



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

Cuatrecasas



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Cuatrecasas

- *Dirección web:* www.cuatrecasas.com
- *Alto cargo:* Emilio Cuatrecasas Figueras, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 22/03/2002
- *Sector:* Servicios profesionales (Abogados)
- *Actividad:* Abogados
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Accionistas
- *Países en los que está presente:* 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:* Todo el grupo
- *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
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 25 de octubre de 2010
- *Responsable:* Elisabeth de Nadal / María Moína Villamayor
- *Tipo de informe:* A+C

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso

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

Barcelona, 20 de octubre de 2010

Muy Sres. Míos,

Tengo la satisfacción de presentar por quinto año consecutivo el Informe de Progreso de aplicación y desarrollo de los principios que integran el Pacto Mundial 2009.

Por estas mismas fechas, hace ya un año presentábamos los objetivos para el 2009 y puedo decir que los hemos cumplido en una parte significativa. Hablaba hace un año de la propuesta de redactar un Reglamento del Consejo de Ética que desarrollara el seguimiento de nuestro Código de Ética. Dicho Reglamento fue aprobado por el Consejo de Administración de la firma en el mes de marzo de 2009. En este instrumento quedan regulados los cauces para que el Consejo desempeñe su labor con eficacia y con ello se refuerza nuestro empeño en mantener una estricta vigilancia en el cumplimiento de las normas de buenas prácticas y valores que la firma defiende.

Durante el 2009, el Programa Pro Bono se ha afianzado como bandera de una acción social integrada en la actividad de la firma: ha desarrollado unas bases sólidas de gestión interna, se han incrementado las propuestas de casos y, sobre todo, se ha consolidado la participación de nuestra gente en el Programa. En concreto, esto se ha traducido en 1.403 horas de dedicación a asesoramiento jurídico gratuito, repartidas entre más de veinte entidades que trabajan en diversos ámbitos de los derechos de las personas y el progreso social, y en la existencia de 2 voluntarios por cada uno necesario para atender las solicitudes de asesoramiento. La encuesta de acción social que diseñamos en el 2009 nos permitirá detectar aquellas áreas de acción de mayor sensibilidad entre nuestra gente, mejorar su gestión y desarrollo y, en definitiva, hacer que nuestro Programa Pro Bono vaya creciendo como un rasgo de nuestro carácter como organización.

Asimismo, el 2009 ha sido un año de avances y renovación en la idea de compartir una cultura corporativa sentida y vivida por todos los que integramos la firma. El proyecto *Liderar para la Excelencia* ha sido el motor que ha puesto en marcha la renovación de los principios y valores de la firma, a través del cual pretendemos avanzar en el ideal de excelencia humana con el que siempre hemos estado comprometidos. Para ello, hemos escuchado a las nuevas generaciones y a socios, asociados y profesionales de organización de las distintas áreas y oficinas.

Resultado de los trabajos realizados durante el 2009, el Comité de Responsabilidad Social es ya una realidad y cuenta con un equipo de trabajo cuyo objetivo para el 2010 es analizar las actuaciones que llevamos realizando en los distintos ámbitos de la responsabilidad social corporativa. En base a los trabajos del Comité, la firma podrá definir unas líneas estratégicas de actuación y seleccionar los ámbitos prioritarios en los que desarrollar especialmente su gestión responsable.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA

Finalmente, puedo decir con satisfacción que, con efectos desde el próximo noviembre del 2010, formamos parte del Comité Ejecutivo de la Red Española del Pacto Mundial. Es una responsabilidad que afrontamos con la ilusión de aportar y compartir con otras empresas españolas nuestro común compromiso con los Principios del Pacto Mundial.

Cordialmente,



Emilio Cuatrecasas

• 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.



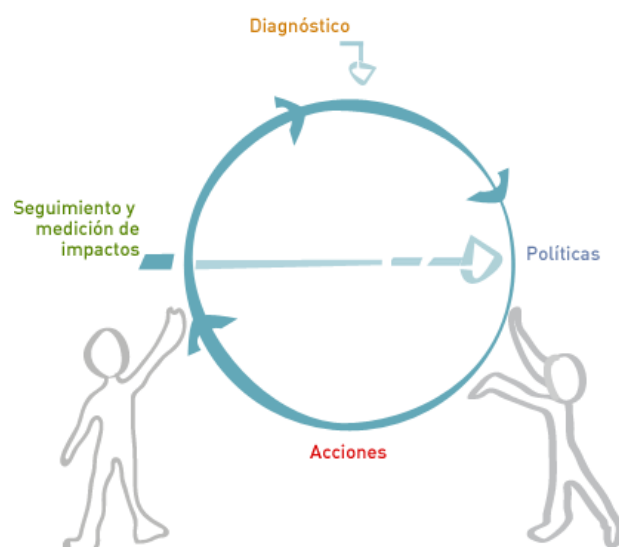
ACCIONES

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 que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2009 se ha trabajado en diferentes áreas estratégicas para conocer sus fortalezas y debilidades. Este trabajo ha permitido detectar la necesidad de revisar y reformular el ideal de excelencia con el que nuestro despacho siempre ha estado comprometido. Para ello, se han diseñado proyectos de mejora y se han realizado acciones concretas, que se explican en los indicadores correspondientes. Durante el 2009, los ámbitos en los que se ha trabajado y las iniciativas que se han puesto en marcha a consecuencia del análisis realizado son los siguientes:

