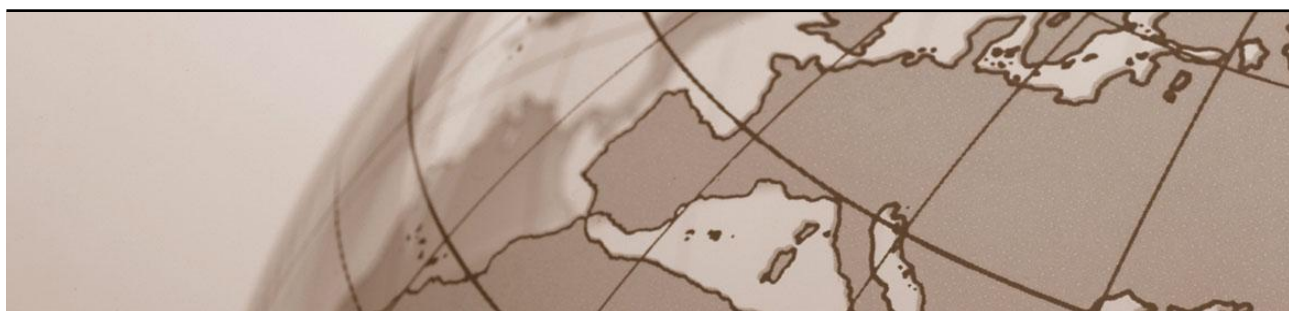


CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA



VALOR COMPARTIDO: CREANDO VALOR EMPRESARIAL A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE VALOR SOCIAL.

INFORME RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 2013

JUNIO 2014

PRESENTACIÓN	3
INFORMACIÓN GENERAL 2013	5
PERSONAS – EL MEJOR TALENTO PARA EL MEJOR SERVICIO	7
A. OBJETIVOS DE LA AGENDA RSC 2013-2014. HITOS DEL 2013	8
B. PLAN DE IGUALDAD	8
C. PREVENCIÓN DEL ACOSO	11
D. CALIDAD TÉCNICA, CALIDAD HUMANA	11
E. SERVICIO AL CLIENTE	15
F. INNOVACIÓN Y EFICIENCIA	16
G. COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO CON GRUPO DE INTERÉS.....	19
H. COMPROMISO CON LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DISTINTAS.....	21
I. EL CUIDADO DE NUESTRO EQUIPO HUMANO	25
MEDIOAMBIENTE	27
A. OBJETIVOS DE LA AGENDA RSC 2013-2014. HITOS DEL 2013	27
B. CAMPAÑA OCHO PASOS PARA CUIDAR EL MEDIOAMBIENTE.....	28
C. CONSUMO DE PAPEL	29
D. GESTIÓN DE RESIDUOS	31
E. CONSUMO DE AGUA	32
F. CONSUMO ENERGÉTICO.....	33
G. HUELLA DE CARBONO	34
H. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES MEDIOAMBIENTALES 2011-2013.....	35
ACCIÓN SOCIAL	36
A. OBJETIVOS DE LA AGENDA RSC 2013-2014. HITOS DEL 2013	36
B. ASESORAMIENTO PRO BONO	36
C. VOLUNTARIADO SOCIAL	37
PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN	41

PRESENTACIÓN

Cuatrecasas Gonçalves Pereira es una firma de servicios legales ibérica y global, que aúna a un equipo de casi 1.500 abogados y profesionales en torno a un proyecto común: trabajar con la máxima profesionalidad, responsabilidad, ilusión y eficiencia para dar respuesta plena a las expectativas de clientes —empresas y corporaciones de todos los sectores económicos—, de organismos y administraciones públicas, de instituciones de la sociedad y de entidades sin ánimo de lucro con quienes interactuamos en nuestra actividad.

Son tiempos de grandes cambios para la sociedad y para los clientes. Cuatrecasas Gonçalves Pereira ha asumido el compromiso de acompañarles en este proceso transformándonos nosotros mismos para afrontar retos y oportunidades comunes. La **globalización** de los mercados y de la sociedad nos ha conducido a la cimentación de la *European Network*, una alianza sólida de firmas independientes en Europa con presencia conjunta en más de 23 países, asentada en los valores compartidos de calidad y confianza.

A través de la **anticipación y la innovación** somos capaces de dar una respuesta rápida y eficiente a complejos retos surgidos de la crisis económica, contribuyendo a la continuidad y desarrollo de empresas ibéricas, así como a la expansión de su actividad por el mundo y a la atracción de inversión.

La **demanda de certidumbre y eficiencia** nos señala que nuestros servicios han de ser una palanca para el mejor desarrollo de la actividad de nuestros clientes en entornos regulatorios cambiantes.

Siempre hemos afrontado los retos de nuestra actividad desde la premisa de que el despacho no vive encerrado sí mismo sino conectado con su entorno. En 2013, de forma silenciosa, pero decidida, hemos comenzado una etapa guiada por un eje básico que explicita de forma consciente la alineación de los dos pilares de nuestra organización: **negocio y personas**. Reconocemos que ambos planos van de la mano. Nuestros servicios son mejores y aportan un valor diferencial si trabajamos explícitamente no sólo en el «qué» sino también en el «cómo».

Nuestra metodología de trabajo, nuestras habilidades y competencias, nuestra capacidad de actuar en equipo, de colaborar, de escuchar, innovar y participar, de ser solidarios y responsables, nuestra predisposición al cambio; todo ello se proyecta a través de nuestro *partnership* y nuestros recursos humanos en nuestros servicios, en el mercado y en la sociedad.

Por ello nuestro enfoque aboga por poner en valor la RSC, integrándola en el negocio mismo para que forme parte de él y de su desarrollo, creando valor compartido y convirtiendo nuestros servicios en un ingrediente del progreso económico y social.

En esta Memoria rendimos cuentas de qué hemos hecho en 2013 y cómo lo hemos hecho. Todo ello ha sido posible gracias al esfuerzo e ilusión conjuntos de quienes componemos la Firma y al diálogo y la confianza de todos los clientes, instituciones y organismos con quienes trabajamos y colaboramos. A todos vosotros, nuestro sincero agradecimiento por participar, acompañarnos y hacer crecer esta organización, convirtiéndola en lo mejor de cada uno de nosotros.



Rafael Fontana
Consejero Delegado

INFORMACIÓN GENERAL 2013

Cuatrecasas Gonçalves Pereira, S.L.P.

Pº Gracia, 111 – 08008 Barcelona

Almagro 9 - 28010 Madrid

www.cuatrecasas.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo: Rafael Fontana Garcia

Persona de contacto: Elisabeth de Nadal / María Moína Villamayor

Número de empleados directos: 1.483

Ventas / Ingresos (en millones EUR): 218.9

Grupos de Interés más significativos: 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 y con el mercado en general son grupos de interés clave. A ello unimos la ciudadanía, nuestro impacto medioambiental, así como las entidades y organismos públicos y privados con quienes interactuamos.

Gobierno y código de conducta: Cuatrecasas, Gonçalves Pereira es una sociedad mercantil. Su gobierno corresponde a la Junta de socios, el Consejo de administración que, a cierre del 2013, cuenta con un Presidente no ejecutivo y el Consejero Delegado del que dependen los diversos comités y órganos directivos de la Firma.

Todas las políticas y proyectos vinculados con la gestión responsable de nuestra actividad son objeto de seguimiento periódico por parte de los órganos de gobierno de la Firma.

Los procesos de decisión y buen gobierno de la RSC son impulsados de forma transversal desde todas las áreas de la Firma a través de sus máximos responsables, los directores de Recursos Humanos, Tecnología, Servicios y Obras, Auditoría Interna y Negocio bajo la coordinación directa de la Dirección general de la Firma. La toma de decisiones se articula dentro de la estrategia de la actividad de la Firma por la Dirección general y el Consejo de administración, o, en su caso, la Junta de socios.

Las normas de conducta de nuestro equipo humano se recogen en un Código de Ética aprobado en 2008. El Código regula las normas de admisión de asuntos y resolución de conflictos de intereses, el deber de sigilo y secreto profesional y de confidencialidad, la prohibición y prevención de uso de información privilegiada, las normas internas que regulan la aceptación y condiciones de ejercicio de cargos en órganos sociales y de otras entidades y el registro de cargos y las relaciones profesionales con los clientes y los restantes partícipes en la función de la administración de justicia y relaciones internas. El Consejo de Ética es el órgano permanente encargado de velar por el cumplimiento del Código de Ética y en 2013 no ha registrado ninguna incidencia ni denuncia.

PERSONAS – EL MEJOR TALENTO PARA EL MEJOR SERVICIO

Nos importa tanto el *qué* como el *cómo* de nuestros servicios. El mejor servicio es el que excede las expectativas del cliente. Incluye calidad técnica y humana, diálogo y anticipación, innovación y colaboración, eficiencia y método. Esto sólo es posible con un equipo humano que sea un referente en su especialidad y ciudadano del mundo.

Por ello nuestras políticas y proyectos entorno a las personas que forman nuestro equipo son ejes estratégicos de la actividad de Cuatrecasas.

El equipo humano de la firma a diciembre 2013 es de 1.483 personas, 962 abogados (*fee earners* y *non fee earners*), 62 paralegales y 459 personas en el colectivo de organización. La edad media en la firma es de 37,2 años.

	2011	2012	2013
Abogados	991	970	962
Paralegales	36	42	62
Secretarias	203	199	188
Organización	278	276	271
Total CGP	1508	1487	1483

En nuestro equipo de abogados hay 55 personas de nacionalidades distinta a la española y portuguesa, distribuidas en 19 nacionalidades: alemana, armenia, angoleña, argentina, australiana, brasileña, británica, china, colombiana, estadounidense, francesa, irlandesa, italiana, marroquí, mexicana, polaca, rumana, suiza, uruguaya.

