



**CUATRECASAS,
GONÇALVES PEREIRA**

MEMORIA CORPORATIVA
2014-2015

CONTENIDO



PRESENTACIÓN

.....
“Nos interesa el qué y el cómo
hacemos las cosas. Esta memoria tiene
dos ejes fundamentales absolutamente
indisociables: negocio y personas.
La gestión de ambos elementos de
manera responsable es estratégica
para la firma.”
.....

Rafael Fontana
Presidente ejecutivo



CARTA DEL PRESIDENTE EJECUTIVO

En el año 2002 Cuatrecasas Gonçalves Pereira suscribió los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Desde entonces nuestra memoria se ha enfocado a la rendición de cuentas desde la perspectiva de nuestra responsabilidad social corporativa. Este año rendimos cuentas por primera vez de forma global e integrada de nuestra actividad durante el año 2014 y el primer semestre de 2015, tanto desde la óptica del negocio como la de su gestión responsable. Se trata de dos aspectos indisolubles para nosotros y por eso esta memoria explica lo que hacemos pero, sobre todo, cómo lo hacemos.

En Cuatrecasas Gonçalves Pereira negocio y personas van de la mano y la responsabilidad en la gestión de nuestra actividad es parte de nuestra estrategia. Este compromiso distingue el valor de nuestros servicios.

Esta memoria describe nuestra actividad desde cuatro ángulos diferentes que condensan cómo ejercemos la abogacía e ilustran sobre la calidad, el valor y la contribución que hacemos a nuestros clientes, a nuestro equipo humano y a nuestro entorno:

- Todos los socios de la Firma asumimos un rol activo en el buen gobierno de nuestra actividad y lo ejercemos contribuyendo a un proyecto

común que nace y crece desde la ética y la honestidad para prestar un asesoramiento responsable;

- La Firma se fundamenta en un equipo humano diverso y cohesionado, que trabaja en un entorno que potencia el talento y combina conocimiento y experiencia para ofrecer la mejor solución al cliente;
- La calidad de nuestros servicios se alcanza por medio de la escucha, la anticipación y la innovación en la forma de trabajar;
- Ejercemos la ciudadanía, entendida como la participación activa en el desarrollo de nuestro entorno.

Estos cuatro ángulos conforman un liderazgo que construimos y reforzamos día a día, en un entorno de transformación constante de las necesidades de nuestros clientes, del sector legal y de las expectativas de la sociedad.

Por primera vez rendimos cuentas bajo el estándar G4 de la Guía Global Reporting Initiative (GRI), para aportar mayor y mejor comprensión y valoración de nuestra memoria. Y renovamos un año más nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, marco de

referencia en la integración de la responsabilidad corporativa en nuestra estrategia y clave de nuestro liderazgo.

Deseo que esta memoria sea un ejercicio de rendición de cuentas claro y útil para todos los públicos. El camino recorrido en este año y medio ha sido posible gracias al esfuerzo e ilusión conjuntos de quienes componemos la Firma, a la confianza de todos los clientes, y al diálogo con las instituciones y organismos con quienes trabajamos y colaboramos. A todos ellos, mi sincero agradecimiento por acompañarnos y hacer crecer esta organización, convirtiéndola en la expresión de lo mejor de cada uno de nosotros.

Cordialmente,



Rafael Fontana



Rafael Fontana
Presidente ejecutivo

rafael.fontana@cuatrecasas.com

INTRODUCCIÓN

Esta memoria rinde cuentas sobre la actividad de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira en el ejercicio 2014, e incluye los avances y cambios más significativos que se han producido durante el primer semestre de 2015.

En esta edición de la memoria hemos decidido adaptar, por primera vez, el modelo de reporting a las directrices de la versión G4 (de conformidad esencial) del estándar de reporting de Global Reporting Initiative.

Al mismo tiempo queremos hacer una rendición de cuentas que integre negocio y responsabilidad, en el convencimiento de que sólo alineando personas y negocio podemos gestionar responsablemente la actividad de la firma y dar respuesta, a través de compromisos y actuaciones coherentes, a las demandas y expectativas de nuestros principales grupos de interés: nuestros clientes, nuestro equipo humano y el entorno con el que nos relacionamos. La última memoria fue emitida en junio de 2014 y cubría el ejercicio 2013. La próxima memoria se referirá al segundo semestre de 2015 y primer semestre de 2016. Para este ejercicio anual de

rendición de cuentas hemos identificado los aspectos materiales que se señalan a continuación, todos ellos integrados en los valores y la cultura de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira. La memoria se estructura en torno a estos ejes materiales:

- Sociatura responsable. Los socios del despacho asumimos con firmeza nuestro rol en materia de transparencia, buen gobierno y lucha contra la corrupción, contribuyendo a un entorno jurídico seguro y responsable.
- Nuestro equipo. Sabemos que nuestros equipos son el reflejo de nuestros servicios, y por ello, atraemos a los mejores profesionales para que trabajen juntos para nuestros clientes. Reconocemos como reto principal que el talento femenino alcance los niveles más senior de la organización. Nuestros programas de igualdad, formación y desarrollo profesional, salud y bienestar y comunicación y relación son elementos clave para potenciar nuestros talentos en beneficio de nuestros equipos y de nuestros clientes.
- Nuestros clientes. Queremos coadyuvar al progreso, al cambio y la transformación de la actividad y el negocio del cliente, aportando soluciones ágiles, seguras y eficientes allí donde esté.

- Nuestros entorno. Somos ciudadanos y ejercemos como tales. Sabemos que nuestra actividad y actitud tienen un efecto en el entorno y queremos ser partícipes de su mejora.

Invitamos al lector a que nos trasmita sus opiniones, comentarios y sugerencias de mejora para futuras ediciones a través del correo electrónico: elisabeth.denadal@cuatrecasas.com



Elisabeth de Nadal
Socia adjunta a la Dirección General
elisabeth.denadal@cuatrecasas.com

LA FIRMA EN UN VISTAZO





HITOS

El año 2014 y el primer semestre de 2015 ha sido un período clave para la firma. Hemos promovido cambios en los órganos de gobierno y asumido el firme compromiso de potenciar el talento femenino. Hemos aumentado nuestra capacidad internacional y apostado por la innovación para afrontar los retos globales y transformar el negocio del cliente. Y todo ello, integrando una mirada ética y responsable en nuestra actividad.

HITOS DEL AÑO

PARTNERSHIP RESPONSABLE

Cambios en los órganos de gobierno

Rafael Fontana

Presidente ejecutivo

Jorge Badía

Director general

Elisabeth de Nadal

Socia adjunta a la Dirección General

Frederico Pereira Coutinho

Director en Portugal

Nuevos socios y consejeros

2014: 4 socios (2 mujeres) y 5 consejeros (3 mujeres)**2015:** 7 socios (1 mujer) y 4 consejeros

Impulso a la prevención de blanqueo de capitales

Hemos reforzado las estructuras y procedimientos internos en materia de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Continúa nuestra campaña de formación interna.

Business for the Rule of Law: compromiso con el Estado de Derecho

Naciones Unidas está confeccionando un marco que traslade a las compañías por qué es importante incorporar el 'Rule of Law' a su estrategia. Cuatrecasas, Gonçalves Pereira apoya esta iniciativa y tomamos un rol proactivo en su construcción y difusión.



HITOS DEL AÑO

EQUIPO

Promoción del talento femenino

Hemos suscrito dos convenios de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con los siguientes compromisos:

2018: 25% en comités directivos; 20% de socias y consejeras; 50% asociadas senior

2020: 25% en órganos de administración

2024: 33% en órganos de administración

Mejor firma en España por Europe Women in Business Law

Hemos acogido la primera edición del evento Women in Business.