1. CULTURA Y VALORES: PROYECTO LIDERAR PARA LA EXCELENCIA.
2. ÉTICA: APROBACIÓN DEL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y PROCEDIMIENTO DEL CONSEJO DE ÉTICA.
3. RELACIÓN CON EL CLIENTE: DISEÑO DEL PLAN 200.
4. PROGRAMA PRO BONO: REALIZACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE ACCIÓN SOCIAL.
5. RRHH: INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTRATEGIA LEGAL EN RRHH.
6. RSC: COMITE DE RSC.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Como hemos explicado en el indicador anterior, durante el 2009 se ha trabajado en varias líneas de actuación resultantes de los trabajos de evaluación y diagnóstico realizados.

El proyecto LIDERAR PARA LA EXCELENCIA constituye el eje transversal de las políticas que se están diseñando o redefiniendo en los distintos ámbitos de actuación del despacho y ha permitido dar nueva definición a principios de la cultura corporativa que impregnan el despacho.

En concreto, destacamos la política de trabajar la redefinición de los valores y la cultura corporativa de forma compartida por

todos los integrantes de la firma; la política del cumplimiento escrupuloso de las normas de ética y deontología; y la política de la excelencia en la prestación del servicio, incluída la preservación de los estándares éticos inherentes a la firma.

Indique si la entidad cuenta con una política de atención al cliente o con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.) (P1C4I2)

Respuesta: SI

Implantación: PLAN 200: Fruto de la labor de diagnóstico explicada en el indicador P1C2I1, se han identificado nuevas expectativas de los clientes y nuevas necesidades y avances por parte del despacho. Sobre esta base, el Departamento de marketing, Dirección general y los Coordinadores de cada oficina y de cada área de práctica del despacho, han diseñado conjuntamente un plan específico para mejorar la relación e interacción con los clientes y el mercado.

Objetivos: Durante el 2009, el Plan 200 se ha puesto en marcha a través de una prueba piloto en una de las principales oficinas para testar la experiencia y permitir mejoras y correcciones para luego extenderlo a todo el Despacho. No se adjunta ningún documento por lógicas razones comerciales.



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: Las principales acciones del 2009 son las siguientes:

1. **LIDERAR PARA LA EXCELENCIA:** este proyecto nace de la política asentada en el despacho de trabajar por los valores y forjar una cultura corporativa sólida y compartida por todos los que lo integran. Para ello, durante el 2009 se han realizado varios talleres, en los que han participado 150 profesionales de toda la organización, para revisar y renovar los valores que nos definen y contruyen nuestra cultura corporativa, la comunicación interna en la organización y el modelo de liderazgo de nuestra gente. El objetivo ha sido detectar las fortalezas y las áreas de mejora y renovación. Fruto de este ejercicio de diálogo a finales de 2009 quedaron identificados los valores y competencias renovados sobre los que construir y continuar trabajando en todos los aspectos relacionados con los valores corporativos, liderazgo, estilo de dirección y gestión del talento.

2. **PLAN 200:** Nace de la política de excelencia en la prestación del servicio y establece un conjunto de medidas tendentes a asegurar al cliente existente o potencial, una interlocución y representación perfectamente coordinadas y cercanas a través de un único interlocutor, que tiene por misión cuidarle, representar al conjunto del despacho en el cliente y conocer todas las actuaciones promocionales y profesionales que se realizan con él; así como una acción coordinada y coherente en el mercado.

3. **ACCIÓN SOCIAL. PROGRAMA PRO BONO:** Tras el período de prueba piloto durante el 2008, nuestro Programa Pro Bono se ha afianzado con fuerza en el 2009 gracias a la implicación y participación de todos los abogados y abogadas del despacho. Al cierre del 2009 ha registrado las siguientes cifras: 26 asuntos pro bono abiertos en 2009, 1.403 horas Pro

Bono, 248 abogados/as voluntarios/as, 121 abogados/as con horas Pro Bono, habiendo obtenido un ratio de 2 voluntarios/as por cada abogado/a que se precisa para hacerse cargo de un caso pro bono. Estas cifras son ilustrativas de la participación e implicación de nuestra gente, sobretodo porque hacer pro bono en el despacho es una opción individual y libre de cada abogado/a: hace pro bono quien quiere y porque quiere ya que nadie está obligado a hacerlo ni el hecho de hacerlo tiene incidencia en la carrera profesional de nuestra gente (efecto neutro).

DONACIONES, CUOTAS Y PATROCINIOS A ENTIDADES DEL TERCER SECTOR, ACADÉMICAS O CULTURALES O DE PROMOCIÓN DE LA RSC: 130.000€. En esta partida destaca la aportación a Fundación Lealtad por importe de 18.000€ en virtud de la condición de la firma como Entidad Promotora de la Transparencia (ya se ha cumplido totalmente el compromiso de aportación económica suscrito)

COMPRAS DE COMERCIO JUSTO: 1.000€

4. AREA DE SEGURIDAD: Durante el 2009 se sustituyó el sistema de acceso de entrada a los edificios por medio de tarjetas magnéticas por un control de acceso biométrico. En materia de confidencialidad, se han implementado mejoras en la retirada y destrucción selectiva de papel.