Distribución por género:

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Socios	203	177	26
Abogados – <i>fee earners</i> / <i>non fee earners</i>	962	547	415
Paralegales	62	18	44
Organización	459	88	371

A. OBJETIVOS DE LA AGENDA RSC 2013-2014. HITOS DEL 2013

Los objetivos que nos guían en este ámbito son la **diversidad** a través de nuestro Plan de Igualdad y la multi-culturalidad de nuestro equipo humano-; la **colaboración** –con proyectos específicos que fomentan la cohesión y reconocen y premian el trabajo en equipo y la innovación-; la **eficiencia** –traducida en metodologías de trabajo flexibles y parámetros de convivencia que benefician tanto al desarrollo profesional y personal de nuestra gente como al valor de los servicios a nuestros clientes-; la **calidad técnica y humana** –a través de programas de formación profesional y personal continuada y la gestión y puesta en valor del conocimiento que creamos- y la **comunicación** –a través de canales específicos que fomentan la escucha y el diálogo para integrar las expectativas de nuestra gente, nuestros clientes y la sociedad-. Todo ello apostando por la **tecnología** como herramienta aliada que facilita nuestros objetivos en cada uno de estos retos.

Los principales retos identificados para los años 2013-2014 son **(i)** la implantación y evolución de nuestro Plan de Igualdad y de las medidas de eficiencia como reto estratégico de la firma; **(ii)** la formación integral de nuestra gente como herramienta de crecimiento personal y colectivo; y **(iii)** establecer las bases que nos permitan a medio plazo llevar a cabo proyectos concretos de contratación directa e integración de personas con capacidades distintas en nuestra organización.

A continuación analizamos el grado de avance y cumplimiento de las acciones que planteamos para cada objetivo de nuestra Agenda RSC 2013-14.

B. PLAN DE IGUALDAD

El talento es el corazón que bombea nuestra actividad. Queremos que el liderazgo de la mujer forme parte de dicho corazón.

La Comisión de Igualdad de la Firma ha trabajado en la implantación y seguimiento de las diferentes medidas específicas establecidas en nuestro Plan de Igualdad 2012. El año 2013 ha sido fructífero aportando avances en dos vertientes.

En primer lugar se han realizado trabajos que nos han permitido obtener un mejor diagnóstico para identificar ámbitos prioritarios de actuación. Con ello se ha reforzado el compromiso de la firma en retener el talento femenino y adoptar medidas para fortalecer su liderazgo.

La siguiente tabla resume estos trabajos indicando los que están finalizados y aquellos que han proseguido en 2014 en cada uno de los ámbitos de actuación que establece el Plan de Igualdad 2012:

CULTURA/VALORES/ COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora del espacio RSC de la Home interna en la que se ha incluido información específica de la política de igualdad de la firma logrando una mejor accesibilidad a la documentación e información existente. • Tareas en curso en 2014: (i) Inclusión de ponencia específica sobre igualdad en el Compendio como foro para la formación y transmisión de los valores de la firma; (ii) Firma de "carta de compromiso con la Igualdad" por la DG siguiendo los pasos que se adoptaron en 2013 respecto del compromiso con el medioambiente de la Firma. Comunicación y publicación en web y Home.
ACCESO Y CONTRATACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de los contratos con ETTs y Head Hunters y de los convenios con Universidades al objeto de incluir una mención expresa a la perspectiva de igualdad. • Revisión con el mismo objetivo la documentación interna de contratación. • Tareas en curso en 2014: (i) Elaboración de una propuesta de cláusula en los convenios con las empresas externas de contratación y con las universidades que recoge la perspectiva de género. (ii) Elaboración de un documento con recomendaciones para los equipos de selección, promoción, etc. y que recoja los ejes y pautas a seguir en la redacción, publicación y envío de comunicaciones o informes relacionados con acceso y contratación a Cuatrecasas. (iii) Formación a los miembros del Comité de Incorporaciones en las políticas y compromisos de igualdad de género como herramienta de nuestra política de contratación.
FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Formación a socios en la Junta de abril 2013 de los elementos principales de la Ley de Igualdad, legislación laboral y Código de Prevención de Acoso. • Tareas en curso en 2014: Elaboración del programa de formación en materia de igualdad para toda la firma (on-line y presencial).
PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA	<ul style="list-style-type: none"> • Recopilación de datos para realizar un posterior análisis estadístico que identifique la proporción de mujeres y hombres en todas las categorías, prácticas y oficinas del Despacho y motivos de salidas del despacho desde una perspectiva de género. • Elaboración de un resumen (preservando el anonimato) de las entrevistas de salida para identificar si ha habido obstáculos que hayan dificultado la promoción en igualdad de oportunidades. • En la renovación de cargos en diversos órganos del Despacho, la DG ha tenido en cuenta la perspectiva de género y se ha producido avances en 2013. • Tareas en curso en 2014: (i) Elaboración de un plan de trabajo específico para el 2014 en materia de desarrollo de carrera profesional

de las abogadas de la Firma en coordinación con el grupo de trabajo Conciliación y gestión eficiente del tiempo de trabajo. (ii) Seguimiento y revisión del funcionamiento y resultados del Plan de dedicación parcial en la firma y sus efectos en el desarrollo profesional de las abogadas que están acogidas a dicho plan.

**FLEXIBILIDAD Y
GESTIÓN EFICIENTE
DEL TIEMPO DE
TRABAJO**

- Seguimiento de las medidas de racionalización de horarios, constatando que tanto la comunicación como la implantación y seguimiento de estas medidas aprobadas en julio 2012 es desigual.
- Seguimiento de las normas básicas en el lugar de trabajo y uso de tecnologías: La opinión coincidente de la Comisión de Igualdad es que sería más efectivo convertir las medidas previstas en el Plan de Igualdad en una formación específica. Se destaca que esta formación debe incardinarse y relacionarse con las partes del Manual de Metodología pertinentes, como la otra cara de la moneda de la eficiencia (que conlleva un mejor uso del tiempo y una mejor organización del trabajo).
- Tareas en curso en 2014: (i) Seguimiento de la comunicación, implantación y resultados de las Medidas de mejora de la productividad y racionalización de horarios, a través de una encuesta o entrevistas en una muestra suficientemente representativa. (ii) Seguimiento del proyecto piloto "Eficiencia y Eficacia" que ha puesto en marcha el Grupo Contencioso BCN. Elaboración de una guía de buenas prácticas y recomendaciones para el uso eficiente del tiempo. Establecer una formación transversal en la firma en este ámbito y un programa de seguimiento y mejora. (iii) Vincular los trabajos de este grupo de trabajo con los del grupo Promoción y Carrera Profesional.

**LENGUAJE Y
COMUNICACIÓN**

- Revisión general de los documentos corporativos para adaptarlos a un lenguaje neutro y no discriminatorio.

En segundo lugar, fruto de estos trabajos se ha concretado un plan de trabajo específico para 2014/15 centrado en políticas materiales que impulsen el talento femenino y su liderazgo. Los datos estadísticos recopilados a cierre de 2013 muestran que (i) el equilibrio de género se mantiene en la carrera profesional de los abogados desde el inicio y hasta la categoría de Asociado Principal y Senior; (ii) en el acceso a la sociatura el equilibrio se rompe sensiblemente, momento en el que la representatividad de las mujeres es del 14%. Si bien es un porcentaje alineado con el común en nuestro sector, a nosotros nos indica que hay talento que perdemos.

El objetivo del plan de trabajo 2014/15 es identificar los obstáculos que dificultan la continuación de la carrera profesional de la mujer en la firma, en particular en el paso a la etapa de sociatura, para poder determinar y emprender acciones específicas que impulsen su talento y liderazgo.

La premisa en la que se asienta el plan de trabajo es el interés estratégico de la firma para retener talento a través de políticas que fomenten una cultura de confianza, diálogo, colaboración y flexibilidad.

C. PREVENCIÓN DEL ACOSO

El despacho cuenta con un Código de Prevención del Acoso desde mayo 2012. Con la aprobación de este Código se constituye la Comisión de Prevención del Acoso con la función y competencias para prevenir, investigar y resolver las situaciones previstas en este Código y acordar las medidas que deban adoptarse en cada caso.

En el año 2013 no se han presentado denuncias de acoso ante esta Comisión.

D. CALIDAD TÉCNICA, CALIDAD HUMANA

Contratar talento

- 80 incorporaciones, un 40% con doble licenciatura en Derecho y ADE o economía, un 36% aporta máster. Seis abogados se incorporan al programa pro abogacía internacional - programa de alto rendimiento que ofrece la firma a los estudiantes excelentes con clara vocación internacional -.
- 300 estudiantes acogidos en prácticas, de los cuales 227 son potenciales incorporaciones como abogados con una excelente valoración por su parte tras su paso por el despacho.
- Durante el año 2013 seis profesionales de la Firma han realizado *secondments* en el extranjero:

DESPACHO	PAÍS
Khaitan & Co (Bombay)	India
Aareal Bank AG	Alemania
PAGBAM	Argentina
Sullivan & Cromwell	Nueva York
Banco Central Europeo	Alemania
Pinheiro Neto	Brasil

- Hemos recibido a dos abogados de otras Firmas en régimen de *secondment*.

DESPACHO	ÁREA / OFICINA
Pinheiro Neto	Corporate Barcelona
Zelle (EEUU)	Contencioso Madrid

Formar talento

- La **Escuela de Derecho Cuatrecasas** (EDC), gestiona el plan de formación dirigido a los abogados de la firma. El **Aula de Formación Cuatrecasas** (AFC) proporciona formación continuada al resto de profesionales de la firma. Los planes de formación de la Escuela de Derecho Cuatrecasas establecen itinerarios formativos adaptados a las necesidades específicas, tanto de las áreas y grupos, como de las distintas categorías. El objetivo es doble: (i) proporcionar conocimientos jurídicos excelentes que aseguren un servicio de asesoramiento jurídico de máxima calidad por su constante actualización, investigación y desarrollo y (ii) facilitar la progresión en la carrera profesional a través del desarrollo de competencias clave que permitan a los abogados asumir responsabilidades de gestión de equipos, desarrollo de personas y comerciales.