Jessup Moot Court: las futuras promesas de la abogacía internacional

Acogemos el torneo de derecho público internacional de referencia dirigido a estudiantes. Algunos datos relevantes:

80 países

56 ediciones

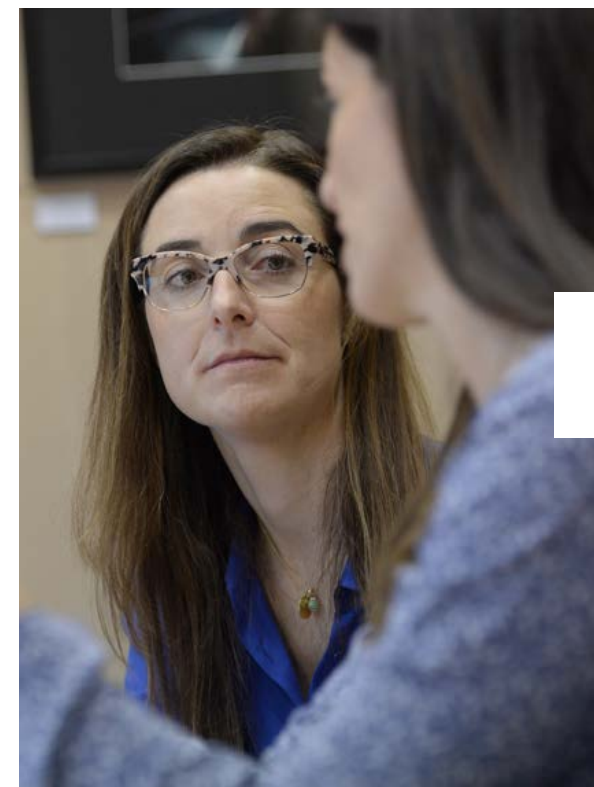
5 ediciones en España organizadas por Cuatrecasas, Gonçalves Pereira

Atticus, nuevo canal de comunicación interna

Lanzamiento de la red social interna corporativa, Atticus, inspirada en Yammer, para fomentar el diálogo y el intercambio de conocimiento en todos los niveles.

16.500 mensajes generados

70 grupos creados



HITOS DEL AÑO

STATE OF THE ART

GAR30: referentes en arbitraje internacional

La práctica de Arbitraje Internacional de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira ha sido reconocida por primera vez en el GAR 30, el ranking de referencia más prestigioso en esta materia, elaborado anualmente por la revista Global Arbitration Review.

El 50% de los asuntos de arbitraje son internacionales

Valor añadido en el negocio

Hemos asesorado la integración de Barclays Bank en Caixabank. Primera operación de compra entre entidades financieras después de la reestructuración bancaria.

El llamado “céntimo sanitario”. Generación de conocimiento aplicado por nuestro equipo de Fiscalidad que resulta en una decisión del Tribunal de Justicia de la UE en beneficio de todo el sector del transporte.

Creación de jurisprudencia que protege los derechos de los menores de edad extranjeros no acompañados. La fuerza del Pro Bono y del trabajo colaborativo en pro de los derechos humanos.

Consolidación de la red europea

La red no exclusiva con despachos líderes europeos Chiomenti (Italia), Gide (Francia) y Gleiss Lutz (Alemania), sigue reforzándose año tras año compartiendo oficinas y equipos.

Presencia en **23** países del mundo
230 asuntos referidos
4 oficinas compartidas

Premio Chambers a la mejor firma en España

Arranca Radical is Normal, el programa de innovación disruptiva

La innovación entra en la cultura de la firma para remodelar el negocio del despacho en áreas clave: repensar las fórmulas de precios de nuestros servicios y adaptarnos a la realidad de la commoditización de algunos servicios jurídicos.



HITOS DEL AÑO

CIUDADANÍA

Primer despacho de abogados socio de Forética

Gracias al acuerdo con Forética hemos fortalecido nuestro compromiso con la responsabilidad corporativa. Junto a Forética, trabajamos con más de un centenar de entidades para desarrollar proyectos. Descubre cuál es nuestro mapa de colaboraciones.

Música solidaria

Éxito de participación y recaudación en las ediciones de Rock & Law de España y Portugal, el concierto benéfico que capta fondos para el desarrollo de proyectos solidarios. Entre ambas ediciones se han recaudado 115.000 euros.

Premio Forbes a la firma más solidaria

Oxfam Intermón Trailwalker

100 kilómetros a pie en un máximo de 32 horas. Cuatrecasas, Gonçalves Pereira ha participado con 10 equipos de 60 profesionales para esta carrera solidaria.

Más horas, más participación y más asuntos Pro Bono

2.350 horas
153 abogados
40 nuevos asuntos

“El Pro Bono nos permite aportar nuestro grano de arena a las organizaciones que llevan a cabo actividades con un claro retorno social, con la voluntad de que, a través de ellas, contribuyamos a la mejora de nuestro entorno”

Lara Vivas, asociada senior.



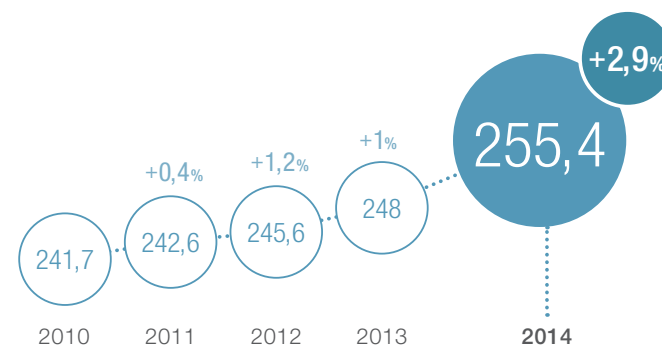
RESULTADOS Y CIFRAS

CINCO AÑOS DE CRECIMIENTO SOSTENIDO

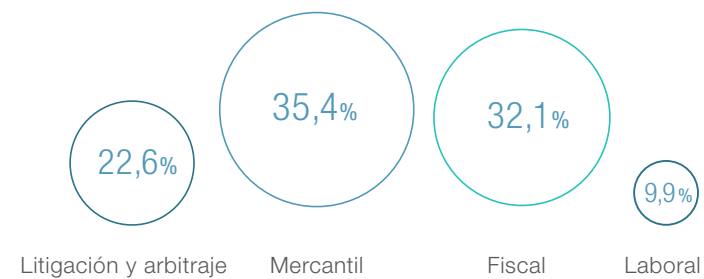
INGRESOS BRUTOS



CRECIMIENTO PROGRESIVO



INGRESOS POR ÁREAS



CINCO AÑOS DE CRECIMIENTO SOSTENIDO

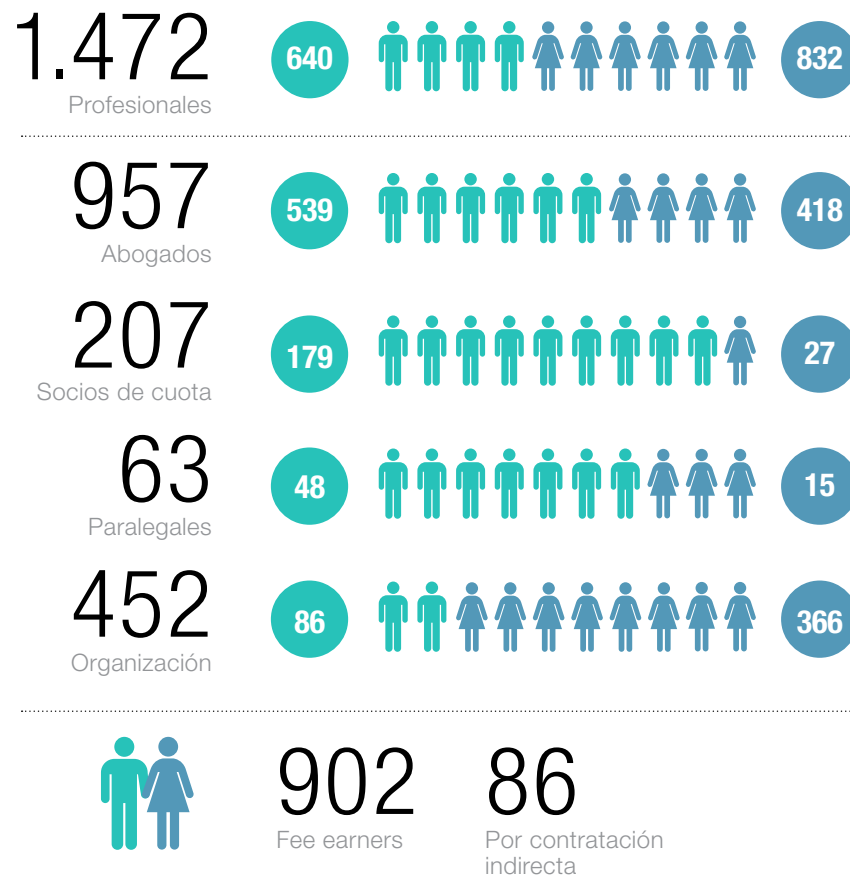
PRESENCIA GEOGRÁFICA



SEDES	ESPAÑA Y PORTUGAL		INTERNACIONALES	GRUPOS PAÍS			DESKS
Barcelona Madrid Lisboa	Alicante Bilbao Girona Lleida Málaga Oporto Palma de Mallorca	San Sebastián Sevilla Valencia Vigo Vitoria Zaragoza	Bruselas Casablanca Londres Luanda Maputo Nueva York París São Paulo Shanghái	<i>Europa Continental</i> Alemania y Austria Italia Francia Benelux Escandinavia Europa del Este Suiza	<i>América Latina</i> Brasil México Argentina y Uruguay Colombia, Perú y Chile Centro América y Caribe	<i>Otras regiones</i> Canadá Marruecos África Rusia India China Asia/Pacífico Oriente Medio Turquía	African Desk China Desk French Desk German Desk Latin American Desk Middle East Desk