El servicio interno de Prevención de Riesgos Laborales mantiene sus acciones de información y proporciona servicios de prevención sanitaria. En el 2009 se ha puesto en marcha una campaña de e-learning enfocada a ayudar a los colaboradores a gestionar el estrés laboral. Asimismo se han impartido cursos de relajación, hábitos saludables y primeros auxilios.

5. RRHH - INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTRATEGIA LEGAL EN RECURSOS HUMANOS: Entre sus objetivos destaca el de establecer un ámbito de encuentro para coliderar con empresas y otros interlocutores la identificación de estrategias operativas, la promoción de mejoras en el marco normativo y una mayor eficiencia en la gestión de los recursos humanos, todo ello en un contexto de respeto a los derechos sociales consagrados en nuestra Constitución.

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: La labor de evaluación y diagnóstico realizada en el 2009 en diferentes ámbitos de la firma, ha permitido diseñar políticas decididas que se configuran como líneas estratégicas en la gestión de nuestra actividad.

Todas las acciones que se ponen en marcha son valoradas y sus resultados analizados por el departamento competente y en su caso, las conclusiones alcanzadas se presentan al consejo de socios de la firma.

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: Nuestros clientes están informados desde el primer momento sobre las condiciones generales de contratación y tienen a su disposición el Código de ética. Durante el 2009 se ha iniciado un proceso de revisión y mejora de los modelos de propuestas de servicios que se presentan a los clientes.

PLAN 200: La puesta en marcha del Plan 200 permitirá incrementar los canales de información y diálogo con los clientes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los mecanismos de seguimiento de las acciones emprendidas que se han trabajado durante el 2009 han sido los siguientes:

1. **ÉTICA Y VALORES:** Uno de los instrumentos para el seguimiento de la política y las acciones emprendidas en materia de ética y valores es el Consejo de Ética, cuyo Reglamento de Procedimiento fue aprobado por el Consejo de Administración de la firma el 10 de julio de 2009. Las funciones del Consejo de ética son: la incoación e instrucción de los procedimientos que correspondan por presuntas infracciones de ética y deontología de todas las personas integradas en la Firma, cualquiera que sea la naturaleza de su vínculo, así como elevar las correspondientes propuestas al Consejo de Administración.

2. **CLIENTES:** el Plan 200 contempla un sistema de seguimiento e información sobre el grado de cumplimiento de los objetivos marcados. El departamento de marketing junto con los Coordinadores de oficinas son los responsable de valorar su implementación.

3. **RRHH:** En relación a los empleados, existen controles y seguimiento por parte de Recursos Humanos y del Area de prevención de riesgos laborales sobre el índice de siniestralidad, sesiones informativas, tiempo de trabajo, etc.

4. **PROGRAMA PRO BONO:** el Comité de Acción Social es el organo encargado de la gestión y desarrollo del Programa, envía comunicaciones a los profesionales que participan en el mismo y elabora memorias anuales sobre el trabajo pro bono realizado cada año. Se adjunta la memoria del 2009.

[Descargar el documento adjunto](#) 

Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos, como mecanismo de seguimiento (P1C2I4)

Respuesta: Otros

Implantación: RRHH: Se dispone de un auditor externo para evaluar determinadas acciones de la compañía relacionadas con el área de seguridad y salud laboral.

Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. Describa en el campo de notas los canales de comunicación utilizados para informar a los empleados (P1C3I1)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Respuesta: 100 %

Implantación: ÉTICA Y VALORES: Tanto el Código de Ética como el Reglamento de Procedimiento del Consejo de Ética están publicados en la intranet a la que tienen acceso todos los integrantes de la firma.

Cada año se organiza un evento de 3 días de duración dirigido a todas las personas incorporadas a la firma en el último año, llamado "El Compendio". Dicho acto está orientado a la transmisión de valores y cultura corporativa y a fomentar la integración y cohesión de todos los colaboradores. A la edición del 2009 asistieron alrededor de 100 personas.

Objetivos: ETICA Y VALORES: El proyecto "Liderar para la excelencia" que culminó con la formulación de los nuevos valores de la firma, ha sido dado a conocer por el presidente a lo largo del 2010.

Indique el número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente (P1C4I3)

Respuesta: 0

Implantación: No se han producido incumplimientos

Indique el número de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios (P1C4I4)

Respuesta: 0

Implantación: No se ha ratificado ninguna demanda

Indique el número de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos (P1C4I5)

Respuesta: 0

Implantación: Esta cuestión no aplica al sector que desarrollamos

Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) en 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 y desarrollo en países en vías de desarrollo (por ej., Fundación Nuevos Caminos, Intermón-Oxfam, Fundación Nuestros Pequeños Hermanos) y de integración social y laboral de personas procedentes de estos países que llegan a España (por ejemplo, Casal dels Infants del Raval de Barcelona).

Indique si la entidad hace un análisis de los proyectos que desarrolla en la comunidad y desarrolla campañas de educación y de otras características de interés público en la misma en relación con los Objetivos del Milenio (P1C5I2)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

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

Respuesta: SI

Implantación: PROGRAMA PRO BONO: Tanto nuestro asesoramiento pro bono como los acuerdos de colaboración y aportación económica con entidades sociales y académicas se realizan tras un análisis previo y detallado de los proyectos sobre los que se solicita la colaboración y en colaboración y seguimiento con cada entidad.