En 2013 hemos extendido el uso de nuevas metodologías, medios y formatos alternativos o complementarios a la formación presencial que contribuyen a que el aprendizaje continuado resulte más dinámico y tenga mayor impacto. Con ellos facilitamos además que nuestros profesionales puedan participar en programas de mayor duración, realizando parte de los mismos desde el puesto de trabajo.

	EDC		AFC		GLOBAL	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012
Nº Módulos	44	43	22	35	66	78
Nº sesiones	270	242	98	145	368	387
Nº asistentes	4.028	4.218	833	1.436	4.861	5.654
Nº ponentes internos	197	212	33	43	230	255
Nº ponentes externos	17	24	4	3	21	27
Valoración global	9,2	9,1	9,1	8,8	9,1	8,9

- **Máster de acceso a la abogacía.** La nueva Ley de Acceso a la Abogacía aprobada en octubre de 2006, se complementó con el Reglamento que la desarrolla en junio de 2013. El nuevo panorama legal modifica de forma radical el ejercicio de la abogacía: los nuevos graduados en Derecho ya no podrán colegiarse como lo ha

venido haciendo hasta ahora. Para alcanzar la condición de abogado deberán cursar un año más de formación, realizar obligatoriamente un periodo de prácticas y, finalmente, hacer un examen estatal. Con esta reforma, el proceso para la colegiación en España se asemeja al que existe en buena parte de los países europeos.

La Firma, a través de varios de sus socios y de su área de RRHH, viene trabajando activamente en este tema desde hace años: celebrando reuniones periódicas con los decanos de las principales facultades de derecho del país y participando en todos aquellos foros en los que se ha tratado esta nueva situación. Nos hemos preparado para adaptar nuestros procesos de selección y nuestros planes de formación para los asociados junior. Pero también nos hemos involucrado activamente en la formación de los futuros abogados en España para que estén adecuadamente formados y preparados.

- **Programa de Jóvenes Talentos Cuatrecasas.** En el marco de las acciones formativas de la Escuela de Derecho, hemos puesto en marcha un programa de seminarios impartidos por profesionales de la firma en el Despacho a los alumnos de varias Universidades de referencia. El programa se desarrolla de manera específica para cada universidad, lo imparten nuestros asociados y socios y recoge aspectos de formación técnico jurídica de la EDC, así como sesiones de habilidades impartidas por Recursos Humanos.

En 2013 se han desarrollado 40 sesiones formativas de habilidades y talleres jurídicos enmarcados dentro del programa Jóvenes Talentos, por los que han pasado más de 500 alumnos de 10 universidades.

Cohesión y Participación

- **Compendio 2013.** El Compendio es un módulo de cultura corporativa, que se celebra con carácter anual, dirigido a los colaboradores de nueva incorporación de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira. Con El Compendio pretendemos familiarizar a los recién incorporados con los valores, la cultura y la filosofía del despacho, así como potenciar el sentimiento de pertenencia a la Firma y la cohesión interna. A la edición de 2013 asistieron un total de 102 colaboradores procedentes de 12 de nuestras oficinas.
- **Insights discovery: Colores que tienden puentes.** En línea con la apuesta del despacho por el desarrollo integral de sus colaboradores hemos puesto en marcha, hace algo más de dos años, el proyecto Insights Discovery, cuyo objetivo es establecer un lenguaje común en la Firma que dé como resultado una mejora de las

relaciones interpersonales y de nuestro impacto e influencia en los demás. Este potente modelo de desarrollo proporciona herramientas que nos permiten profundizar en nuestro autoconocimiento y conocer y entender mejor a nuestros compañeros, colaboradores y clientes, así como desarrollar estrategias para adaptarnos y conectar mejor con ellos. 251 colaboradores de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira han asistido ya a nuestro taller inicial de descubrimiento del modelo; 74 han asistido, además, al taller orientado hacia la eficacia del equipo.

- **Cuatrecasas Tiempo Libre**

- 1645 participantes
- Oficinas participantes: Todas las oficinas españolas.
- Actividades diferentes:
 - ✓ Solidarias: Trailwalker y Juegos Interempresas
 - ✓ Deportivas: Fútbol, pádel, tenis y Titan Desert.
 - ✓ Lúdicas: Club de Lectura y Concurso de Fotografía.
 - ✓ Familiares: Fiestas infantiles navideñas en todas las oficinas de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira

- **Trailwalker Intermón-Oxfam 2013: 8 equipos, 43 personas, 6 oficinas, 100 km. y 32 horas.** Edición tras edición la participación en el proyecto Trailwalker no sólo se afianza entre nuestros colaboradores, sino que incrementa el número de participantes que se animan con el doble reto (económico y deportivo) de esta actividad. En 2013 estos equipos consiguieron recaudar 18.052€ para Oxfam Intermón.

- **Juegos Interempresas.** La iniciativa de *A32Events* es una olimpiada empresarial solidaria que se celebra anualmente en Barcelona, Madrid y Valencia, y que está abierta a todas aquellas organizaciones que vean en el deporte una forma más de hacerse presentes en la sociedad. Cuatrecasas, Gonçalves Pereira participa desde el año 2007. Las inscripciones a las diferentes modalidades se cubren desde el despacho y sumadas a las de otras empresas se destinan a proyectos sociales. En 2013 han participado un total de 116 personas de nuestra organización formando equipos para las competiciones deportivas.

Premios y reconocimientos

- 721 recomendaciones individuales en 20 anuarios internacionales (jurisdicciones España, Bélgica, Latinoamérica, Marruecos, China y UK).
- 188 abogados destacados en Best Lawyers (2º firma a nivel nacional) y 13 abogados nombrados 'Lawyer of the Year'.
- 175 abogados recomendados en Chambers and Partners (guías Europe, Global, Latin America y Asia).
- Aparición en más de 11 jurisdicciones como firma de referencia con 26 abogados destacados en jurisdicciones fuera de la Península Ibérica.
- Mejor firma en España - Europe Women in Business Law Awards 2013.
- Puesto 28º mundial, de firmas más innovadoras FT Innovative Lawyers Awards.
- Puesto 2º como firma más innovadora en Europa en Finance Law.
- 4 ganadores en los Premios 40 under 40 Iberian Lawyer: Mariana Norton, Omar Puertas, César Rivera y João Mattamouros.
- Top 10 de las mejores firmas en gestión del conocimiento a nivel mundial - Most Admired Knowledge Enterprises (MAKE), 2013.

E. SERVICIO AL CLIENTE

La satisfacción en nuestros servicios pasa por exceder las expectativas del cliente y la responder a la confianza que nos deposita con unos estándares de calidad, información, profesionalidad, deontología y transparencia máximos y uniformes en toda nuestra organización.

Todos los asuntos que nos son encomendados cuentan con un socio tutor cuyo rol es de supervisión directa del asunto y de interlocución con el cliente para canalizar expectativas, quejas y mejoras en el servicio prestado durante y después de su prestación.

Ofrecemos a los clientes eventos informativos y formativos sobre las novedades legales en su sector de actividad. Contamos con elementos de innovación tecnológica

que nos permiten sumar eficiencia y globalidad en nuestros servicios e información en tiempo real de la evolución de los asuntos.

El Manual de Metodología es una guía interna de estándares de calidad, rigor y profesionalidad que han de regir e inspirar la prestación de nuestros servicios. Forma parte del plan de formación obligatorio de las personas que se incorporan a la Firma. El Departamento de auditoría interna realiza un seguimiento anual de esta herramienta, lo cual permite diagnosticar el grado de cumplimiento así como aspectos de mejora.

F. INNOVACIÓN Y EFICIENCIA

Para la Firma la tecnología es el aliado para desarrollar nuevos modelos de productividad que aporten valor real y tangible a nuestro equipo de personas y a nuestros servicios y, por tanto, a nuestros clientes.

Catalizadora y facilitadora, la tecnología va asociada a la adopción de procesos y metodologías orientados a facilitarnos la gestión del día a día y a ser más eficientes. Una firma como Cuatrecasas, Gonçalves Pereira no se podría entender hoy sin una alianza estratégica con la innovación y sin la incorporación de útiles que han revolucionado nuestra manera de trabajar para ser cada vez más competitivos.

La movilidad como aliada

La apuesta por la movilidad nos permite aunar la flexibilidad, la inmediatez y el acceso a la información.

El mundo se ha globalizado. Nuestros clientes también y nosotros nos hemos globalizado con ellos. Las operaciones son cada vez más complejas y valores como la inmediatez de respuesta, la interconexión, la ubicuidad y romper con las barreras del espacio y del tiempo son activos fundamentales para comprender cómo se desarrollan hoy los negocios y poder acompañar este desarrollo con nuestros servicios.

Nuestros abogados demandan el acceso sin límites a la información de un modo rápido y cómodo y procedimientos que les permitan compartir y aprovechar el conocimiento generado con la certeza de que el flujo de la información se hace en entornos seguros e infranqueables.

La tecnología es también sinónimo de flexibilidad y adaptabilidad y por ello nuestra organización siempre ha apostado por introducir herramientas tecnológicas que

permiten a los profesionales adaptar su productividad a nuevas rutinas de trabajo en colaboración con sus equipos, los clientes y las necesidades del día a día de cada persona.

Hemos desarrollado aplicaciones nativas del sistema iOS y Android para que el profesional de la firma tenga acceso de manera remota —desde su tableta o *smartphone* sincronizado con el despacho— a nuestro sistema Gestor de Relaciones con Clientes (CRM), al programa SAP, así como a otros aplicativos de gestión.

En definitiva, hemos convertido el escritorio del abogado en cómodas aplicaciones que le permiten usar los recursos de la firma dentro y fuera de ella, además de ahorrar costes y ganar en eficiencia. Hemos rebajado también el volumen de desplazamientos, optimizando el tiempo de trabajo, y podemos justificarlo en detalle ante el cliente. La movilidad es también una aliada de nuestra política medioambiental pues facilita la eficiencia en el uso del papel gracias a la portabilidad de documentos.