COMPROMETIDOS CON EL TALENTO FEMENINO

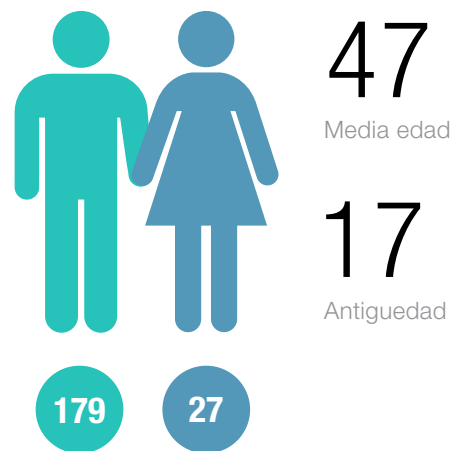
EQUIPO HUMANO



		Total	Mujeres	%	Hombres	%
BARCELONA	Abogados	275	118	43%	157	57%
	Paralegales	19	14	74%	5	26%
	Assistants	51	51	100%		0%
	Organización	136	89	65%	47	35%
	Total	481	272	57%	209	43%
MADRID	Abogados	276	107	39%	169	61%
	Paralegales	10	7	70%	3	30%
	Assistants	55	54	98%	1	2%
	Organización	56	41	73%	15	27%
	Total	397	209	53%	188	47%
TERRITORIALES	Abogados	232	99	43%	133	57%
	Paralegales	28	25	89%	3	11%
	Assistants	43	43	100%		0%
	Organización	29	19	66%	10	34%
	Total	332	186	56%	146	44%
INTERNACIONALES	Abogados	41	23	56%	18	44%
	Paralegales					
	Assistants	8	8	100%		0%
	Organización	6	6	100%		0%
	Total	55	37	67%	18	33%
PORTUGAL	Abogados	133	71	53%	62	47%
	Paralegales	6	2	33%	4	67%
	Assistants	26	26	100%		0%
	Organización	42	29	69%	13	31%
	Total	207	128	62%	79	38%
TOTAL	Total	1.472	832	57%	640	43%

LA DIVERSIDAD QUE NOS UNE

SOCIOS



MAPA DE NACIONALIDADES DEL DESPACHO



ALEMANA (8)
ANGOLEÑA (1)
ARGENTINA (2)
AUSTRALIANA (1)

BRASILEÑA (4)
BRITÁNICA (7)
CHINA (10)
COLOMBIANA (1)

COREANA (1)
CUBANA (1)
ESPAÑOLA (1201)
ESTADOUNIDENSE (3)

FRANCESA (9)
IRLANDESA (2)
ITALIANA (2),
MEXICANA (1)

NEERLANDESA (1)
PERUANA (1)
POLACA (1)
PORTUGUESA (209)

RUMANA (1)
RUSA (1)
VENEZOLANA (1)

PRÁCTICA JURÍDICA UNIDA A FÉRREOS VALORES

MÁS DE 30 ESPECIALIDADES JURÍDICAS

JURÍDICAS

- › Arbitraje internacional
- › Bancario
- › Competencia y Derecho de la UE
- › Litigación y Arbitraje
- › Corporate Compliance
- › Financiero
- › Fiscal
- › Fusiones y Adquisiciones
- › Infraestructuras y PPP
- › Laboral
- › Medio Ambiente
- › Mercado de valores
- › Mercantil y Societario
- › Penal
- › Propiedad intelectual e industrial, Medios y Protección de datos
- › Público
- › Reestructuraciones e Insolvencias
- › Urbanismo

SECTORIALES

- › Alimentación
- › Capital Riesgo
- › Consumo y Retail
- › Deporte
- › Empresa Familiar
- › Energía
- › Farmacia, Productos Sanitarios y Biotecnología (Life Sciences)
- › Fundaciones y Entidades no lucrativas
- › Hoteles, Turismo y Ocio
- › Inmobiliario y de la Construcción
- › Instituciones Financieras
- › Logística y Transporte
- › Private client
- › Seguros y Previsión Social
- › Tecnología, Medios y Telecomunicaciones (TMT)

NUESTROS VALORES





PARTNERSHIP RESPONSABLE

Contribuimos a un entorno jurídico seguro y responsable: transparencia y buen gobierno, lucha contra la corrupción y prevención del blanqueo de capitales, son retos clave identificados en las agendas para un desarrollo social y económico sostenible y justo, tanto de las instituciones globales como las Naciones Unidas, como de las empresas y la ciudadanía. Nosotros asumimos nuestro rol en este contexto.

.....
“No se puede entender nuestra actividad de abogados ni nuestra propia organización interna sin tener en cuenta los principios fundamentales de la ética, de la transparencia y de la responsabilidad.”
.....

Rafael Fontana
Presidente ejecutivo

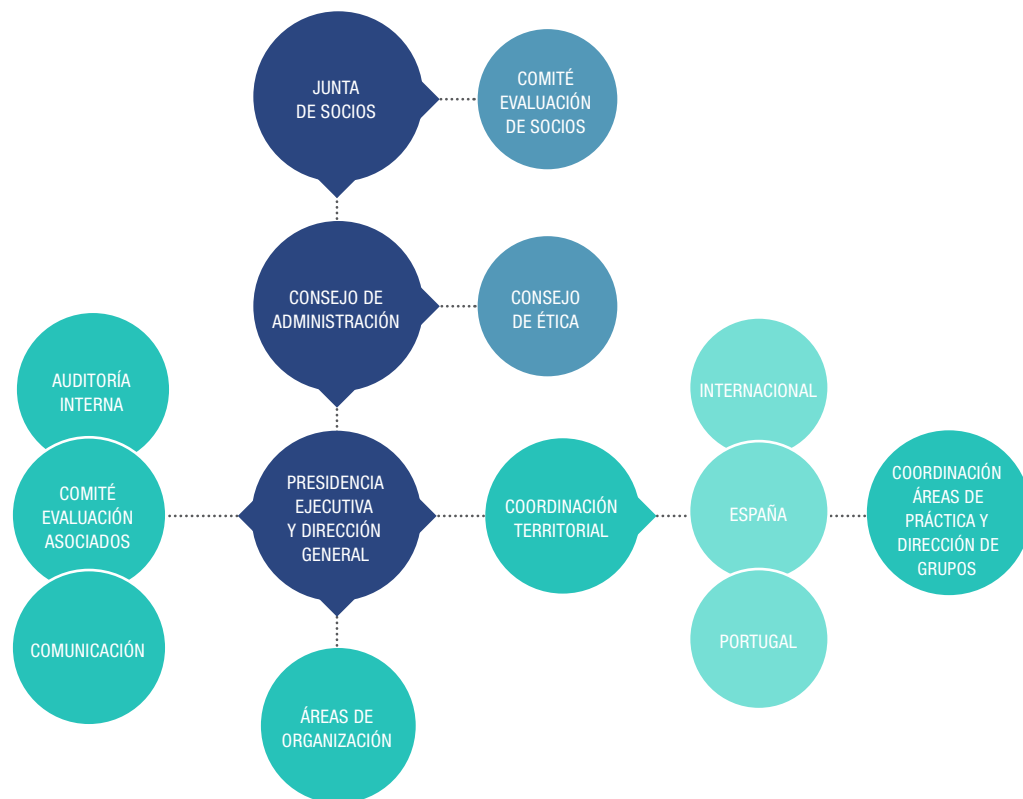


CORPORATE GOVERNANCE

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira es una sociedad limitada profesional (SLP) estructurada en un partnership: un proyecto común de todos nuestros socios que son propietarios de la organización y, además, los responsables técnicos, jurídicos y comerciales de nuestra actividad.

El órgano central de gobierno de la firma es la Junta de Socios, que designa al consejero delegado o presidente ejecutivo y, a propuesta de éste, elige la composición del Consejo de Administración.

ORGANIGRAMA DE LA FIRMA



ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Ejercemos la abogacía con respeto a las normas de conducta fijadas en los códigos deontológicos propios de la profesión. Además hemos desarrollado unas normas autoreguladoras, espejo de nuestros valores. Nuestros códigos de ética y de prevención del acoso son herramientas de convivencia y de responsabilidad en el ejercicio de nuestra profesión, que incluyen mecanismos para velar por su cumplimiento y prevenir y sancionar infracciones.