Asimismo, la encuesta sobre el Programa Pro Bono que se preparó a finales de 2009 servirá para identificar las áreas de especial sensibilidad entre nuestra gente como criterio orientador en la determinación de los proyectos de colaboración que se emprenden en el marco del Programa Pro Bono.

Objetivos: En el marco del Comité de RSC, desarrollar políticas de acción social que amplíen y procuren coherencia e integración de la acción social de la firma siguiendo los canones del Programa Pro Bono, cuyo resultado esta siendo muy positivo como ejemplo de acción social participativa e integrada en nuestro día a día y negocio.

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 nuestro ámbito de actuación ya que no existe contratación de fuerzas de seguridad .

• Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	R.: Riesgo mínimo O.: -	R.: Proyecto "Liderar para la excelencia", confidencialidad y custodia documental, Código de ética, valores de la firma, excelencia en prestación de servicio, estándares éticos O.: Plan 200,	R.: Plan 200, Liderar para la excelencia, Condiciones generales de contratación; Plan 200 O.: Plan 200; Instituto internacional de estrategia en Recursos Humanos,	R.: Plan 200, Regl. de Proc. del Consejo de Ética O.: -
Empleados	R.: Riesgo mínimo O.: -	R.: Código de ética y proyecto "Liderar para la excelencia" O.: -	R.: Código de ética, Liderar para la excelencia, Programa Pro Bono, Acciones área de seguridad O.: -	R.: Políticas de RRHH, Regl. de Proc. del Consejo de Ética O.: Comité RSC
Accionistas	R.: Riesgo mínimo O.: -	R.: Código de ética y proyecto "Liderar para la excelencia" O.: -	R.: Reglamento de procedimiento del consejo de ética O.: -	R.: Reglamento de procedimiento del Consejo de ética O.: Comité RSC

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad dispone de un diagnóstico en cuanto a los riesgos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) y por lo tanto la clasifica en función de su tamaño, país, producto y sector de actividad. Indique, en el campo de notas, si la entidad favorece a los proveedores que disponen de certificaciones (SA 8000, ISO 9001, etc.) (P2C211)

Respuesta: No

Implantación: El grupo de proveedores no se ha estimado en el 2009 como un grupo de interés prioritario, por lo que se ha mantenido la política de contratación de años anteriores en el sentido de valorar positivamente la disponibilidad por parte del proveedor de certificaciones de calidad y/o medioambiental, pero sin que sea un factor excluyente no disponer de ellas.

Objetivos: COMITE DE RSC: a finales de 2009 y tras un trabajo de análisis y diagnóstico previo, se eleva a la Dirección General de la firma la propuesta de constituir un comité permanente y específico en materia de responsabilidad social cuyo fin último es dotar a la política de RSC de la firma de mayor coherencia e integrarla estratégicamente en la actividad de la organización. La propuesta es aprobada por Dirección general y se somete al Consejo de Administración en 2010.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto de Derechos Humanos? Indique, en el campo de notas, si la entidad registra y responde a las quejas y comentarios de/sobre los proveedores y subcontratistas (P2C312)

Respuesta: No

Implantación: Los servicios generales del despacho registran y gestionan cualquier incidente o queja respecto de proveedores y subcontratados.

Objetivos: Ver nota anterior relativa a la creación del Comité RSC y sus objetivos para 2010.



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 (P2C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No se ha diagnosticado como área prioritaria en 2009.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 44 %

Implantación: En relación al volumen del 2008, se ha mantenido el volumen de proveedores que poseen una certificación sobre el total contratado

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Riesgo mínimo	R.:Política RSC	R.:No se han realizado	
	O.:Comité RSC	O.: -	O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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: Por el perfil de empresa no se considera éste un ámbito de riesgo. Ello no obsta para que, como se explicará más adelante, la política de la firma sea fomentar la comunicación y aumentar el nivel de diálogo y participación de los empleados en las cuestiones relativas a la actividad y organización interna de la firma.

Se destacan los siguientes ámbitos en los que la participación y diálogo se han considerado fundamentales para avanzar en la integración de las expectativas e intereses de un grupo de interés clave para la organización:

1. CULTURA Y VALORES - PROYECTO LIDERAR PAR LA EXCELENCIA
2. PARTICIPACION DE LOS EMPLEADOS
3. PROGRAMA PRO BONO



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: CULTURA Y VALORES - LIDERAR PARA LA EXCELENCIA: Este proyecto se concibe desde el reconocimiento expreso de que el despacho ha crecido, integra nuevas generaciones y, por tanto, son necesarios caminos para integrar su visión y expectativas, así como para impulsar y promover los valores básicos que nos definen como organización.



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 (P3C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: CULTURA Y VALORES - LIDERAR PARA LA EXCELENCIA: en línea con la política de trabajar por una cultura compartida y representativa de todos los integrantes del despacho, se realizó un trabajo conjunto con las gentes de la organización a través de diversos grupos de trabajo o talleres, integrados por empleados y socios de diferentes departamentos y oficinas. Fruto de estas sesiones de trabajo se identifican cinco valores redefinidos como hilo conductor en todas las vertientes y ámbitos de nuestra actividad: mérito y excelencia, eficiencia y fiabilidad, cohesión y unidad, respeto y diversidad.

