante el primer semestre de 2011 en consumos energéticos, consumos de agua, gestión de residuos, consumo de papel, reciclado de papel y compra de papel.

Este trabajo ha permitido alcanzar conclusiones y proponer medidas: el consumo más importante es el energético, el consumo de agua se considera bajo en relación a otros consumos; en cuanto a reciclado de papel se ha logrado un 45%-50% de incremento de recuperación a través de contenedores; reciclamos más papel que compramos. No obstante el consumo de papel que tenemos es sustancialmente superior a las medias que atribuyen al sector.

*Objetivos:* La gestión de residuos no está completa y uniformemente desarrollada en la firma, y se señala como medida a priorizar en todas las oficinas.



### 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:* Los trabajos de medición de consumos y emisiones realizados en 2011 y la consiguiente identificación de las medidas a implantar, ha puesto las bases de la política medioambiental de la firma que se quiere traducir en una propuesta escrita de Dirección General.

*Objetivos:* Comunicar la política medioambiental de la firma

Definición de la política medioambiental con proveedores y sistemas de coordinación y actuaciones conjuntas

Definición de un decálogo de buenas prácticas internas en materia de medioambiente (reciclaje, consumo energético eficaz, etc...)



## 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 (P8C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Se establece un sistema de gestión medioambiental Cuatrecasas, Gonçalves Pereira a cargo del grupo RSC Medio Ambiente, que está autorizado por el Consejo de Administración para dirigir y gestionar la política medioambiental de la firma.

*Objetivos:* Este grupo RSC anualmente rendirá cuentas al Consejo de Administración y propondrá nuevos objetivos, procesos y medidas para su aprobación e implantación.

Otro objetivo para 2012 es el de promover iniciativas medioambientales de nuestra gente.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C2I2)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Ya hemos comentado que uno de los avances importantes en 2011 ha sido la medición de consumos

Para tener una medición completa del impacto medioambiental de nuestra actividad, es necesario convertir los indicadores que hemos recopilado en emisiones CO2 y, para ello hacer un análisis y cuantificación de las emisiones resultantes de los desplazamientos de la gente entre sus domicilios a nuestras instalaciones

*Objetivos:* Generalización del Programa Paperless

Generalización del sistema de recogida de residuos selectiva

Generalización de un sistema uniforme de medición permanente de consumos y emisiones

Análisis de medidas adicionales para reducir nuestros consumos eléctricos

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C3I1)

*Respuesta:* 80 %

*Implantación:* Es de destacar un aumento notable de los proveedores de servicios generales que disponen de certificación medioambiental

*Objetivos:* Aumentar consumo de papel con certificación FSC (100% sostenible)

Definición de la política medioambiental con proveedores y sistemas de coordinación y actuaciones conjuntas

## • Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros	😊	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros	😊	Aprobar la política medioambiental de la firma y su comunicación
	Política de Reciclaje		
	Política de Reducción de Consumo		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE	😊	Comunicación de la política medioambiental

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Comité de Medioambiente	😊	Análisis de las mediciones para identificar prioridades y estándares a alcanzar
	Comité Técnico		
	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales		

**Leyenda:** 😊 Progreso adecuado    😐 Progreso difícil de analizar    😞 Con potencial de mejora



## • 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 (P9C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Se han incrementado las reuniones por sistemas de "lifemeeting", cursos vía e-learning,... a fin de reducir los desplazamientos

*Se ha generalizado la utilización de portátiles y tabletas por los abogados de la organización, que facilitan la movilidad, racionalización y conciliación, además de los efectos en el uso del papel.*

*Objetivos:* Se realizará una prueba piloto de iluminación LED. Está prevista la instalación de sensores temporizadores de iluminación así como la revisión de la temperatura de los edificios.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de 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 (P9C2I1)

*Respuesta:* 1

*Implantación:* Durante el 2011 se han realizado trabajos exhaustivos de medición de consumos por parte del equipo de servicios generales de la firma

*Objetivos:* Fruto de dichos trabajos, se han identificado ámbitos prioritarios de actuación. Para el 2012 se propone que el Grupo RSC medio Ambiente, autorizado por el Consejo de Administración, dirija y gestione la política mediomambiental de la firma.

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 (P9C2I2)

*Respuesta:* 0

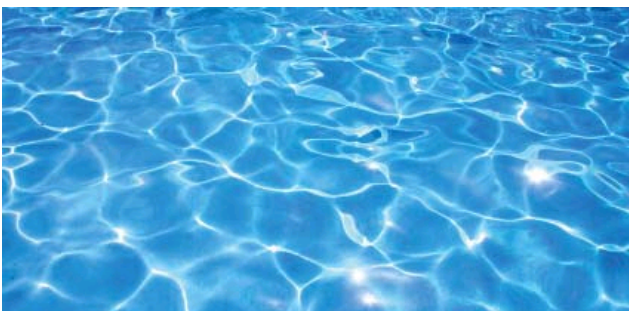
*Implantación:* El departamento de servicios generales ha realizado una formación sobre medición de consumo y emisiones de CO2.