CÓDIGO DE ÉTICA

Establece un marco propio de convivencia interna, determina reglas de conducta que presiden la relación de la firma y sus equipos con terceros -clientes, administración pública y ciudadanía-. Busca preservar la confidencialidad y el secreto profesional, dotarnos de un marco seguro, transparente y responsable de resolución de conflictos de interés, delimitando con claridad las fronteras del ejercicio de la abogacía y el desempeño de cargos externos a la firma. El Código de Ética es lo que da sentido a nuestra profesión y permite alcanzar la excelencia como abogados.

Reglas para la admisión de asuntos y para resolver los conflictos de intereses.

Conducta frente a informaciones privilegiadas obtenidas como consecuencia de la actividad profesional.

Límites al desempeño de cargos o representaciones en sociedades y otras entidades.

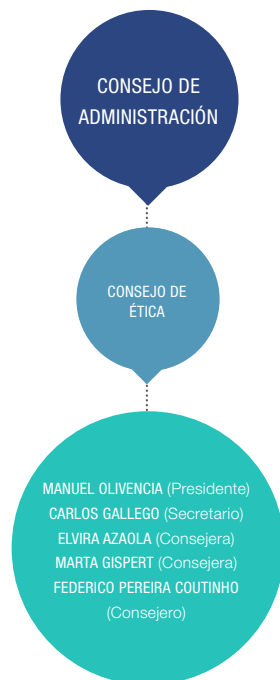
Trabajo para personas físicas o jurídicas no vinculadas a la firma o derivado de la actividad Pro Bono.

Conductas en relación con los clientes, otros abogados, la magistratura y demás autoridades y con los propios integrantes de la firma.

Destacados del Código de Ética.

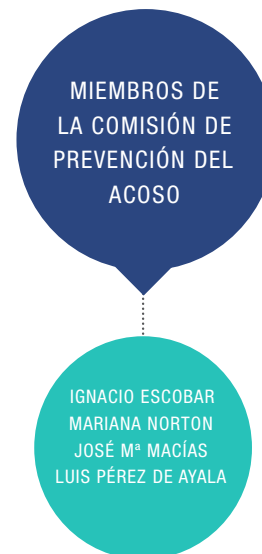
Consejo de ética

Compuesto por cinco socios nombrados por el Consejo de Administración de la firma, es el órgano encargado de velar por el cumplimiento del Código de Ética. Ejerce sus funciones con plena independencia de los órganos de gobierno de la firma y sus resoluciones son finales y vinculantes.



Prevención del acoso

La Comisión de Prevención del Acoso tiene la función de prevenir el acoso en nuestra organización, investigar y resolver cualquier situación en este ámbito y acordar las medidas oportunas en cada caso, solo revisables por el Comité de Ética. En 2014 ha habido una denuncia que fue objeto de revisión por el Comité de Ética con la correspondiente sanción.



BUEN GOBIERNO

Compromiso contra la corrupción

Las firmas de abogados somos sujeto obligado con un rol específico en la prevención de la corrupción. Conscientes de este rol, asumimos nuestra responsabilidad con un alto estándar de diligencia para prevenir y denunciar situaciones sospechosas. Somos inspeccionados por SEPBLAC. Nunca hemos tenido ninguna sanción por incumplimiento de la normativa.

“Los socios, abogados y demás personas que presten sus servicios en Cuatrecasas, Gonçalves Pereira están sujetos a la prohibición de aconsejar, colaborar, permitir o intervenir en actos constitutivos de corrupción.”

Destacado del Código de Ética.



CASO DESTACADO

Firme impulso a la Prevención de Blanqueo de Capitales

Hemos reforzado las estructuras y procedimientos internos en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales y financiación del terrorismo.

Contamos con un Órgano de Control Interno (OCI) y una Unidad Técnica con el cometido específico de monitorizar el cumplimiento de los procesos de prevención de blanqueo mediante procedimientos de detección de riesgos en cada uno de los asuntos y encargos que llega al despacho. Este método se refuerza con la supervisión del representante ante el Servicio Ejecutivo de Prevención de Blanqueo de Capitales (SEPBLAC), organismo independiente del Banco de España.

La labor contra la lucha del blanqueo de capitales nos implica a todos. La firma ha puesto en marcha un plan de formación interna continuado y ha

activado canales específicos de aviso y denuncias ante posibles malas prácticas e infracciones.

“Hemos reforzado las estructuras y procedimientos internos en materia de prevención del blanqueo de capitales.”

¿CÓMO PREVENIR EL BLANQUEO DE CAPITALS?

01

Contacto inicial e identificación del cliente potencial.

02

Solicitamos documentación sobre la naturaleza de la actividad del cliente.

03

Tramitamos un procedimiento de *conflict and risk checking*. Evaluación del nivel de riesgo.

04

Clasificación del cliente en función del riesgo: bajo, medio o alto.

05

Si hay riesgo y evidencias de blanqueo de capitales, el OCI no autoriza iniciar una relación de negocio con el cliente e informa al SEPBLAC.

06

Si no hay riesgo empezamos a trabajar.

07

La documentación sobre la identificación del cliente y su relación con la firma se conserva un mínimo de 10 años.

08

Tenemos implantado un plan de formación continuo para toda la firma sobre Prevención de Blanqueo de Capitales.

Mecanismos de confidencialidad

Los abogados tenemos el deber de sigilo y secreto profesional. La confidencialidad de la información conocida o de la documentación obtenida en el ejercicio de nuestra actividad es un elemento consustancial al derecho de defensa y acceso a la justicia.

“El abogado es confidente de su cliente, por lo que el deber de secreto –que alcanza a toda la Firma, sus socios, colaboradores y profesionales– es esencial, tanto durante la relación profesional como a su término, sin límite de tiempo.”

Destacado del Código de Ética.

El control de los mecanismos de confidencialidad está principalmente soportado en las nuevas tecnologías y en procesos de auditoría. La digitalización de los expedientes y un sistema electrónico de control de acceso a todos los documentos de la Firma permite diferentes niveles de acceso a documentos que se adaptan a las necesidades de cada asunto. Gracias a este firme compromiso no se han producido fugas de datos ni reclamaciones por violación de la confidencialidad.

Case Management

Un proyecto para la gestión compartida de asuntos entre abogado y cliente, permite un control actualizado de calendarios, procesos pendientes y expedientes electrónicos, a través de procesos y accesos totalmente seguros para proteger la confidencialidad. Permite a nuestros clientes hacer el seguimiento de los procesos judiciales de un modo efectivo, ordenado y en tiempo real.

FUNCIONALIDADES DEL CASE MANAGEMENT



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.

PARTNERSHIP Y NOMBRAMIENTOS

**Enero 2014****Elisabeth de Nadal**

Socia adjunta a la Dirección General

Elisabeth de Nadal es nombrada Socia Adjunta a la Dirección General de la firma. Su cometido: impulsar la transversalidad y la innovación a través de proyectos en torno a gobierno corporativo, desarrollo de negocio y humano, responsabilidad corporativa y nuevas metodologías de trabajo.

**Julio 2014****Rafael Fontana**

Presidente ejecutivo

El Consejo de Administración nombra a Rafael Fontana presidente ejecutivo de la firma.

**Marzo 2015****Jorge Badía**

Director general

Jorge Badía es nombrado nuevo director general de la firma.

**Julio 2015****Frederico Pereira Coutinho**

Director en Portugal

Federico Pereira Coutinho es nombrado nuevo director en Portugal.

En 2014 y primer semestre de 2015 hemos renovado 95 cargos de responsabilidad internos, 33 de ellos han sido ocupados por mujeres. Nuestra política de rotación en los cargos de responsabilidad potencia la transparencia, la renovación, la igualdad de género y compartir responsabilidades en una apuesta por la gestión participativa de la firma.

SOCIOS

11

CONSEJEROS

9



95

CARGOS DE
RESPONSABILIDAD

ASESORAMIENTO RESPONSABLE

Somos una firma de derecho de los negocios. Sabemos que nuestros servicios son un ingrediente que influye en el desarrollo de la actividad empresarial de nuestros clientes. Por ello, cuando les asesoramos lo hacemos para aportar soluciones seguras y responsables.

CASOS DESTACADOS

Fiscalidad y la regularización tributaria

La regulación tributaria es cambiante y compleja, con una influencia cada vez mayor de marcos legales que exceden las fronteras nacionales. La responsabilidad de ciudadanos y empresas con sus obligaciones tributarias y los efectos de las políticas fiscales de los gobiernos son preocupaciones legítimas actuales.

¿Qué fronteras enmarcan nuestra actuación en este ámbito? La seguridad jurídica y la responsabilidad guían nuestro asesoramiento preventivo.