Todo ello acompañado de políticas y sistemas de gestión de dispositivos móviles para garantizar la protección de datos a través de: medidas de encriptación, gestión remota de los aparatos, sistemas de contraseñas o la destrucción de la información en caso de riesgos de fuga y exposición.

La movilidad en cifras:

INCORPORACIÓN Y SUSTITUCIÓN DE NUEVOS TERMINALES		INCORPORACIÓN Y SUSTITUCIÓN DE ORDENADORES PORTÁTILES	
Blackberry Q10	60	Toshiba Portegé R700-15E	941
iPhone 5s	239	Toshiba Portegé Z830	17
Samsung CORE	442	Toshiba Portegé Z930	44
Samsung Galaxy S4	60		
Total	801	Total	1.002

- **363** iPad sincronizados con Cuatrecasas, Gonçalves Pereira (BYOD)
- Número de Videoconferencias: 325 en 2012, 681 en 2013.

La tecnología al servicio del cliente

- **Case Management o la gestión compartida de asuntos entre abogado y cliente:** El programa *Case Management* es una herramienta para gestionar los casos que tienen un procedimiento judicial abierto. Por un lado permite al abogado controlar calendarios, el estado de los casos abiertos y acceder fácilmente y de forma ordenada a los expedientes electrónicos. Y por otro lado es un software compartido por nuestros abogados, procuradores y clientes que permite hacer el seguimiento de los procesos judiciales de un modo mucho más efectivo, ordenado y en tiempo real a través de accesos seguros que protegen la confidencialidad.

Funcionalidades:

- ✓ Control del estado de los casos abiertos.
 - ✓ Fácil búsqueda del expediente de los casos.
 - ✓ Conocimiento de los plazos pendientes y notificaciones de los vencimientos.
 - ✓ Visión global de todo el caso.
 - ✓ Expediente electrónico real.
-
- **Rekoop, las horas cronometradas al segundo:** La eficiencia del abogado y su gestión del tiempo son cualidades indispensables de los servicios jurídicos. En entornos altamente competitivos, los resultados, el buen hacer, la inmediatez y reportar, son las mejores credenciales para justificar la inversión del cliente. *Rekoop* es un programa que permite al abogado gestionar el tiempo de una manera muy eficiente, gracias a la medición de las actividades que lleva a cabo en su entorno de trabajo. Los equipos están sincronizados para que todas las tareas ejecutadas, ya sea la redacción de un contrato o la atención de llamadas telefónicas, queden registradas en *Rekoop*.

Funcionalidades:

- ✓ Introducir las horas manualmente.
- ✓ Cronometrar las actividades.
- ✓ Cronometrar el uso de una aplicación informática o la duración de una llamada. El equipo sugiere de forma proactiva introducir el tiempo o agruparlo en un período indicado.
- ✓ Integrado con Outlook. A través de diferentes acciones se puede indicar cuáles son las dedicadas al cliente.

Innovación en los procesos: El proyecto E² - eficiencia y eficacia en su máxima expresión

¿Es posible compatibilizar e incluso mejorar la calidad de nuestro trabajo con una mejor conciliación de nuestra vida profesional y familiar? Sí, se puede, y la solución pasa por optimizar al máximo los procesos y la metodología para que nuestros servicios sean sinónimo de eficiencia y eficacia y por trabajar en colaboración y de forma planificada.

El proyecto E² es una iniciativa del Grupo Contencioso de la oficina de Barcelona que arranca en 2013 con el apoyo de Recursos Humanos. Parte de las diversas medidas, procesos y políticas ya existentes la Firma (concretadas en el Manual de Metodología interno, el Plan de Igualdad y las Medidas para la Mejora de la Productividad y Racionalización de los Horarios) con el objetivo de trasladarlas al día a día del Grupo Contencioso Barcelona, profundizando y desarrollando las medidas y recomendaciones allí recogidas.

El proyecto E² parte de un principio fundamental: el cambio y los avances sólo se producirán con la participación de todos. Se han formado grupos de trabajo que diagnostican áreas de mejora, focos de ineficiencia y propuestas de cambios concretos en diferentes ámbitos del día a día de nuestro trabajo (el rol de cada uno en el equipo, la producción y gestión documental, la organización del trabajo en equipo, la gestión del tiempo y la metodología del caso). Todo el grupo participa en estos trabajos: socios, asociados, paralegales y *assistants* con el apoyo e implicación directos de otras áreas de la firma (Recursos Humanos, Centro de Gestión de Conocimiento Contencioso, Centro de Información Jurídica y Auditoría Interna). Se ha velado por que el proceso se enfoque con el máximo espíritu de mejora y sean orgánicos y abiertos para generar un debate abierto y sincero del que surjan ideas y propuestas concretas que sirvan para detectar las mejores prácticas, corregir las malas prácticas y los focos de ineficiencias y aprender de otras formas de trabajar. El objetivo es hacer nuestros equipos más eficientes y más eficaces en beneficio de la Firma, de los clientes y de los profesionales que la integran. En 2014 se implantarán ya medidas concretas y esperamos rendir cuentas de ello.

G. COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO CON GRUPO DE INTERÉS

La Firma cuenta con canales de comunicación internos y externos institucionalizados. En 2013 se ha implantado un nuevo plan estratégico de comunicación que introduce mejoras significativas con el objetivo de favorecer la escucha y diálogo recíprocos entre la Firma y los principales grupos de interés. Además para cada proyecto específico se identifican y articulan canales de participación específicos con los grupos

de interés. La dirección general de la firma participa directamente en el diseño e implantación de las políticas de RSE.

Canales internos

- **Intranet.** La Firma ha renovado la Intranet priorizando la transparencia y funcionalidad a través de una nueva home. La remodelación de la home de la Intranet pretende convertirla en el primer canal de comunicación hacia el colaborador y abandonar progresivamente el correo electrónico como herramienta de comunicación. Los contenidos de la Intranet tienen una visión multimedia combinando el texto, la imagen, el vídeo e infografías. Los temas son tratados por un Consejo Editorial que vela por la transparencia y el buen trato de la información hacia el profesional del despacho. Hay una convivencia de contenidos en castellano, inglés y portugués.
- **Yammer.** El lanzamiento de la red social interna Yammer ha empezado como una primera prueba piloto en el área de Contencioso de la Firma. El objetivo principal es fomentar la comunicación entre profesionales y convertir esta plataforma en una herramienta de gestión del conocimiento a través de la creación de grupos especializados. La fase piloto se ha extendido al área Laboral y el objetivo es promover su uso en toda la Firma.
- **Post del Managing Partner.** Se abre como una vía de comunicación e información semanal entre la Dirección general de la Firma y los socios, con el objetivo de crear un canal de información preferente al socio que facilite la transparencia y el diálogo.
- **Desayunos de DG con Asociados.** Hemos inaugurado un encuentro periódico entre el Consejero delegado y una decena de asociados de distintas categorías del despacho. El desarrollo del desayuno es informal y es una de las medidas de comunicación ascendente para que la Dirección conozca de primera mano las inquietudes, expectativas y motivaciones de sus abogados.

Canales externos

- **Aplicaciones para clientes**
 - **Case Management:** es una herramienta que permite gestionar a abogado y cliente los casos que tienen un procedimiento judicial abierto. No solo permite al abogado controlar calendarios, controlar el estado de los casos abiertos y acceder a los expedientes electrónicos, sino que además permite el acceso

al cliente y al procurador para consultar y actualizar la documentación necesaria para el seguimiento de los litigios.

- App de actualidad jurídica: esta nueva herramienta pretende convertirse en una guía de las últimas novedades legislativas publicadas por la Firma. Además permite al usuario conocer los eventos que se celebrarán en las oficinas del despacho y permite la inscripción instantánea.
- **Redes sociales.** La firma sigue apostando por las redes sociales como un canal de comunicación esencial para acercarse a la comunidad online. Tiene presencia en Twitter (líder en España en el sector jurídico), LinkedIn, Facebook, YouTube, Flickr y Cuatrecasas Blog. Se apuesta por la diversificación de contenidos, la inmediatez y la proximidad con sus audiencias.
- **Web.** La web de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira se ha renovado atendiendo a la nueva imagen corporativa de la Firma, más limpia y funcional. Esta plataforma va dirigida a todos los públicos de interés del despacho en la que se actualiza la información de manera constante. Los cambios se han realizado atendiendo a criterios responsivos, es decir, que sean legibles en cualquier dispositivo tecnológico.
- **Publicaciones y eventos.** La firma es muy activa en la celebración de eventos jurídicos dirigidos a sus públicos de interés para ofrecer actualizaciones jurídicas ante las novedades legislativas. Por otro lado, se lanzan periódicamente publicaciones de tres formatos distintos: newsletter, legal flash y reseña de novedades dirigidas a clientes a quienes también ofrecemos eventos presenciales en nuestras oficinas de carácter informativo y formativo sobre las novedades legales en su sector de actividad.

H. COMPROMISO CON LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DISTINTAS.

El Despacho cumple con las obligaciones y deberes establecidos en la legislación sobre integración laboral de personas con discapacidad, a través de la contratación directa (en 2013 contamos con 4 personas en plantilla) y de las medidas alternativas reguladas en la ley.

Nos hemos fijado como objetivo realizar avances en la contratación directa de personas con capacidades distintas. Para afrontar este reto, hemos empezado por establecer lazos de colaboración y diálogo con diferentes entidades que trabajan en la integración social y laboral de este colectivo. Participamos en sus foros de estudio y debate con el fin de

adquirir el conocimiento y las herramientas necesarias que permitan incorporar en los procesos de selección a candidatos con capacidades distintas con las mismas oportunidades y en el marco de un proceso de integración y conocimiento mutuo.

Por otro lado, hemos mejorado y optimizado la gestión de compras de bienes y servicios con Centros Especiales de Empleo que garantizan la incorporación al mercado laboral de estos colectivos.