No tenemos información de la inversión financiera

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE	😊	Generalización del programa "Paperless", y medidas de reducción de consumos
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

**Leyenda:** 😊 Progreso adecuadamente    😐 Progreso difícil de analizar    😞 Con potencial de mejora



## • 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 cuáles son sus riesgos e impactos (P10C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Un año más una firma auditora externa ha revisado nuestro cumplimiento de la normativa sobre prevención de blanqueo de capitales, verificando que respetamos las disposiciones de la Ley 10/2010 de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

*Objetivos:* Por la naturaleza de nuestra actividad, es muy importante redoblar esfuerzos y ser muy riguroso en la indentificación del potencial cliente.

Las nuevas incorporaciones a la firma deben estar informadas y formadas en los requerimientos de la normativa de prevención de blanqueo de capitales. Por ello, tienen una sesión especial durante la jornada de bienvenida que se ofrece en el despacho y además realizan el curso on line de formación al que nos referiremos en un indicador posterior.



### 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:* La Firma tiene aprobados y pueden consultarse en su intranet, diversos documentos que regulan materias sobre prevención de blanqueo de capitales, normas sobre identificación de clientes, el Código de ética y deontología y las normas sobre detección de situaciones de riesgo que debe seguir el Comité de Admisión de Asuntos y Conflictos de Interés. Todas estas normas formas parte del "Compendio" de normas y metodologías que se entregan a cuantos prestan sus servicios profesionales en Cuatrecasas, Gonçalves Pereira.

En diciembre de 2011 se aprobó el Manual de metodología , cuyo objetivo último es conseguir un método de trabajo homogéneo que garantice en todo momento la máxima calidad de nuestros servicios jurídicos y la mayor eficiencia y

eficacia. El Manual establece sin excepción que para poder aceptar e intervenir en cualquier nuevo asunto debe cumplimentarse previamente el procedimiento de verificación de conflictos y riesgos de interés establecido en el despacho.

**Objetivos:** Hay una voluntad firme de que todas las personas de la firma interioricen los valores y el compromiso ético y de deontología profesional de Cuatrecasas.

El comité de RSC ha constituido un grupo de trabajo para abordar la definición y concreción de comportamientos en los que nuestros valores, tal como fueron reformulados, deben concretarse. Uno de dichos valores es el de "honestidad y transparencia", compromiso con el código de ética y deontología. Esto permitirá una mejor proyección e interiorización de los valores que nos definen en nuestro día a día.

---

¿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:** El Código ético de la firma lo contempla

---



## 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 (P10C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Todos los profesionales deben seguir un curso on line en materia de prevención de blanqueo

El pasado 27 de octubre de 2011 se aprobó el Manual interno de prevención de blanqueo de capitales, debido a la necesaria adaptación a la Ley 10/2010, pues se han ampliado los supuestos de blanqueo de capitales, el perímetro de los sujetos obligados a dar cumplimiento a las obligaciones que impone y las características y ámbito de las personas de especial vigilancia y las medidas a aplicar.

Ya hemos comentado que en diciembre de 2011 se aprobó el Manual de metodología de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira

Este documento está a disposición de todos los profesionales en la intranet.

---



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Clientes:** 100

*Empleados:* 100

*Implantación:* En relación a la formación de empleados, existe un seguimiento de aquellas personas que han realizado el curso y las que lo tienen pendiente. Se trata de un curso interactivo, con contenidos dinámicos, ejercicios prácticos y test de evaluación para asegurar el correcto aprovechamiento por la persona que lo realiza.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Las donaciones que realiza la firma se hacen en el marco de la política de acción social y de cumplimiento de la LISMI, en base a presupuestos cerrados y amparadas en convenios de colaboración.



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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El Consejo de ética constituye un tribunal que tiene por fin examinar la posible vulneración de los principios de ética y deontología profesional de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira.


El Comité de Admisión de Asuntos y Conflictos de Interese es un órgano de control interno para la admisión de clientes y asuntos. Está integrado por un máximo de ocho socios, ubicados en diferentes oficinas territoriales. Su normativa reguladora también está publicada en la intranet.