La experiencia de la llamada 'regularización tributaria' en el marco del Real Decreto-ley 12/2012, de 30 de marzo, ha sido paradigma del rol de facilitador responsable que podemos y debemos ejercer cuando los gobiernos implantan políticas legislativas para aflorar rentas y patrimonios que permitan su tributación. En el marco político y legal establecido por el gobierno, la colaboración con la administración

pública y con otros agentes clave del proceso de regularización y la labor pedagógica y de transparencia con el cliente, conjugadas con un alto estándar de diligencia en la comprobación del origen del patrimonio, nos ha permitido acompañar de forma responsable la implantación de esta normativa.

.....
“¿Qué fronteras enmarcan nuestra actuación en este ámbito? La seguridad jurídica y la responsabilidad guían nuestro asesoramiento preventivo.”
.....



Crisis financiera: Sareb, el ‘banco malo’ o una herramienta clave en el saneamiento bancario español.

El proceso de diseño, creación, coordinación, implementación, transmisión de activos de las entidades financieras así como las emisiones de bonos, tanto de deuda sénior como subordinada, por parte de Sareb, se llevó a cabo en un calendario ajustado que permitió crear la mayor institución privada de gestión de activos inmobiliarios en Europa y una herramienta para la gestión de activos de las entidades financieras y la devolución de su deuda.

El asesoramiento jurídico a Sareb por Cuatrecasas, Gonçalves Pereira fue reconocido como la segunda operación más innovadora en Derecho Financiero de toda Europa por el prestigioso ranking FT Innovative Lawyers.

La misión de Sareb es vender los activos financieros e inmobiliarios recibidos de las entidades financieras rescatadas para que éstas cumplan con la devolución de su deuda avalada por el Estado español.

El ‘banco malo’ se constituye así como una herramienta clave de la reestructuración y saneamiento del sistema financiero español. Su puesta en marcha ha significado la transacción más importante y compleja en términos estructurales en toda la historia del sistema financiero español, tanto por la cantidad de activos traspasados procedentes de las entidades bancarias nacionalizadas (cerca de 200.000) como por el valor de los mismos (50.700 millones de euros), [según datos oficiales de Sareb](#).

“El proceso de diseño, creación, coordinación e implementación de Sareb, se llevó a cabo en un calendario ajustado que permitió crear la mayor institución privada de gestión de activos inmobiliarios en Europa.”

Litigación.

.....

“Prevención, eficiencia, colaboración y un análisis profundo y global del conflicto y sus consecuencias presentes y futuras en la actividad de nuestro cliente rigen nuestra conducta cuando acude a nosotros para resolver una situación litigiosa. Y esto se traduce en que:

- ▶ Acompañamos la facilitación de acuerdos y transacciones que permitan continuar las relaciones comerciales, limitando costes y contribuyendo a un uso eficiente de la administración de justicia. Favorecemos la exploración de las vías de negociación que permitan una resolución amistosa del conflicto, así como el uso de los mecanismos alternativos de resolución de controversias (mecanismos ADR).
- ▶ Tanto en los procedimientos ante los tribunales ordinarios como en los procedimientos arbitrales, nuestra conducta se rige por la eficiencia, la ética y el uso diligente del proceso en interés del cliente y de la administración de justicia.

- ▶ Mantenemos un enfoque preventivo aportando soluciones que coadyuven a la gestión diligente de situaciones de dificultades financieras en la actividad empresarial. Acudimos a mecanismos de refinanciación para evitar escenarios concursales; en situaciones de concurso nos guía el objetivo de mantener la continuidad de la compañía y de los puestos de trabajo asociados a ella y el respeto a los derechos de los acreedores.
- ▶ Hemos desarrollado una práctica de corporate compliance que revierte en una mayor transparencia en las compañías y en el establecimiento de medidas de seguridad que eviten posibles prácticas delictivas, contribuyendo a robustecer los marcos culturales y éticos que subyacen en la ley.”

.....

Para más información



Alfonso Iglesia
Socio de Litigios y arbitraje
alfonso.iglesia@cuatrecasas.com

NUEVAS FRONTERAS DE NUESTRA ACTIVIDAD

Asumimos un rol activo en la Agenda Post 2015 de las Naciones Unidas: Sostenibilidad, Rule of Law y derechos humanos

Nuestro compromiso con los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas Global nos ha llevado a formar parte del órgano de gobierno de la Red Española del Pacto Mundial y a participar activamente en los proyectos impulsados por la Red.

BUSINESS FOR THE RULE OF LAW (B4ROL)

Es una iniciativa impulsada por LexisNexis y las Naciones Unidas para construir herramientas que ayuden a las empresas a apoyar el estado de derecho en los territorios en que desarrollan su actividad. Naciones Unidas está confeccionando un marco que traslade a las compañías por qué es importante incorporar el 'Rule of Law' a su estrategia. Cuatrecasas, Gonçalves Pereira apoya esta iniciativa y asume un rol pro-activo en su construcción y difusión. Somos conscientes del enorme potencial de las empresas en el desarrollo del estado de derecho para el crecimiento económico y social.

Por ello tomamos parte en talleres con empresas, de la mano de la Red Española del Pacto Mundial para construir esta herramienta y difundirla.

SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

Hemos participado en la elaboración de una herramienta on-line de la Red Española del Pacto Mundial que facilita a las pymes la implantación de sistemas de cumplimiento del **10^a principio del Global Compact: la lucha contra la corrupción**.

ALIANZA CON FORÉTICA

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira se convirtió en el primer despacho de abogados socio de Forética. Gracias a este acuerdo de colaboración con la organización, hemos podido fortalecer nuestro compromiso con la responsabilidad corporativa.

EQUIPO

No sólo queremos tener a los mejores. Queremos tener a los mejores capaces de trabajar juntos. Apostamos por la igualdad de oportunidades que sitúe el talento de la mujer en lo más alto; por un entorno de trabajo que potencie el desarrollo profesional y la conexión del talento; y por proporcionar a nuestros clientes equipos colaborativos, ágiles e innovadores capaces y preparados para ser palanca de su negocio.





.....

“Queremos ofrecer a nuestros clientes lo mejor de nuestros equipos, formados por abogados y profesionales que trabajan juntos, para aprovechar la transversalidad del conocimiento y estimular la innovación en beneficio del cliente y de la propia firma.”

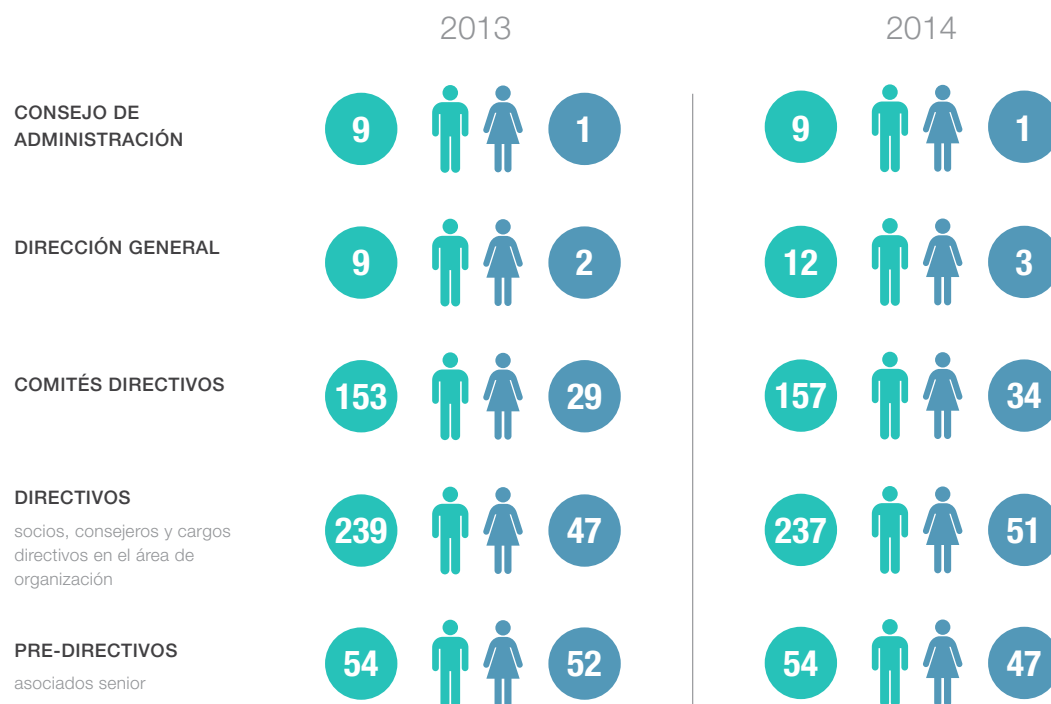
.....