RRHH: "Contamos con tus ideas" es un proyecto iniciado durante el 2009 que consiste en la organización de 4 o 5 reuniones al año entre el director general de organización con hasta 10 profesionales de organización, que pretende ser un foro de comunicación a fin de que dirección general conozca las inquietudes de personas ubicadas en niveles profesionales con los que no interactúa en su día a día, que conozca el clima organizacional y que ayude a incrementar el sentimiento de pertenencia de los profesionales respecto de la firma.

A finales de 2009 se constituye el Consejo de asociados, integrado por 13 asociados de diferentes niveles de experiencia y procedentes de las distintas oficinas del despacho. El objetivo de este foro es generar un canal de comunicación periódico entre la dirección del despacho y los asociados para plantear y analizar expectativas, propuestas y recomendaciones sobre cualquiera de los aspectos que les afectan y fomentar la participación, transparencia y compromiso entre los asociados y la firma.

Objetivos: Está previsto que el consejo de asociados inicie sus actividades en el 2010.



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: PROGRAMA PRO BONO: El Comité de acción social, que se constituyó en el 2008 para implantar el programa pro bono, se reúne periódicamente en sesiones plenarias y de su comisión ejecutiva, para adoptar las decisiones de gestión del asesoramiento pro bono de la firma.

RRHH: el consejo de asociados se establece con representatividad apropiada.

Se mantienen los cauces habituales de diálogo e información institucionales y dentro de cada área y equipo en la firma.

Objetivos: PROGRAMA PRO BONO: Durante el 2009 se ha confeccionado una encuesta sobre los ámbitos en los que desarrollar la acción social del despacho, para ser presentada a todos los colaboradores en el 2010. Con ello se pretende conocer la opinión de los empleados sobre el desarrollo del programa, su grado de conocimiento y los ámbitos de actuación de mayor interés para los integrantes del despacho.

¿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: Además de los nuevos canales referidos en los apartados anteriores, la firma realiza numerosas encuestas y sondeos de opinión en las distintos ámbitos, así por ejemplo, se solicita valoración de todos los cursos de formación que se siguen, en el portal hay buzones de sugerencias y formularios para realizar peticiones y solicitudes de muy diversa naturaleza. Desde el departamento de tecnologías se realizan encuestas para conocer el grado de satisfacción del servicio de atención al usuario.

Objetivos: RRHH: nos remitimos a lo expuesto en relación con la constitución de Consejo de asociados como foro de dialogo entre los asociados y los gestores de la firma y que iniciará sus reuniones en el 2010.

PROGRAMA PRO BONO: los resultados de la encuesta de acción social serán un elemento importante para el seguimiento y avances en el desarrollo del Programa.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Riesgo mínimo	R.: Liderar para la excelencia	R.: Liderar para la excelencia, Contamos con tus ideas	R.: Comité de acción social, Consejo de asociados, Canales de comunicación: encuestas, buzones
	O.: -	O.: -	O.: Consejo de asociados	O.: Encuesta de acción social,

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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 que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: RRHH: La firma dispone de políticas definidas sobre tiempo de trabajo y vacaciones, que se detallan en la intranet, de tal forma que el profesional conoce en todo momento la regulación interna sobre el tema y puede consultar su situación personal en esta materia.

El seguimiento del horario de trabajo lo realiza el responsable de cada equipo, se basa en la confianza y la flexibilidad, no existiendo mecanismos que permitan medir el grado de cumplimiento (reloj de marcaje).

El cuidado del clima laboral es una áreas de trabajo constante de RRHH y los responsables de la gestión de cada equipo humano, a través de acciones concretas que se detallan en próximos indicadores.



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 (P4C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: RRHH: varias son las acciones tendentes a facilitar la conciliación laboral. Existe un programa de colaboración a tiempo parcial para abogados sujetos a relación mercantil, socios y consejeros con hijos de uno o más hijos

de edad igual o inferior 8 años o que requieran de cuidados especiales, con la finalidad de que puedan compaginar sus responsabilidades familiares con el desarrollo de la carrera profesional en el despacho.

Se ha desarrollado una política de mejora del marco legal de la reducción de jornada en el sentido de permitir jornadas continuadas o salida anticipada dirigida a personas con hijos entre 8 y 12 años. Durante el 2009 cerca de 90 personas estaban acogidas a esta política.

Con la finalidad de contribuir a un clima laboral positivo cada año se buscan mecanismos para motivar e incrementar el grado de satisfacción de los empleados a través de actividades imaginativas que fomenten el buen clima laboral como el club de lectura, los concursos de relatos, el concurso de fotografía, y otras actividades de ocio. El Comité Cuatrecasas Tiempo libre organizó durante el 2009, 22 actividades de diferente naturaleza, en las que participaron un total de 1.300 personas.

Objetivos: Se ha realizado una prueba piloto de teletrabajo, cuyo objetivo principal es la mejora de la conciliación laboral y familiar, la fidelización, el incremento de la productividad y la atención a los compromisos de responsabilidad social. Este proyecto parte de la cultura de la firma, basada en objetivos y resultados más que en presencia.