Estos avances nos han permitido obtener en 2013 la certificación Discert© que acredita, mediante una auditoría anual independiente de la firma TÜV Rheinland, el cumplimiento de las obligaciones legales y valora nuestro grado de compromiso y nuestras políticas en este ámbito. Somos la primera firma legal que ha obtenido esta certificación.

Instrumentos para conocer y formarnos

- **Feria de empleo y discapacidad:** Renovamos nuestra participación en este foro, tanto en la edición de Madrid como en la de Barcelona, con el fin de acercarnos a la realidad laboral de este colectivo y adquirir conocimiento y fomentar relaciones de colaboración con las entidades que forman y canalizan candidatos.
- **Participación en *Business with Social Value* de Barcelona:** *Business With Social Value* (BWSV) es una iniciativa solidaria que busca generar posibilidades reales de contratación competitiva de negocio con valor social. Su finalidad es colaborar con entidades no lucrativas que dan trabajo a personas con discapacidad para que puedan obtener por sí mismas los recursos necesarios para alcanzar sus objetivos.
- **Fundació Itinerarium:** Hemos firmado un acuerdo de colaboración para los años 2013 y 2014, que nos permite el uso de la tipografía Anna Vives. La fundación trabaja en la promoción de nuevas metodologías pedagógicas, el desarrollo y la investigación aplicada de herramientas tecnológicas para dar respuesta a las necesidades sociales y educativas y en la creación y dinamización de redes de aprendizaje y trabajo colaborativo. Su proyecto *Summant Capacitats* (tipografía desarrollada por Anna Vives, que trata de representar a todo un colectivo, difundir y potenciar los valores asociados a la letra: la igualdad social y la importancia del trabajo en equipo sumando capacidades) ha tenido una gran repercusión mediática, lo que nos ha permitido acercar su proyecto a nuestros colaboradores.
- **Juntos por el Empleo:** El desempleo constituye en la actualidad la mayor amenaza para el crecimiento y la recuperación económica de nuestro país.

Aunque afecta a toda la sociedad, su impacto es mucho mayor en los sectores más vulnerables, como los jóvenes en riesgo de exclusión, los discapacitados, los inmigrantes, las mujeres víctimas de la violencia de género, los ex reclusos, etc.

De la mano de Fundación Accenture, Fundación Seres y Fundación Compromiso y Transparencia casi 100 organizaciones públicas y privadas nos hemos unido a esta iniciativa con el fin de implementar una estrategia colectiva por el empleo de los más vulnerables.

A través de la constitución de mesas empresariales formadas por entidades públicas, empresas del sector privado y público y entidades sociales, trabajamos en la detección de los puestos de trabajo más demandados a futuro, así como en qué requerimientos formativos, competenciales y de habilidades deben desarrollar las personas que los ocupen. Por otro lado, nos permite acercarnos a la realidad del tercer sector y trabajar en las sinergias necesarias para avanzar en nuestros propios retos y objetivos en este ámbito.

Vías de colaboración y partenariado

- **Financiación de proyectos:**

PROYECTOS DESTINADOS A LA INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE PERSONAS CON CAPACIDADES DISTINTAS	
Fundació Privada Icària Iniciatives Socials	Impresión de su calendario solidario
Femarec	Equipamiento informático de una aula
Fundación Juan XXIII	Curso de formación en atención al cliente, recepcionistas y azafatas
Total	19.000€

- **Compras a centros especiales de empleo:**

COMPRAS A CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	
Gelim	173.298,75€
Icària Iniciatives Socials	6.629,15€
Externalización de servicios y compras para la integración de discapacitados	173.799,39€
Ibergrupo	26.034,40€
Femarec	2.334,48€
Total	382.096,17€

- **Sinergias resultantes de nuestro Programa Pro Bono:** En 2013 hemos asesorado a 6 entidades sociales cuyo objeto social es la integración social y laboral de personas con discapacidad. Este asesoramiento tiene un valor de 57.675€.

I. EL CUIDADO DE NUESTRO EQUIPO HUMANO

Reconocimientos médicos

Como cada año, el despacho ofrece a los colaboradores la posibilidad de realizarse un reconocimiento médico. En 2013 se han introducido mejoras en la gestión de citas y ubicación en oficina de estos reconocimientos. Se realiza un seguimiento anual del uso de este servicio por nuestros equipos para elaborar planes de salud y bienestar.

Reconocimientos médicos integrales

Además nuestros colaboradores tienen la opción de realizarse reconocimientos más amplios extensibles a familiares en condiciones económicas ventajosas.

Otros servicios

- En 2013 se ha puesto en marcha un servicio de fisioterapia en la oficina de Madrid. Su valoración positiva nos ha llevado a extenderlo a otras oficinas en 2014.
- Servicio de vacunación contra la gripe en oficina.

Evaluación de riesgos psicosociales

En 2013 iniciamos el procedimiento para evaluar los riesgos psicosociales en el despacho, apoyados por psicólogos especializados conforme a la metodología establecida por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En 2014, finalizado todo el proceso, se desarrollará un Plan de Implantación de mejoras en el despacho.

Condiciones ambientales de las oficinas

Se han realizado mediciones de calidad de ambiente en las oficinas de Barcelona, Madrid, Lérida, Palma, San Sebastián y Zaragoza. El análisis incluye parámetros de calidad de iluminación, renovación del aire, temperatura y la humedad relativa para garantizar un entorno saludable a los colaboradores.

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA

Formación e información

CURSOS	ASISTENTES	MODALIDAD	SESIONES	DURACIÓN	VALORACIÓN MEDIA
PRL ACOGIDA	103	Presencial	5	2 h	9,10
TALLER DE ESTRÉS	11	Presencial	1	3 h	8,7
EMERGENCIAS PRIM. AUXILIOS	33	Presencial	2	6 h	9,3
Total	147		8	25 h	9

MEDIOAMBIENTE

A. OBJETIVOS DE LA AGENDA RSC 2013-2014. HITOS DEL 2013

Nuestras líneas de actuación son **medir** –para conocer nuestros consumos de recursos naturales y, por tanto, el impacto de nuestra actividad en el medio ambiente-, **comunicar, sensibilizar y reportar** –para que todos seamos cómplices y partícipes activos de una actitud responsable para con los recursos de la Tierra-; y el **consumo responsable** –marcándonos estándares progresivos de gestión y eficiencia que sean medibles y que nos permitan mejorar la eficiencia energética de nuestras oficinas y el consumo de papel-.

Los principales retos identificados en este ámbito son **(i)** explicitar, comunicar y formar para sensibilizar a nuestra gente; y **(ii)** establecer estándares progresivos de gestión y eficiencia que sean medibles y que nos permitan mejorar nuestra eficiencia energética y consumo de papel.

A continuación analizamos el grado de cumplimiento de las acciones que planteamos para cada objetivo. Para una mejor comprensión de los indicadores de consumo y movilidad que se reportan se indican los siguientes datos de la actividad en el ejercicio 2013:

- Número de profesionales del despacho: 1.483 (1.2% respecto al 2012).
- Horas facturadas: 1.096.988 (incremento del 3.1%).
- Metros cuadrados ocupados: 51.872m² (incremento del 2.5%).

Durante este año, hemos generalizado el proceso de medición de nuestro impacto medioambiental en todas nuestras oficinas. La medición de nuestra huella de carbono es el punto de partida para poder implantar políticas encaminadas a reducir los consumos de energía, de agua y de papel. Para reducir y gestionar los residuos generados y obtener, finalmente, una reducción de nuestras emisiones de CO₂.

B. CAMPAÑA OCHO PASOS PARA CUIDAR EL MEDIOAMBIENTE

Hemos realizado una campaña interna de formación y sensibilización recogida en ocho pasos que ilustran la fuerza de caminar conjuntamente la forma y cada uno de los que trabajamos en ella:



Tecnología

Potenciar el uso de ordenadores portátiles, tabletas y *smartphones*, así como de la videoconferencia y el *live meeting*. Con ello se gana en movilidad y comodidad, se reducen las emisiones de CO2 por desplazamientos y se ahorra papel y tinta, uno de los objetivos del proyecto *paperless*.



Transportes y movilidad sostenibles

Caminar, ir en bici y hacer uso del transporte público contribuirá a mejorar la salud y a reducir las emisiones de CO2. Si se presenta la ocasión, compartir el vehículo con otros compañeros. Así el desplazamiento será más económico y sostenible.



Eficiencia energética

Aprovechar la luz natural. Apagar las luces y los aparatos electrónicos, aunque sea durante breves periodos de tiempo. Encender y apagar un dispositivo electrónico no comporta más consumo.



Agua

Cerrar correctamente los grifos y, en caso de avería, avisar rápidamente a mantenimiento. Utilizar la media carga de la cisterna cuando exista esta opción.



Climatización

La temperatura recomendada en las oficinas es de 24-25°C en verano, y, 19-20°C en invierno. Adecuar la vestimenta a estas temperaturas. Cerrar las ventanas cuando la climatización esté encendida.



Reciclaje de residuos

Depositar cada residuo en su contenedor y minimizar el espacio que este ocupa. Los contenedores metálicos son solo para el reciclaje y destrucción de papel. Su confidencialidad está asegurada y se permite su reciclaje.



Materiales

Hacer un uso responsable de los materiales de oficina. Reducir el uso de envases de plástico.



Paperless

Si hay que imprimir documentos, mejor hacerlo en blanco y negro a doble cara y en calidad económica (¡aunque es mejor pensar dos veces antes de imprimir!).