Jorge Badía
Director general

MUJERES Y TALENTO

Nos hemos hecho una foto desde una perspectiva de género. Y no nos gusta. Por esto hemos trazado un plan para reconocer e impulsar el talento femenino en la firma. Nuestro punto de partida es óptimo: tenemos talento femenino en todos los rincones de la firma, valorado por los clientes y por los equipos. Este talento quiere crecer con nosotros, pero hay un freno en su salto a las categorías más altas y al partnership. Nuestro reto: eliminar estos obstáculos.

REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD



PASOS FIRMES HACIA LA IGUALDAD

En noviembre 2014 suscribimos dos acuerdos con el Ministerio de Igualdad español en los que nos marcamos objetivos concretos bajo el principio ‘comply or explain’.

.....

Impulsaremos el equilibrio de género en el consejo de administración de la firma para alcanzar un 25% de representatividad femenina en el órgano de administración en 2020, y un 33% en 2024.

.....

Promoveremos la presencia de mujeres en puestos directivos (sociatura) y pre-directivos (nivel asociado sénior), y en cargos de gestión. Nuestro objetivo es que en 2018, alcancemos una representatividad femenina del 25% en comités directivos, del 20% en sociatura y consejeros, y del 50% en asociado senior.

Los objetivos del acuerdo en datos

2018: 25% en comités directivos; 20% de socias y consejeras; 50% asociadas senior.
2020: 25% en órganos de administración.
2024: 33% en órganos de administración.

Avances en 2014

Todas las renovaciones de cargos en los comités de gestión de la firma tienen en cuenta la representatividad de ambos sexos. Asegurar el equilibrio permite conjugar perspectivas y debates más ricos que mejoran nuestra gestión y asientan la cultura y valores de igualdad en la toma de decisiones.

Introducción de indicadores de género en el desarrollo y progresión profesional en todos nuestros equipos.

Avances en 2015

Puesta en marcha de planes de seguimiento específicos de la progresión de nuestras asociadas principales y asociadas senior en *track* de carrera.

Introducción de indicadores de equilibrio de género en las propuestas de candidaturas que cada grupo presenta a los órganos competentes para evaluar y decidir las promociones.

Programas de formación en igualdad, generales para la firma y específicos para órganos que gestionan la contratación y promoción.

Desarrollo de proyectos y oportunidades para innovar y mejorar nuestras formas de trabajar, priorizando el resultado frente al presencialismo con dos objetivos específicos:

- Desarrollar una cultura de co-responsabilidad, confianza, colaboración, innovación y maximización del uso de las tecnologías.
 - Influir directamente en el desarrollo equilibrado e integral de nuestros equipos y robustecer las cualidades y excelencia del equipo de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira.
-

LA IGUALDAD VISTA DESDE DENTRO

Mariana Norton
Socia de Mercantil



“Cuatrecasas, Gonçalves Pereira ha sido el primero entre los grandes despachos de abogados españoles en suscribir dos convenios de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para potenciar la representación de mujeres en los puestos de responsabilidad del despacho e impulsar su liderazgo. La implementación de estos acuerdos, se enmarca en la política estratégica de nuestra firma de atracción y retención de talento femenino como medidas de fomento de la competitividad y cultura de eficiencia y resultado, que se consideran esenciales para que el despacho mantenga una posición de liderazgo en sus mercados.”

mariana.norton@cuatrecasas.com

Núria Martín
Subdirectora de Recursos Humanos



“La organizaciones son un espejo de lo que sucede en la sociedad: la diversidad de roles que asume hoy en día la mujer afecta a todos los ámbitos de su vida. Desde las organizaciones debemos trabajar en incentivar el equilibrio y la igualdad de oportunidades. Mi experiencia personal es que cuando confluyen compromiso, responsabilidad, confianza y formas de trabajar flexibles, la progresión profesional no tiene límites.

Como Firma apostamos por la eficiencia y la implantación de formas de trabajo más productivas que favorezcan contextos de trabajo más flexibles y que faciliten compatibilizar el desarrollo profesional con situaciones personales diversas. Debemos superar el binomio maternidad/conciliación y plantear la cuestión desde una perspectiva de retención de talento y puesta en valor de la diversidad que, sin duda, nos aportará ventaja competitiva.”

nuria.martin@cuatrecasas.com

Oriol Valentí
Asociado de Financiero y Tributario



“En el despacho hemos avanzado mucho en el ámbito de la igualdad y, por ello, somos pioneros entre nuestros competidores. Sin embargo, tenemos aún camino por recorrer: comprender que la conciliación nos concierne a todos (y no sólo a las mujeres o a aquellos con familia), dar más oportunidades laborales a personas con discapacidad o, incluso, tomar medidas activas correctoras. Con todo, estoy muy contento de trabajar en un despacho que se preocupa por su gente e intenta adaptarse a las circunstancias de cada uno.”

oriol.valenti@cuatrecasas.com

WOMEN IN BUSINESS

En 2014 celebramos la primera edición del encuentro Women in Business. Un nutrido grupo de empresarias, consejeras y directivas de todos los sectores debatieron acerca de cómo incrementar la presencia femenina en los Consejos de Administración y puestos directivos, así como las medidas más atractivas para retener el talento femenino en la empresa.

“Mejor firma en España según Europe Women in Business Law desde 2010.”



DESARROLLO PROFESIONAL

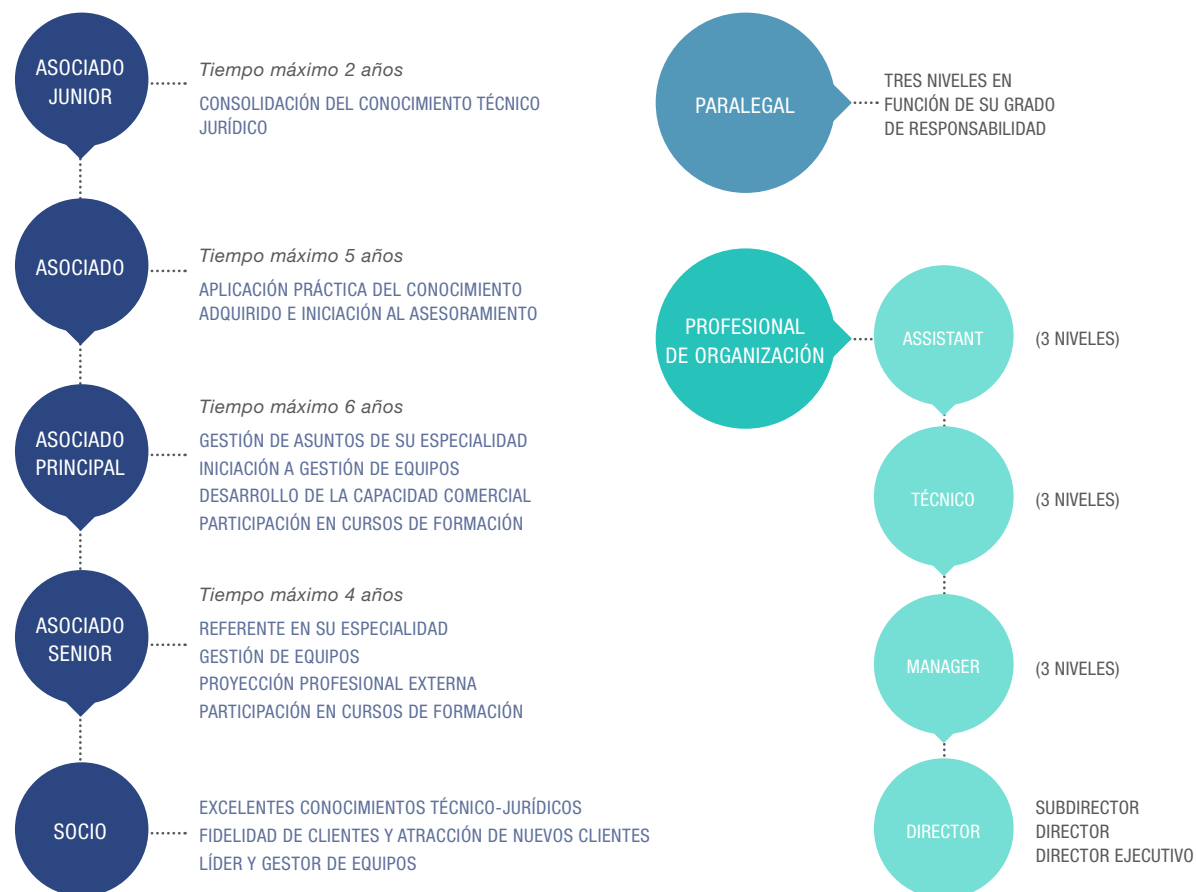
Nuestros equipos dan servicios excelentes a través de personas que escuchan, acompañan, observan, colaboran, lideran, comunican y proporcionan soluciones. Cuatrecasas, Gonçalves Pereira opta por ofrecer al talento un entorno de desarrollo atractivo y al cliente un equipo con un talento transversal y completo.