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; ppo.2; OSHAS) (P4C411)

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

Respuesta: No

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

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Riesgo mínimo	R.: Política de evaluación y desarrollo, tiempo de trabajo y vacaciones	R.: Tiempo de trabajo, conciliación	
	O.: -	O.: -	O.: Teletrabajo	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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 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, descríbala (P5C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: El trabajo infantil no afecta a nuestro sector

No obstante, a través del Programa Pro Bono hemos colaborado con entidades sin ánimo de lucro que desarrollan proyectos y acciones en protección de los derechos de la infancia. Como ejemplos en el 2009, el asesoramiento gratuito prestado a Asociación RANA (Red de Ayuda a Niños Abusados) con sede en Palma de Mallorca; y a la Fundación Casal dels Infants del Raval que presta asistencia, entre otros, a menores inmigrantes no acompañados.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1) (P5C4I1)

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

Número de empleados menores de 15 años, 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos. Indique, en el campo de notas, el número de 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: El trabajo infantil no afecta a nuestro sector

• Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No hay riesgo en este ámbito O.: -	R.:No hay riesgo en este ámbito O.: -	R.:Asesoramiento a entidades sin ánimo de lucro que trabajan en pro de la infancia O.: -	
Proveedores				R.:No hay riesgo O.: -

R.: Respuesta



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

O.: Objetivo



• 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 para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción. (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: ÉTICA Y DEONTOLOGÍA: uno de los principios que recoge el Código de ética es el de que "los profesionales de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira serán considerados en función de su propia valía, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"

RRHH: Como cada año, en el 2009 el departamento de RRHH ha preparado un informe sobre contratación, rotación, estudio y evaluación de motivos de salida, y estudio de puestos de trabajo por edades y por género.

Durante el 2009 se han desarrollado trabajos para la elaboración del Plan de igualdad de la firma. Dichos trabajos serán continuados en 2010 en el marco de la Agenda de RSC que está preparando el Comité de RSC.

RSC - COMITE RSC: durante el 2009 se puso de manifiesto la necesidad de integrar la RSC en la gestión de la compañía, lo que dió lugar a la propuesta de creación del Comité de RSC. El objetivo inicial del Comité es realizar una verificación general de las acciones y procesos conectados a la RSC de la firma y proponer al Consejo de Administración la aprobación de una Agenda de RSC para los dos años siguientes. En dicha agenda se valorará y en su caso, priorizará la elaboración del Plan de igualdad.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El despacho desarrolla una política constante en el ámbito de la igualdad de oportunidades como parte de su empeño y convencimiento de que ello forma parte de la excelencia que persigue como organización. Esta política constante nos permite evolucionar y mejorar a través de actuaciones concretas que se describen en los apartados correspondientes.



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. (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: ETICA Y VALORES- PROYECTO LIDERAR PARA LA EXCELENCIA: a finales de 2009, se reformularon los valores corporativos, entre los cuales se encuentra el de "Respeto y diversidad" que dice así: "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".

INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTRATEGIA LEGAL EN RRHH: una manifestación de la política de la firma en la defensa de este principio es la creación del Instituto Internacional de Estrategia Legal en Recursos Humanos. Uno de los principios inspiradores del Instituto es el de que los recursos humanos constituyen el componente esencial de una empresa. De su adecuada gestión depende no sólo la innovación, la eficiencia y la competitividad, sino también su contribución al Estado social mediante la promoción y respeto a la dignidad y desarrollo de la persona e integración de los empleados en la comunidad.

RRHH: A cierre de 2009, el porcentaje de contratación indefinida sobre el número total de personas contratadas en plantilla con nacionalidad diferente a la española es de 81,25%. A 31 de diciembre de 2009 contamos con abogados y personal de organización de 20 nacionalidades diferentes. (en el 2008 fueron 18 nacionalidades).

Durante el 2009 se ha mejorado el sistema de evaluación del desempeño que está a disposición de todos los profesionales ("PACE"). Los criterios y su ponderación son totalmente transparentes y uniformes para todos los profesionales de la firma, de tal forma que el profesional conoce claramente su progresión en el despacho y el grado de cumplimiento de los objetivos que le son fijados.

También en 2009 se crea un grupo de trabajo para preparar el Plan de igualdad de la firma. Este grupo de trabajo ha desarrollado gran parte su labor durante el 2009.

ACCIONES EN MATERIA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

1. Compras a centros especiales de empleo: 284.000€
2. Donaciones a entidades sociales para la integración social y laboral de personas con discapacidad: 98.000€

ACCIONES EN MATERIA DE INTEGRACIÓN DE INMIGRANTES:

Durante el 2009 varios abogados de la oficina de Madrid participaron 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 a personas inmigrantes. Esta iniciativa tuvo una muy buena acogida y ya se ha comprometido la participación para la edición del 2010.

Objetivos: En el 2010, el Grupo de trabajo de preparación del Plan de igualdad coordinará sus trabajos con el Comité de RSC constituido a inicios de 2010.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados. (P6C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La variación en la composición de la alta dirección y órganos directivos de la compañía son comunicados a través del portal y en correos electrónicos específicos.

Un miembro del Consejo de Administración tiene asignadas facultades específicas en materia de comunicación.

Anualmente, las diferentes oficinas convocan sesiones informativas para destacar las principales novedades del año y los proyectos futuros.

Los informes que prepara anualmente RRHH son evaluados por el Consejo de Administración de la firma.

Objetivos: El Comité de RSC evaluará y propondrá políticas y acciones concretas de avance y mejora en este ámbito durante el 2010

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

Respuesta: SI

Implantación: La responsabilidad es compartida entre RRHH y Dirección general.