C. CONSUMO DE PAPEL

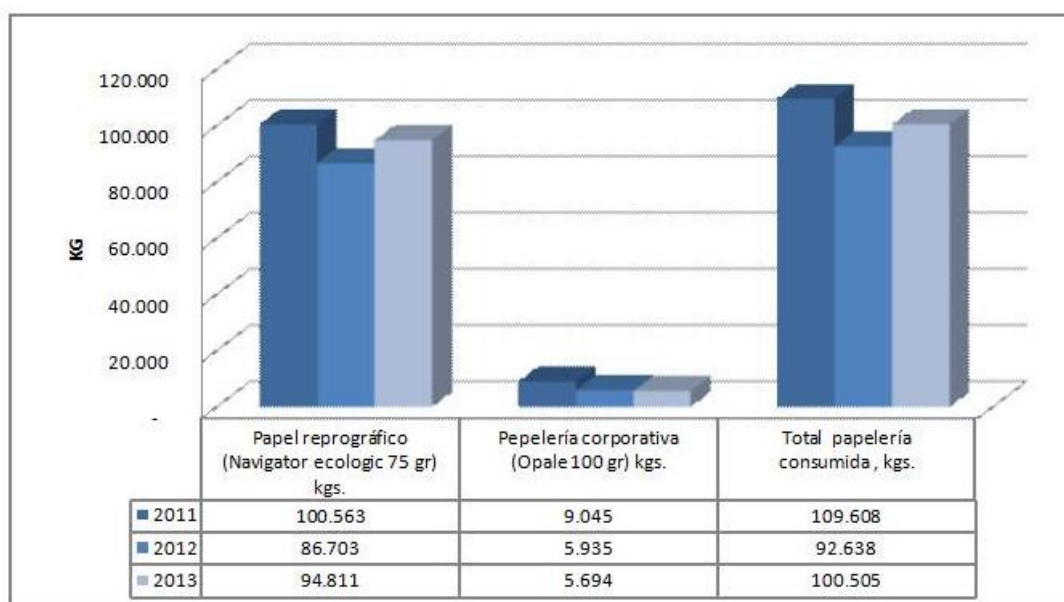
Respecto al ejercicio 2012 hemos incrementado el consumo de papel per cápita en un 7%, cifra muy similar al incremento del número de impresiones que ha sido de un 8.7%. Teniendo en cuenta el incremento de actividad del ejercicio (3.1%), y que el número de profesionales incorporados al proyecto *paperless* se dobló en el ejercicio el dato señala la necesidad de reforzar la formación y soporte.

Se ha introducido en el *reporting* mensual a los grupos y equipos y al lado de la información económica, la información del consumo de papel en el grupo.

Consumo papel

	2011	2012	2013	%
Papel reprográfico (Navigator ecologic 75 gr) kgs.	100.563	86.703	94.811	9%
Pepelería corporativa (Opale 100 gr) kgs.	9.045	5.935	5.694	-4%
Total papelería consumida, kgs.	109.608	92.638	100.505	8%

	2011	2012	2013	%
Consumo por colaborador CGP / año (kgs)	80	67	72	7%



El paperless a fondo

En Cuatrecasas, Gonçalves Pereira imprimimos 25 millones de documentos al año, una cantidad desmesurada que se traduce en cientos de toneladas de papel. Ante estas abultadas cifras surge la siguiente pregunta: ¿realmente necesitamos tanto papel para hacer nuestro trabajo?

Reducir el consumo de papel no es sólo una cuestión de costes. Significa, sobre todo, un cambio en nuestros hábitos de trabajo. La política de movilidad de la firma ha contribuido a que seamos cada vez menos dependientes del papel. Tenemos muchas razones para ir abandonando el papel progresivamente en nuestras rutinas: somos más responsables con el medioambiente, podemos focalizar la inversión en tecnología e, indudablemente, generamos nuevas inercias que inciden directamente en nuestra manera de trabajar. Somos mucho más eficientes y podemos aprovechar mucho mejor el conocimiento y las experiencias creadas en Cuatrecasas, Gonçalves Pereira.

Desde que pusimos en marcha el proyecto *Paperless* en la oficina de Girona como prueba piloto en 2010, hemos realizado avances importantes en este reto. Si bien los resultados hay que orientarlos a medio plazo, la buena marcha de la prueba permitió expandir la iniciativa primero a la oficina de Lleida y después a la nueva oficina de Madrid de la calle Almagro y a varios grupos (Contencioso y Fiscal) de Barcelona.

Seguimos trabajando para consolidar el programa que está empezando a dar sus frutos. Pero aunque las cifras de consumo de papel disminuyen, la experiencia de estos años hace que reconozcamos que el reto real está en desarrollar una nueva cultura de trabajo que se asiente y permanezca en el tiempo.

Recuperación y reciclaje. Se han habilitado contenedores de papel en las oficinas donde depositar los documentos inservibles. Estos se destruyen y posteriormente se recuperan en un 100% en empresas de fabricación de papel. Reciclamos todo el papel que generamos tanto internamente, como el que proviene del exterior.

Sistema *Followme*. Hemos generalizado en todas las oficinas el sistema de impresión de doble cara por defecto y usamos papel de menor gramaje. Además, el sistema *Followme* permite evitar impresiones innecesarias en todas las oficinas y grupos de práctica. Esta práctica requiere que el profesional confirme in situ la impresión del documento enviado o su anulación en caso que éste no sea útil. Además, el sistema elimina las órdenes enviadas transcurridas ocho horas si no se han reclamado.

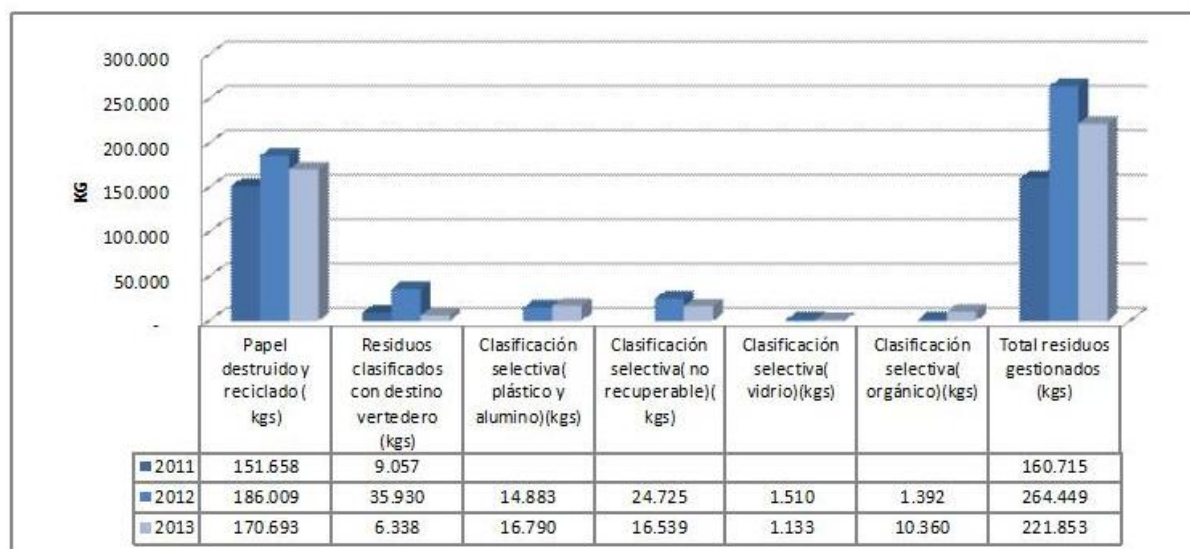
Digitalización y destrucción de expedientes. Custodia documental se encarga de gestionar el archivo de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira. Todos los expedientes generados por la firma son revisados y, aquellos que son de interés, son digitalizados, mientras que los menos útiles son eliminados. La última campaña emprendida este año destruyó más de 35.000 expedientes en papel provenientes de las oficinas de Barcelona y Madrid.

D. GESTIÓN DE RESIDUOS

Los hechos más destacados del año 2013 han sido la normalización de los volúmenes de residuos generados una vez desaparecido el efecto mudanza de Almagro (mayo 2012) y el elevado incremento de la categoría del residuo orgánico generado por el servicio de restauración de Madrid tras la incorporación de contenedores específicos a finales del 2012.

Residuos gestionados

	2011	2012	2013	%
<i>Papel destruido y reciclado (kgs)</i>	151.658	186.009	170.693	-8%
<i>Residuos clasificados con destino vertedero (kgs)</i>	9.057	35.930	6.338	-82%
<i>Clasificación selectiva(plástico y aluminio)(kgs)</i>		14.883	16.790	13%
<i>Clasificación selectiva(no recuperable)(kgs)</i>		24.725	16.539	-33%
<i>Clasificación selectiva(vidrio)(kgs)</i>		1.510	1.133	-25%
<i>Clasificación selectiva(orgánico)(kgs)</i>		1.392	10.360	644%
Total residuos gestionados (kgs)	160.715	264.449	221.853	-16%

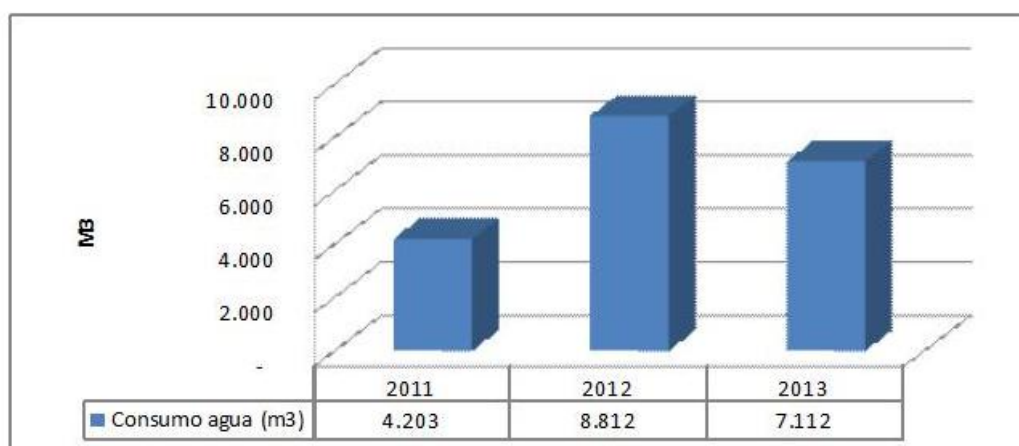


E. CONSUMO DE AGUA

Tanto la construcción como la implantación interior de las nuevas oficinas de la calle Almagro en Madrid se conceptualizaron en parámetros de eficiencia medioambiental. Por ello en el año 2013 el consumo de agua se ha reducido por la mayor eficiencia del sistema de regadío y menor necesidad de agua del jardín respecto del de las anteriores oficinas.