## • Resumen de Implantación:

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



Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código de Conducta		Mantener, reforzar y concretar la política de rigor y ética profesional
	Código Ético		
	Normas éticas y valores corporativos		
	Política de Blanqueo de Capitales		
	Política de RSE		
Empleados	Código de Conducta		Mantener, reforzar y concretar la política de rigor y ética profesional
	Código Ético		
	Normas éticas y valores corporativos		
	Política de Blanqueo de Capitales		
	Política de RSE		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Difusión de la política		Mejorar la identificación de cliente y el canal de control conflictos de interés
Empleados	Comunicación interna y externa		Consolidar la formación en materia de prevención de blanqueo
	Difusión de la política		
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción		

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Auditorías		Consolidar la formación y la ética y deontología profesionales
	Código Ético		
Empleados	Auditorías		Consolidar la formación y la ética y deontología profesionales
	Canal ético		

**Leyenda:**  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora

## • 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
<a href="#">1</a>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<a href="#">2</a>	Dirección	2.4
<a href="#">3</a>	Nombre de la entidad	2.1
<a href="#">4</a>	Persona de contacto	3.4
<a href="#">5</a>	Número de empleados	2.8
<a href="#">6</a>	Sector	2.2
<a href="#">7</a>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<a href="#">8</a>	Ventas e ingresos	2.8
<a href="#">9</a>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<a href="#">10</a>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<a href="#">11</a>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<a href="#">12</a>	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
<a href="#">13</a>		2.9
<a href="#">14</a>	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
<a href="#">15</a>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
<a href="#">16</a>		3.8
<a href="#">17</a>		3.10
<a href="#">18</a>		3.11
<a href="#">19</a>	¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">20</a>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<a href="#">21</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">22</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">23</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	<b>Estrategia y gobierno</b>	
<a href="#">24</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">25</a>	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
<a href="#">26</a>	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y midn el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
<a href="#">27</a>	Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
	<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>	
<a href="#">30</a>	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.)	
	<b>PRINCIPIO 1</b>	
<a href="#">P1C2I1</a>	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	
<a href="#">P1C2I2</a>	¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
<a href="#">P1C1I1</a>	¿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	
<a href="#">P1C2I5</a>	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad	
<a href="#">P1C4I1</a>	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
<a href="#">P1C2I3</a>	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
<a href="#">P1C3I1</a>	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
<a href="#">P1C4I3</a>	Indique el número y tipo de:	PR4
<a href="#">P1C5I1 - C</a>	Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros)	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P1C5I2 - C</a>	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	
<a href="#">P1C6I1 - C</a>	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	HR2
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C2I1</a>	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	
<a href="#">P2C3I2</a>	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
<a href="#">P2C1I1</a>	¿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	
<a href="#">P2C2I2</a>	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento/HR2
<a href="#">P2C3I3</a>	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores	
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C3I2</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
<a href="#">P3C2I1</a>	¿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
<a href="#">P3C1I1</a>	¿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	
<a href="#">P3C2I2</a>	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, describalos	
<a href="#">P3C3I1</a>	¿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, describalos	
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C2I1</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
<a href="#">P4C2I2</a>	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	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
<a href="#">P4C1I1</a>	¿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	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P4C4I1 - C</a>	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
	<b>PRINCIPIO 5</b>	
<a href="#">P5C2I1</a>	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
<a href="#">P5C2I2</a>	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
<a href="#">P5C1I1</a>	¿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	
<a href="#">P5C4I1 - C</a>	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
<a href="#">P5C4I2</a>	Número de empleados menores de 15 años, de 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	
<a href="#">P5C4I3 - C</a>	Número de verificaciones realizadas por el departamento de Recursos Humanos para detectar casos de trabajo infantil	
	<b>PRINCIPIO 6</b>	
<a href="#">P6C2I2</a>	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	
<a href="#">P6C2I3</a>	¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C1I1</a>	¿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	
<a href="#">P6C2I1</a>	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
<a href="#">P6C2I4</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C3I1</a>	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	
<a href="#">P6C3I2</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
	<b>PRINCIPIO 7</b>	
<a href="#">P7C1I1</a>	¿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	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P7C2I2</a>	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	
<a href="#">P7C2I1</a>	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %	
PRINCIPIO 8		
<a href="#">P8C2I4</a>	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
<a href="#">P8C2I1</a>	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
<a href="#">P8C1I1</a>	¿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	
<a href="#">P8C2I2</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
<a href="#">P8C3I1</a>	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		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿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	
<a href="#">P9C2I1</a>	Número de estudios, de 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	
<a href="#">P9C2I2</a>	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		
<a href="#">P10C3I1</a>	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 cuáles son sus riesgos e impactos	
<a href="#">P10C2I2</a>	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
<a href="#">P10C5I1</a>	¿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?	
<a href="#">P10C1I1</a>	¿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	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
<a href="#">P10C2I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	
<a href="#">P10C4I1</a>	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P10C6I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
	ÍNDICE	
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12