Uno de los principios que recoge el Código de ética es el de que "los profesionales de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira serán considerados en función de su propia valía, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". El Consejo de Ética constituye un instrumento de seguimiento y valoración de prácticas que puedan vulnerar los principios de ética contenidos en el código. El Reglamento para la organización y funcionamiento de dicho Consejo aprobado en 2009 ayudará a desarrollar las funciones del Consejo.

Como cada año, en el 2009 el departamento de RRHH ha elaborado un informe sobre contratación, rotación, estudio y evaluación de motivos de salida, y estudio de puestos de trabajo por edades y por género.

Objetivos: La creación del Comité de RSC con el objetivo de ordenar y proponer una Agenda de RSC deberá permitir, entre otras cosas, diagnosticar y proponer mejoras en este ámbito.

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

Respuesta: 0

Implantación: No se ha abierto ninguno

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Informes anuales de RRHH, Grupo de trabajo para la elaboración del plan de igualdad	R.: Igualdad de oportunidades, excelencia, Código de ética	R.: Liderar para la excelencia, Instituto internacional de estrategia legal en RRHH	R.: Mails, intranet, Consejo de ética
	O.: Plan de igualdad; Comité RSC	O.: Respeto y diversidad, Plan de igualdad	O.: Grupo de trabajo para plan de igualdad	O.: Comité RSC

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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. (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2009 se ha continuado con el conjunto de medidas tendentes a un uso y consumo mas eficiente de papel iniciado en 2008, concretamente a través de la reducci^óniendo el número de impresoras por planta.

Objetivos: Este ámbito formará parte de los trabajos de diagnóstico y mejora del Comité de RSC en 2010.

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: **RECICLAJE:** Se han realizado diversas acciones relacionadas con el reciclaje destinadas a mejorar la retirada de papel, destrucción confidencial y envío a plantas de reciclado (100Tm en 2009). Se dispone de mediciones mensuales de destrucción.

También se han recogido cartuchos de t^oner para el reciclaje de su plástico y retirada a contenedores especiales de pilas y fluorescentes. La maquinaria y mobiliario en desuso también se envía a centros gestores de residuos.

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN: durante el 2009 se realizaron varias comunicaciones destinadas a incrementar las prácticas de respeto al medio ambiente y reducción de consumos. En ocasiones, las oficinas realizan comunicaciones y avisos de manera independiente, sin que sea posible cuantificar estas acciones.

NUEVAS OFICINAS: para el 2010 se está trabajando en el diseño de un nuevo edificio bajo un enfoque de eficiencia y mejora del impacto medioambiental.

Objetivos: Este ámbito formará parte de los trabajos de diagnóstico y mejora del Comité de RSC en 2010.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

medioambiental %. (P2C211)

Respuesta: 0 %

Implantación: No disponemos de parámetros para medir este tipo de actuaciones

Objetivos: La creación del Comité de RSC permitirá contar con instrumentos para cuantificar las acciones relacionadas con medioambiente, incluidas las destinadas a la sensibilización y formación medioambiental.

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Acciones de sensibilización, - - O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad así como si la entidad tiene certificaciones medioambientales (ISO 14001, JIS Q 14001, EMAS certification, etc.). (P8C2I4)

Implantación: La firma no dispone de certificación medioambiental y sólo recientemente ha iniciado un proceso de diagnóstico del impacto medioambiental de su actividad, por priorizar otros grupos de interés en su actividad.

En 2009 se han comenzado a materializar trabajos de diagnóstico con mediciones de impactos lo cual ha llevado a acciones concretas indicadas en los apartados e indicadores correspondientes de este Informe.

Objetivos: Los trabajos de diagnóstico iniciados en 2009 han puesto de manifiesto la necesidad de dotar de un enfoque transversal, coherente y estratégico la política medioambiental de la organización. El Comité de RSC acometerá esta labor en 2010.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Otros

Implantación: La política medioambiental del despacho aún está pendiente de definir de manera global y estratégica. Hasta la fecha, como hemos comentado, hay proyectos, iniciativas y campañas concretas. Nuestro propósito es avanzar un paso más definiendo políticas concretas con una plan de actuación específico.

La creación del Comité de RSC tiene entre sus objetivos definir las líneas de actuación en este campo.



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. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: OFICINA SIN PAPEL: durante el 2009 se ha puesto en marcha un proyecto piloto de "Oficina sin papel" en una de nuestras oficinas con un doble objetivo de mejorar nuestra impacto ambiental y la seguridad y confidencialidad de nuestra actividad.

NUEVAS OFICINAS: se está trabajando en el diseño del nuestras nuevas oficinas en Barcelona y Madrid con el fin mejorar en eficiencia e impacto medioambiental.

Objetivos: NUEVAS OFICINAS: Se realizarán estudios sobre gestión eficiente del gasto en iluminación, ahorro en energía destinada a climatización, agua caliente, consumo de agua en jardinería, gestión de residuos, promoción de desplazamientos poco contaminantes y adquisición de materiales con certificados ambientales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía. (P8C2I3)

Respuesta: No

Implantación: El Comité de RSC está realizando un trabajo de diagnóstico y evaluación de las acciones realizadas hasta la fecha.