Consumo agua oficinas nacionales

	2011	2012	2013	%
Consumo agua (m3)	4.203	8.812	7.112	-19%

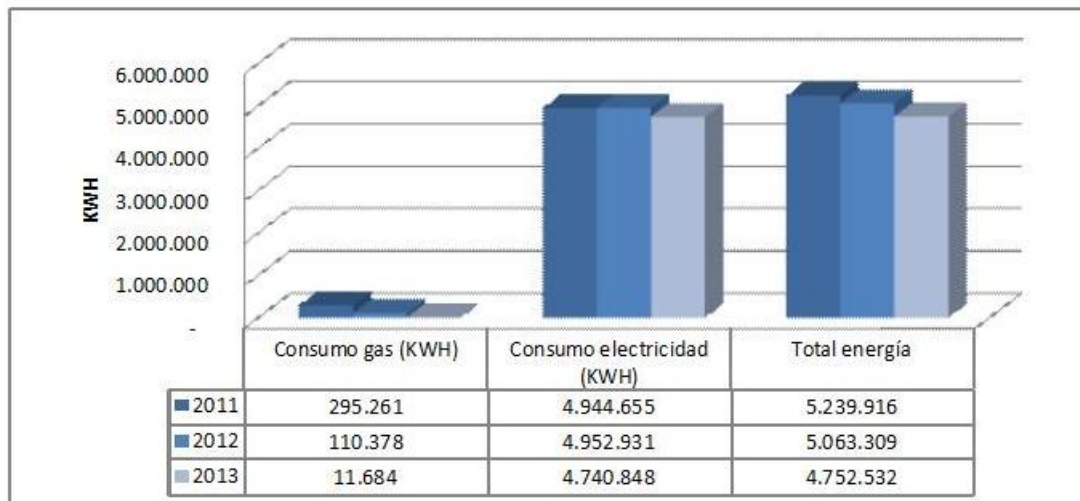


F. CONSUMO ENERGÉTICO

La eficiencia del diseño de la oficina de Madrid junto a otras intervenciones en el resto de oficinas ha permitido la reducción global de un 4% del consumo energético de las oficinas nacionales.

Consumo energía oficinas nacionales

	2011	2012	2013	%
<i>Consumo gas (KWH)</i>	295.261	110.378	11.684	-89%
<i>Consumo electricidad (KWH)</i>	4.944.655	4.952.931	4.740.848	-4%
<i>Total energía</i>	5.239.916	5.063.309	4.752.532	-6%

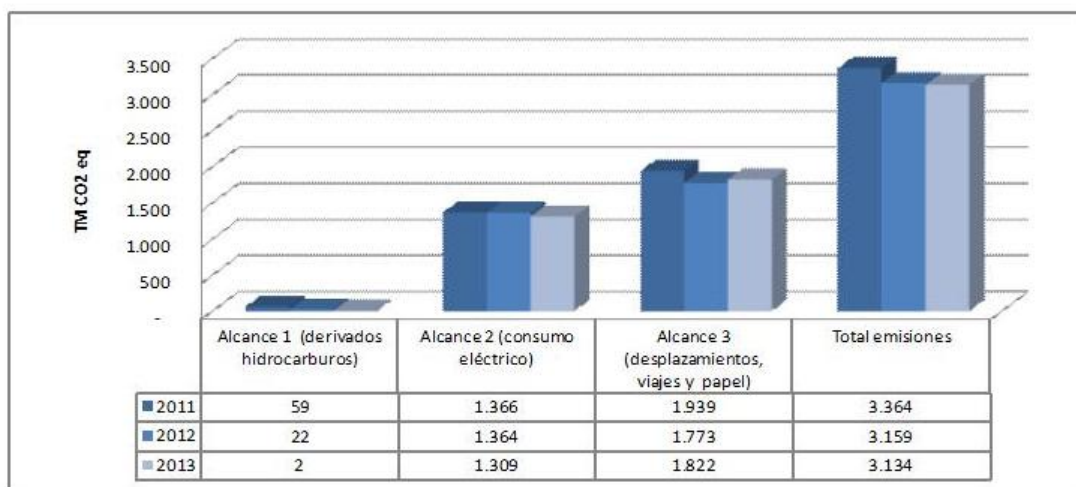


G. HUELLA DE CARBONO

La evolución de la huella de carbono, emisiones de dióxido de carbono generadas por nuestra actividad económica, ha sido positiva en el 2013 a pesar del incremento de la actividad profesional, número de colaboradores y metros cuadrados ocupados; reduciéndose las emisiones globales en un 1%. El incremento de emisiones por desplazamientos profesionales se ha compensado por la reducción de emisiones de origen energético.

Huella Carbono CGP, cálculo global por proyección

fuentes de emisión (TM CO2 eq)	2011	2012	2013	%
Alcance 1 (derivados hidrocarburos)	59	22	2	-89%
Alcance 2 (consumo eléctrico)	1.366	1.364	1.309	-4%
Alcance 3 (desplazamientos, viajes y papel)	1.939	1.773	1.822	3%
Total emisiones	3.364	3.159	3.134	-1%
<i>Emisiones (TM CO2 eq) por colaborador</i>	2,06	1,937	1,898	-2%



CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA

H. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES MEDIOAMBIENTALES 2011-2013

EVOLUCIÓN INDICADORES MEDIOAMBIENTALES 2012-2013

	2.011		2.012		2.013		DIFERENCIA 2013 VS 2012	
	TOTAL KG	Coste	TOTAL KG	Coste	TOTAL KG	Coste	Diferencia KG	
Papel Reprográfico	100.563	95.787 €	86.703	87.968 €	94.811	97.635 €	8.108	9%
Papel Corporativo	9.045	41.787 €	5.935	39.977 €	5.694	32.523 €	-241	-4%
TOTAL PAPEL	109.608	137.574 €	92.638	127.945 €	100.505	130.158 €	7.867	8%
	TOTAL KG	Coste	TOTAL KG	Coste	TOTAL KG	Coste	Diferencia KG	
Recuperación Papel	151.658	70.116 €	186.009	70.629 €	170.693	71.548 €	-15.316	-8%
Residuos Vertedero	9.057	4.240 €	35.930	10.293 €	6.338	2.457 €	-29.592	-82%
Residuo envases			14.883		16.790		1.907	13%
Residuo desecho			24.726		16.539		-8.187	-33%
Residuo vidrio			1.510		1.133		-378	-25%
Residuo orgánico			1.392		10.360		8.968	644%
	TOTAL KWH	Coste	TOTAL KWH	Coste	TOTAL KWH	Coste	Diferencia KWH	
Consumo Eléctrico	4.944.655	695.910 €	4.952.931	750.552 €	4.740.848	680.686 €	-212.083	-4%
Consumo Gas	295.261	12.813 €	110.378	5.061 €	11.684	778 €	-98.694	-89%
	TOTAL M3	Coste	TOTAL M3	Coste	TOTAL M3	Coste	Diferencia M3	
Consumo Agua	4.203	7.565 €	8.812	19.154 €	7.112	17.644 €	-1.700	-19%
	Total movimientos	Total km	Total movimientos	Total km	Total movimientos	Total km	Diferencia KM	
Totas desplazamientos	9.222	9.447.920	9.805	9.201.650	12.025	9.283.740	82.090	1%
	Emisiones CO2eq global	Por integrantes	Emisiones CO2eq global	Por integrantes	Emisiones CO2eq global	Por integrantes	Diferencia Emisiones CO2q	
EMISIONES DE CO2eq	3.364,063	2,064	3.159,577	1,937	3.133,526	1,898	-26	-1%

ACCIÓN SOCIAL

A. OBJETIVOS DE LA AGENDA RSC 2013-2014. HITOS DEL 2013

Nuestra acción social se asienta en la máxima de creación de valor compartido y la participación de nuestra gente. Ello es lo que permite que los programas y acciones que emprendemos sean sostenibles en el tiempo, aporten valor a nuestro entorno externo y a nuestro entorno interno, destacando nuestra apuesta continuada por el buque insignia del **Programa Pro Bono**, paradigma de una acción social integrada en nuestra actividad y fuente de creación de valor compartido.

Los principales retos identificados en este ámbito para los años 2013-2014 son **(i)** el impulso continuado del Programa Pro Bono y **(ii)** creación de un espacio en la Intranet para comunicar, difundir y provocar y encauzar iniciativas en las diversas oficinas y colectivos de la firma.

A continuación reportamos el grado de cumplimiento y avances de las acciones que planteamos para cada objetivo.

B. ASESORAMIENTO PRO BONO

Trabajamos continuamente para ser mejores profesionales y obtener resultados que permitan a los clientes crecer y desarrollarse. No podemos entender el crecimiento sin que éste vaya acompañado de políticas de acción social. Y ello pasa por interactuar directamente con el entorno a través de nuestros mejores activos: nuestros profesionales y un asesoramiento jurídico de calidad.

Hemos consolidado el Programa Pro Bono y lo hemos integrado dentro de nuestro día a día. Desde la más absoluta voluntariedad (ningún abogado de la Firma está obligado a hacer horas Pro Bono) ponemos a disposición de todos nuestros abogados, en todas las oficinas, el espacio y los recursos institucionalizados necesarios para desarrollar asesoramiento Pro Bono con los mismos parámetros de calidad que caracterizan nuestro servicio a clientes.

Horas Pro Bono en 2013: 1.860, con un valor económico de 651.380€.

Asuntos Pro Bono abiertos en 2013: 30.

Número de entidades asesoradas en 2013: 47 (frente a las 30 de 2012).

Número de voluntarios en 2013: 151.

Número de abogados con horas Pro Bono en 2013: 129.