LA CARRERA PROFESIONAL

La propuesta de valor de la firma hacia nuestros profesionales es ofrecer un itinerario de carrera claro y facilitar las herramientas para desarrollarla. Seguimos un proceso de evaluación objetivo y transparente.

La carrera del abogado y del profesional de organización



FORMANDO EL TALENTO



Histórico de formación

Año	Módulos	Ediciones cursadas	Horas impartidas	Asistentes	Calificación media
2014	79	328	1.334	4.608	9,1
2013	66	368	1.350	4.861	9,2
2012	78	387	1.367	5.654	9

42.208

Horas de formación

x 34

Horas por persona / año 2014

35.527

Horas de formación a abogados

17.748

17.779

6.680

Horas de formación a profesionales de organización

4.871

1.809

MAPA DE HABILIDADES



Autoconocimiento



Trabajo en equipo



Gestión y desarrollo de personas



Comunicación



Capacidad Comercial



Gestión de negocio



Visión global

Docencia

Profesionales de la firma que forman en organismos externos.



254 profesionales



140 centros de referencia

INGLÉS, LA LENGUA QUE NOS UNE

Hemos reforzado las herramientas de formación y mejora en el uso de la lengua inglesa para que todos los profesionales alcancen un dominio excelente.

Plan para la incentivación del uso del inglés

Objetivo: calificación 4 (ALTE) para todos los abogados y 3+ para todos los profesionales de organización.

Diagnóstico global de todos los colaboradores: 3+ de los abogados; 3 de los profesionales de organización.

Inversión de 357.000 euros en formación para actualizar esta habilidad en un plan específico a 2 años.

PROGRAMAS INTERNACIONALES

29 profesionales desplazados a oficinas internacionales y en programas de formación

36% más que en 2013

PPAI – Programa de Pro Abogacía Internacional

Este programa de formación permite al abogado iniciar una fase de rotaciones por tres áreas distintas del despacho, cursar un Máster en el extranjero y una estancia en alguna de nuestras oficinas internacionales.

“El contacto directo con profesionales de distintas nacionalidades y la posibilidad de vivir y conocer de primera mano un mercado en constante cambio y con un crecimiento exponencial como es China, suponen para mí un reto y una oportunidad, que a la vez me permite conciliar mis inquietudes profesionales y personales. Esta nueva experiencia me permitirá adquirir una visión más global de la práctica fiscal que, sin duda, me será de gran utilidad a lo largo de mi carrera.”



Conchi Bargalló

Asociada, Financiero y Tributario.
Shanghái.

conchi.bargallo@cuatrecasas.com



CASOS DESTACADOS

Metas volantes

En 2014 hemos innovado nuestro programa de formación técnica y en habilidades creando un itinerario adaptado a las necesidades de cada categoría. El programa Metas Volantes nace para dotar al abogado de las herramientas específicas para afrontar el paso en los estadios clave hacia la sociatura.

“He tenido la suerte de cursar el programa ‘Leadership in Law firms’ de Harvard Law School como meta volante por mi sociatura. El programa se desarrolló en torno a tres ejes principales: estrategia, liderazgo y gestión de equipos, e innovación. El balance es inmejorable, me siento un privilegiado. Es muy significativo y gratificante que el despacho apueste por sus profesionales con formación de alta calidad. Nadie nos enseña a ser buenos gestores y cada vez es más necesario.”

**León López**

Socio, Mercantil.

leon.lopez@cuatrecasas.com

El recorrido profesional de las metas volantes

META
ASOCIADO
PRINCIPAL

Sancti Petri, Cádiz

Habilidades comerciales, transmisión de la cultura de la solidaridad y transparencia en la generación y aportación de negocio.

META
ASOCIADO
SENIOR

Camino de Santiago, Galicia. Cuatro etapas

Cuatro etapas del Camino de Santiago.

Gestión de equipos eficientes y cohesionados y potenciar el autoconocimiento para el desarrollo personal y colectivo.

META
SOCIO

Programa de Harvard Law School, Estados Unidos

Gestión y desarrollo de negocio y las habilidades para impulsar proyectos transversales, potenciando el pensamiento estratégico y la capacidad de liderazgo.





CASO DE ESTUDIO

El compendio: la gran fiesta de bienvenida de la firma.

El Compendio es una reunión técnica y lúdica de cultura corporativa, que se celebra cada año con las nuevas incorporaciones a la firma. A lo largo de tres días, los participantes conocen el origen y la historia del despacho y los retos del futuro. A través de sus protagonistas, profundizan en el significado de nuestros valores y generan lazos entre ellos que les acompañarán a lo largo de toda su carrera profesional.



CASO DESTACADO

Programa Jóvenes Talentos

Desde Cuatrecasas, Gonçalves Pereira nos preguntamos constantemente cómo podemos apoyar la labor de formación que desarrollan las universidades y escuelas de negocio. El programa Jóvenes Talentos ha nacido con la voluntad de acercar al abogado del futuro a la realidad profesional y a su vez, nos permite detectar y canalizar el mejor talento. Ofrecemos un amplio catálogo de formación combinada a estudiantes del grado en derecho, doubles grados y Máster de acceso a la abogacía; desde talleres prácticos de nuestras principales áreas de derecho, el nuevo escenario planteado por la ley de acceso a la abogacía, habilidades comunicativas, hasta un programa de *shadowing* en el que el estudiante puede presenciar el día a día en la firma.

Datos de 2014



259 alumnos formados



55 sesiones formativas



31 profesionales de la firma formadores



8 universidades y escuelas de negocio



CASO DESTACADO

Jessup Moot Court: las futuras promesas de la abogacía internacional

Philip C. Jessup International Law Moot Court Competition es un torneo de derecho público internacional en la que participan escuelas de derecho de todo el mundo. Los estudiantes compiten en una disputa ficticia entre países por un conflicto de actualidad jurídica ante el Tribunal Internacional de Justicia. La organización corre a cargo de la Asociación Internacional de Estudiantes de Derecho (ILSA). Los equipos vencedores de cada país participante se enfrentan a la gran final, la White & Case Jessup Cup, que se celebra cada primavera en Washington DC.

Se trata de una experiencia inmejorable para desarrollar habilidades de investigación jurídica, familiarizarse con la búsqueda y uso de fuentes doctrinales y jurisprudenciales, perfeccionar la redacción y estilo en la elaboración de escritos judiciales, adquirir conocimientos procesales básicos ante un tribunal internacional y, por último, ahondar en la práctica de la oratoria y la persuasión en inglés.

JMC en datos



550 escuelas de derecho



80 países



56 ediciones



28 estudiantes españoles



5 ediciones en España

COMUNICACIÓN Y TRANSPARENCIA

No es solo información, es diálogo y escucha. Hemos innovado también en los canales de comunicación interna valiéndonos de la transparencia y la escucha activa. Una intranet reforzada, la puesta en marcha de la red social corporativa Atticus y los desayunos trimestrales de la Dirección General con los asociados, nos han permitido conocer de primera mano las inquietudes de los colaboradores, recoger sus ideas y establecer canales de participación para debatir ideas de negocio, estrategia y desarrollo del equipo humano. Estos son los resultados.

Atticus



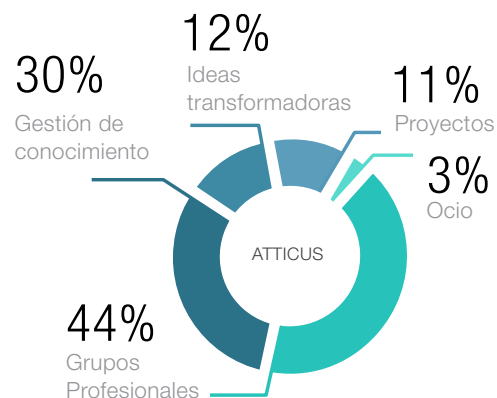
16.500

Mensajes



70

Grupos creados



Intranet



156.725

Impactos a contenidos



1.935

Usuarios

Desayunos de profesionales con Dirección



24

Profesionales



4

Encuentros
multidisciplinares

9

INICIATIVAS DE ASOCIADOS Y
PROFESIONALES PUESTAS EN MARCHA

- Mejoras en el proceso de evaluación del abogado
- Nuevas plataformas de intercambio de conocimiento y experiencias
- Incremento de oportunidades internacionales
- Formación en habilidades y desarrollo de negocio
- Más oportunidades para trabajar en asuntos Pro Bono
- Implantación de sistemas de acceso de los clientes a nuestras bases de datos
- Impulso de la internacionalización
- Programa de rotación interno entre profesionales de organización
- Voluntariado entre profesionales de organización

“Los desayunos con Dirección General son una fuente inagotable de ideas, propuestas y proyectos. Es muy motivador ver la proactividad y la ilusión con que cada uno de los asistentes prepara y se involucra en este foro que nos ofrece la oportunidad de conocer el despacho desde todas las perspectivas y puntos de vista. Cada comentario y cada inquietud abre una oportunidad.”