Objetivos: Uno de los cometidos del Comité de RSC es marcar unos objetivos medioambientales, cuantificables y homogéneos.

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: 44 %

Implantación: Se ha mantenido el volumen de proveedores que cuentan con certificación mediomabiental con respecto al 2008. En las licitaciones que se ponen en marcha, disponer de estos certificados es un elemento que se valora positivamente pero no es excluyente.

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:Comité RSC O.: -	R.:En proceso de desarrollo O.: -	R.:Oficina sin papel, Diseño de nuevas oficinas O.: -	

R.: Respuesta



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

O.: Objetivo



• 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: EQUIPOS INFORMÁTICOS: durante el 2009 se ha iniciado la sustitución paulatina de equipos informáticos por equipos más eficientes desde el punto de vista energético (con fuentes de alimentación con un menor consumo y la consiguiente reducción de emisiones de CO₂). Todos los equipos de impresión se han configurado con carga menor de tóner e impresión a doble cara. En la firma se imprimen más de 25 millones de copias y un tóner estándar produce de media 18.000 copias. Si consideramos que se puede llegar al 70% de impresiones con bajo tóner, son casi 18 millones de copias que, en vez de 1.000 cartuchos de tóner al año, consumen 800 (20% de ahorro).

SALAS DE VIDEOCONFERENCIAS: se han habilitado salas para videoconferencias con alta calidad en varias oficinas para reducir la necesidad de viajes (en 2009 se realizaron 2.424 sesiones de videoconferencias con el impacto económico y medioambiental que ello supone).

Objetivos: LIVE MEETING: Para el 2010 se prevé la implantación generalizada del sistema "Live meeting" que permite la conexión por videoconferencia desde la propia mesa de trabajo mejorando tanto el coste económico como energético.

SUSTITUCIÓN DE LOS PC POR EQUIPOS PORTÁTILES: se prevé iniciarla en 2010 para permitir movilidad y racionalización y eficiencia en el uso de papel.



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: 0

Implantación: No se han realizado durante el 2009

Objetivos: Este es un ámbito que será objeto de análisis y mejora bajo el Comité de RSC

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: No podemos cuantificar la inversión realizada

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			<p>R.:Sustitucion de equipos informáticos; salas de videoconferencias</p> <hr/> <p>O.:Programa Live meeting, sustitución PC por equipos portátiles</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad. Indique los riesgos. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITAL: la auditoria interna de la firma realiza un informe sobre la aplicación de las normas de prevención de blanqueo.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales. (P10C212)

Respuesta: SI

Implantación: ETICA Y VALORES - CODIGO DE ETICA: el despacho defiende una política de excelencia en la práctica profesional y de máximo respeto a las normas de prevención de blanqueo de capitales. A título ilustrativo, reproducimos unos de los preceptos del Código: "Los socios, abogados y demás personas que presten que presten sus servicios en Cuatrecasas, Gonçalves Pereira están sujetos a la prohibición de aconsejar, colaborar, permitir o intervenir en actos constitutivos de corrupción, sin perjuicio, en su caso, de la obligación legal de denuncia".

¿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: No

Implantación: No hay una política establecida pues no se realizan regalos



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. (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITAL: se realizan las preceptivas sesiones formativas sobre la normativa en materia de prevención de blanqueo de capitales.

PROYECTO LIDERAR PARA LA EXCELENCIA: la reformulación de los valores en los que se asienta la firma ha sido uno de los principales retos del 2009. Uno de los principios que se ha consolidado es el de "honestidad y transparencia".



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por grupo de interés informado. (P10C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: ETICA: El Código de Ética es conocido por todos los socios, abogados y demás personas que prestan sus servicios en Cuatrecasas, Gonçalves Pereira mediante la entrega de un ejemplar a cada uno y firma de su recibo. Durante el 2009 se creó el Consejo de Ética, como comité especializado para colaborar con el Consejo de Administración de la Firma en la mejor aplicación de las normas de ética y deontología, y se aprobó el reglamento que regula su funcionamiento.

Asimismo, está a disposición de todos aquellos clientes que lo solicitan.

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

Respuesta: SI

Implantación: RSC: Solamente se realizan aportaciones al amparo de convenios de colaboración o patrocinio institucional, sujetas a control presupuestario y auditoría interna como cualquier otra área del despacho. En ningún caso se realizan aportaciones a partidos políticos o afines.

Objetivos: Para el 2010 se prevé que el Comité de RSC realice un seguimiento de todos los convenios firmados y las aportaciones que se realizan en virtud de los mismos, para revisar los períodos de vigencia, el pliego de cláusulas y las obligaciones asumidas por las partes.

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales? (P10C6I1)

Respuesta: No

Implantación: La firma no acepta ni realiza prácticas de las mencionadas

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes		R.:Código de ética, Normativa sobre prevención y blanqueo de capitales O.: -	R.:Consejo de ética; Liderar para la excelencia O.: -	
Empleados		R.:Código de ética, Normativa sobre prevención y blanqueo de capitales O.: -	R.:Formación, Liderar para la excelencia O.: -	
Accionistas		R.:Código de ética, Normativa sobre prevención y blanqueo de capitales O.: -	R.:Consejo de ética, Liderar para la excelencia O.: -	
Varios grupos de interés	R.:Auditoría interna O.: -			

R.: Respuesta

O.: Objetivo