Testimonios:

"Para mí, el Pro Bono es una ventana a una realidad. Los asuntos Pro Bono se han convertido en auténticos retos personales y, en el caso hemos logrado aunar fuerzas con la Universitat de Barcelona y profundizar juntos en el estudio de la problemática jurídica de los menores extranjeros no acompañados, con el objetivo de fortalecer la lucha por la defensa de los derechos de este colectivo. Ser parte de un proyecto de esta índole resulta sumamente gratificante.» **(Lucilla Talamazzi, Asociada de Contencioso Barcelona).**

"El hecho de que un asunto Pro Bono traspase fronteras es muestra de la naturalidad con la que la acción social del despacho sigue los cauces propios de nuestro asesoramiento jurídico viajando y acompañando a nuestros clientes, también a los clientes Pro Bono.» **(Fedwa Bouzoubaa, Directora de la oficina de Casablanca).**

"Siempre es un placer poner nuestro pequeño granito de arena para que la solidaridad de quienes nos rodean contribuya a mejorar la vida de aquellos que más lo necesitan. Ha sido muy enriquecedor para todos trabajar con la fundación y tener en cuenta sus valores» **(Amparo Bru, Asociada de Laboral Valencia).**

"Podemos interactuar con personas que optan por una vida en la que los valores de solidaridad y generosidad priman sobre el individualismo y la búsqueda del propio beneficio. Para el despacho y sus profesionales supone un acercamiento a realidades distintas a las habituales y eso, a medio plazo, introduce otros valores en nuestros procesos internos.» **(Joan Hortalà, Socio de Financiero y Tributario Barcelona).**

«El Pro Bono supone, para nosotros, una gran oportunidad de ayudar y compartir nuestros conocimientos con entidades que realizan una labor solidaria. Sin duda, el Pro Bono es positivo para ambas partes, por un lado, las entidades sin ánimo de lucro se benefician del asesoramiento que les prestamos y, por otro, nosotros aprendemos del trabajo y la vocación desinteresada de las personas que colaboran con ellas. Todo ello nos ayuda a ser un poco más conscientes de los problemas concretos y actuales de la sociedad en la que vivimos.» **(Andreu Bové, Asociado de Financiero y Tributario, Barcelona).**

C. VOLUNTARIADO SOCIAL

Oxfam Intermón – Trailwalker, los kilómetros más solidarios

Nunca andar ha contribuido a cambiar tantas vidas. El «Oxfam Intermón Trailwalker» es el mayor desafío deportivo por equipos del mundo organizado para luchar contra la pobreza. Los grupos deben recorrer 100 km a pie y llegar juntos a la meta en un máximo de 32 horas. El recorrido de la edición 2013 celebrada en España transcurrió desde Olot hasta Sant Feliu de Guíxols (Girona).

Para los equipos supone un doble reto: deportivo y solidario. Todos ellos, deben, no solo caminar el recorrido del Trailwalker, sino además recaudar, a través de donaciones recogidas en su entorno, una aportación mínima de 1.500 € que se destina directamente a los proyectos de desarrollo de Oxfam Intermón.

Nuestra fórmula aúna el patrocinio institucional de la edición en España con la participación activa de equipos de Cuatrecasas en el doble reto deportivo y solidario. Con este enfoque logramos involucrar a nuestra gente y multiplicar el impacto social. Además, los valores del despacho encajan con los de Oxfam Trailwalker: trabajo en equipo, espíritu de superación, sensibilización, compromiso, comunicación y solidaridad.

EL TRAILWALKER 2013 EN CIFRAS

620.000€ recaudados	9h 45m tiempo record de llegada
260 equipos participantes	8 equipos Cuatrecasas, Gonçalves Pereira
923 marchantes	48 voluntarios de 6 oficinas distintas
100 km de recorrido	18.052€ recaudados

Testimonios:

"Al andar se hace equipo, al andar se hacen verdaderos amigos, al andar se te puede olvidar que el cuerpo tiene límites (razón por la que éste se ve obligado a recordártelo constantemente con ampollas, contracturas, lesiones y demás avisos variopintos), al andar te das cuenta de lo importante que son las personas que nos apoyan, al andar valoras los detalles (puede valer más una bolsa de tus chucherías preferidas que la más isotónica de las bebidas), al andar de esta forma te haces solidario y recuerdas, una vez más, que las buenas ideas aderezadas de ilusión y esfuerzo consiguen resultados inimaginables". **(Equipo «Nottingham Pressa 2.0» oficina de Valencia)**

"La experiencia Trailwalker tiene múltiples facetas y todas muy enriquecedoras: en la preparación, la ilusión por tener la ocasión de ayudar a gente que necesita nuestro pequeño grano de arena; el esfuerzo por recaudar los fondos necesarios, apelando a familiares, amigos y conocidos; la gran respuesta de éstos, que se han volcado en el proyecto; el sentirse útil; la duda ante la magnitud del reto deportivo y personal: ¿terminaré?; la satisfacción de ver que el reto económico —el más importante— sí se estaba cumpliendo. Nuestro equipo estaba formado por compañeros de distintas oficinas lo que nos ha permitido conocer y compartir la experiencia con gente que trabaja con nosotros pero a la que no conocíamos. La implicación de la Firma y de los compañeros me hace ver que comparto mi trabajo con gente que tiene mis inquietudes por ayudar, que comparte con generosidad, y ello hace aún más fáciles las muchas horas que dedico a mi faceta profesional." **(Equipo «Los Alimoches» oficina de Barcelona y Sevilla).**

"El Trailwalker ha sido toda una experiencia y un nuevo reto que fijarme para el año que viene. El compañerismo vivido a lo largo de la carrera ha sido espectacular y la unión con los otros equipos del despacho ha sido máxima. Tanto los corredores como los equipos de apoyo han estado a una gran altura, superando obstáculos, apoyándonos unos a otros y culminando en la meta con un recibimiento fuera de serie. Animo a todos a probar la experiencia y, si todo va bien, espero tomar de nuevo la salida el año que viene." (**Equipos «Los del Coche de San Fernando» y «Cuatrecasas Rangers» oficinas de Málaga y Sevilla**).

Campaña para el Banco de Alimentos - Catalunya

Primera acción de *teaming* a través de migranodearena.org, implicando a las oficinas de Barcelona, Girona y Lérida. La actividad consistía en una aportación institucional de 3.000€ con un objetivo de duplicar este importe a través de aportaciones de los profesionales de la Firma en Catalunya. El objetivo se cumplió con una recaudación de 3.435€.

Campañas solidarias

- **Fundación Nuestros Pequeños Hermanos** venta de 480 participaciones de la Lotería de Navidad para colaborar en la recaudación de fondos para los proyectos de esta entidad.
- **Campaña anual de donación de sangre:** en Barcelona pudieron donar 46 personas y en Madrid, 45.
- **Fundación Theodora:** adquirimos 700 narices de payaso para entregar a los niños asistentes a las fiestas infantiles de Navidad.
- **Centro especial de trabajo – Apunts:** Extendemos nuestro compromiso también en pequeños gestos que suman al objetivo global. En 2013 compramos las libretas corporativas de El Compendio a este centro.
- **Fundación Española de Padres de Niños con Cáncer (FEPNC):** Donación equivalente a 1.500€ en móviles.
- **Fundació Privada Amics Joan Petit – Nens amb Càncer:** Donación equivalente a 1.500€ en móviles.

- **Banco de solidaridad:** La oficina de Madrid participó en la recogida de alimentos organizada por esta entidad en Navidad 2013 y 9 colaboradores participaron en las cocinas para proporcionar una cena solidaria a 500 personas.

Colaboraciones y partenariados

En 2002 la Firma suscribe el Pacto Mundial de las Naciones Unidas adquiriendo el compromiso expreso de gestionar su actividad de forma responsable y de acuerdo con los 10 principios del Pacto Mundial (<http://www.unglobalcompact.org/>). La Firma es asociada y miembro del Comité Ejecutivo de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (<http://www.pactomundial.org/>).

La Firma - directamente o a través de la Fundación Cuatrecasas - es patrono y socio de diversas entidades sin ánimo de lucro que nos acompañan en nuestras políticas de acción social y de RSC:

- Fundación Lo Que De Verdad Importa (<http://www.loquedeverdadimporta.com/>) que promueve los valores de responsabilidad, solidaridad y participación.
- Fundación Seres (<http://www.fundacionseres.org/Paginas/Home.aspx>) que promueve el compromiso de las empresas en la mejora de la sociedad con actuaciones responsables alineadas con la estrategia de la compañía y generando valor para todos.
- Fundación Lealtad (<http://www.fundacionlealtad.org/web/home>) que analiza la transparencia y buenas prácticas de las ONGs.

PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

El Código de Ética de la Firma regula las normas de admisión de asuntos y resolución de conflictos de intereses, el deber de sigilo y secreto profesional y de confidencialidad; las normas para prevenir el uso de información privilegiada, las normas internas que regulan la aceptación y condiciones de ejercicio de cargos en órganos sociales y de otras entidades y el registro de cargos, y las relaciones profesionales con los clientes y los restantes partícipes en la función de la administración de justicia y relaciones internas. El Consejo de Ética es el órgano permanente encargado de velar por el cumplimiento del Código de Ética.

La Firma tiene establecidos los procesos internos pertinentes para cumplir con las obligaciones derivadas de la legislación de prevención de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. Anualmente se somete a la verificación externa de sus procedimientos de prevención de acuerdo con la normativa aplicable.

En este ámbito destacamos como avances del 2013:

- Desarrollo interno de una nueva aplicación de *Risk Management* que permite un proceso de control y prevención eficaz.
- Actualización y mejora del Manual interno de metodología y acciones de formación interna.

El Área de Auditoría Interna de la Firma tiene planificada una agenda de trabajo para el 2014-2015 para adaptar los sistemas de prevención a las novedades normativas, incluida la implantación de una Unidad Técnica especializada para el tratamiento y el análisis de la información en este ámbito.