**Blanca Rodríguez**

Responsable de comunicación interna

blanca.rodriguez@cuatrecasas.com

“Una vez escuchadas las opiniones de varias generaciones de compañeros, queda claro que las preocupaciones son constantes a lo largo de toda la carrera y que al ponerlas en común ganamos todos. Me quedo sin duda con la idea de que no hay mejor forma de superar los problemas, evolucionar y crecer que seguir sumando, en un entorno de comunicación abierta y franca, las opiniones y sugerencias de un equipo que aglutina las ganas y las fuerzas propias de la juventud con el conocimiento que aporta la experiencia.”

**Leire Larracoechea**

Programa de Pro Abogacía Internacional

leire.larracoechea@cuatrecasas.com

SALUD Y BIENESTAR

Garantizar la máxima calidad de nuestro entorno de trabajo para el mejor bienestar de nuestros colaboradores, ha sido una máxima en los últimos dos años. Para ello nos hemos focalizado en auditorías de seguridad y protección de datos, medición de las condiciones de nuestros espacios para minimizar los riesgos laborales e implantar servicios de *wellness* para nuestros profesionales.



300

Personas formadas en PRL



20

Accidentes laborales:
2014: 20 / 10 con baja médica
2013: 15 / 2 con baja médica



Lanzamiento del
Wellness Plan:

Servicio médico,
fisioterapia, nutrición y
actividad física integrados
en las oficinas de Madrid y
Barcelona.



100

Consultas de ergonomía
satisfechas

7

Oficinas, que
representan el 71% de
los colaboradores, han
medido la calidad del
ambiente interior de
trabajo

A modern office interior with glass partitions and a person walking in the background. The office has a clean, professional look with large windows and glass walls. A person is walking in the background, and another person is sitting at a desk in the foreground. The office is well-lit and has a modern design.

STATE OF THE ART

Somos facilitadores del desarrollo de la actividad de nuestros clientes allí donde estén. Estamos comprometidos con los más altos estándares profesionales y éticos, de calidad y de responsabilidad. Ello se traduce en la voluntad de coadyuvar al cambio y transformación de la actividad y el negocio del cliente, y contribuir al progreso económico y social de nuestro entorno.



.....
“Un trabajo honesto es un trabajo
que transforma a nuestro cliente y
contribuye a transformar la sociedad
en la que operamos.”
.....

Jorge Badía
Director general

CAPACIDAD INTERNACIONAL

RED EUROPEA: DE EUROPA AL MUNDO

En Europa continental hemos creado una red sin carácter exclusivo con firmas de abogados líderes en sus respectivos mercados nacionales (Chiomenti en Italia, Gide en Francia y Gleiss Lutz en Alemania) que nos permite ofrecer un servicio integral en proyectos transfronterizos complejos.

Esta andadura, que empezó en 2013, se ha consolidado en los dos últimos años y a día de hoy la red europea es una alianza fuerte en la que las cuatro firmas compartimos oficinas, colaboramos en desarrollo de negocio, presentamos propuestas de asesoramiento conjunto, favorecemos el intercambio de nuestros profesionales y participamos en eventos comerciales de forma conjunta.



2.000
Abogados



26
Oficinas en toda
Europa



23
Países del
mundo



4
Oficinas
compartidas



8
Grupos de
práctica



22
Encuentros
de trabajo y
comerciales



+2.000
Assistentes



230
Asuntos referidos en 2014

CONSOLIDACIÓN DEL EJE INTERNACIONAL

Hemos potenciado nuestras oficinas internacionales desde las que damos servicios globales, locales y transfronterizos. Más abogados, más movilidad y más interrelación entre nuestras oficinas de Londres, Nueva York, Shanghai y Sao Paulo. Nuestros equipos y recursos en la península ibérica nos permiten dar las mejores soluciones a nuestros clientes.



IMPACTO INTERNACIONAL

Organización y participación en eventos de negocio internacionales.



2014
37

2015
22

*primer semestre
de 2015

38%

de las operaciones transaccionales
que hemos asesorado en 2014
son transfronterizas o con clientes
internacionales

19%

de clientes
internacionales, en 2014



REFERENTES EN ARBITRAJE INTERNACIONAL

En 2014 recibimos el galardón GAR30 de Global Arbitration Review, que nos sitúa como una de las 30 mejores firmas en arbitraje internacional. La única en la jurisdicción ibérica. Es un reconocimiento del que estamos especialmente orgullosos pues nos sitúa como referente internacional global con sendos equipos robustos en nuestras sedes de Madrid y Barcelona.

En 2014 hemos sido asesores principales en diversas cortes arbitrales

70 asuntos de arbitraje internacional que representan el 48% de nuestra práctica de arbitraje.

2014

ICC VIAC CAM TAB
CAS CEA CIMA



Preparados para el arbitraje

Conoce las características y prestaciones de la nueva sala de arbitraje internacional que Cuatrecasas, Gonçalves Pereira dispone en su oficina de Madrid. Traducción y grabación simultánea de las sesiones y digitalización de todos los documentos necesarios para la vista. Una de las salas más avanzadas en España para la celebración con garantías de cualquier proceso de arbitraje nacional e internacional.



NUEVA MIRADA EN NUESTROS SERVICIOS

Nuestro factor diferencial reside en la capacidad de conectar los mejores talentos y recursos en cada práctica y territorio para aportar al cliente la mejor solución y un ingrediente esencial que potencie su negocio.

CASOS DESTACADOS

Best practice en Volkswagen

Asumimos nuestro rol en este ámbito y Cuatrecasas, Gonçalves Pereira ha asesorado a SEAT, filial española del grupo Volkswagen en un litigio por la terminación del contrato de distribución de uno de sus importadores internacionales. El proceso, que ha durado tres años, ha implicado a diversas instancias judiciales, tanto españolas como de la jurisdicción del importador en cuestión, así como una institución de arbitraje internacional.

Nuestra firma fue *leading counsel* en el diseño de la estrategia y la coordinación bajo un enfoque global a todos los equipos y jurisdicciones implicadas, restituir la red de distribución de la compañía automovilística y afrontar los diversos procedimientos judiciales abiertos en diferentes jurisdicciones.

Tras tres años de trabajo, la solución hallada se ha convertido en *best practice* para el grupo Volkswagen.

*Por motivos de confidencialidad con el cliente no se puede revelar más información.

“Diseñamos la estrategia para coordinar bajo el mismo enfoque global a todos los equipos y jurisdicciones implicadas y restituir la red de distribución de SEAT.”

Para más información



Javier Fontcuberta
Socio de Mercantil

javier.fontcuberta@cuatrecasas.com



3 años de litigio



23 abogados involucrados



7 prácticas legales de 4 oficinas:
Barcelona, Madrid, Palma y Girona




CASO DE ESTUDIO


Integración de Barclays España en Caixabank


Caixabank S.A. adquirió el 100% de las acciones de Barclays Bank, S.A.U. y el negocio minorista de Barclays Bank en España por un valor total de 800 millones de euros. La transacción se inició en julio de 2014 y concluyó en mayo de 2015 con la obtención de las autorizaciones regulatorias.

La operación es una de las primeras compras llevadas a cabo en España por una entidad financiera más allá del proceso de restructuración bancaria.

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira asesoró a Caixabank en todo el proceso, compatibilizando los requisitos del derecho español y anglosajón de esta operación en la que intervino un equipo multidisciplinar de Mercantil, Financiero, Derecho Bancario, Derecho de la Competencia, Propiedad Intelectual, Fiscal, Laboral y Contencioso.

 **500** millones de euros,
valor de la operación

 **25** abogados implicados

 **8** prácticas legales implicadas de
2 oficinas: Barcelona y Madrid

“Es una de las primeras compras llevadas a cabo en España por una entidad financiera más allá del proceso de restructuración bancaria.”

Para más información



Víctor Xercavins
Socio de Mercantil

victor.xercavins@cuatrecasas.com

INNOVACIÓN

Sabemos que nuestros clientes se transforman. Y sabemos que el sector legal también. Queremos ser el motor del cambio ante nuevos paradigmas y acompañar al cliente en su propia transformación, transformándonos a nosotros mismos. Investigamos, gestionamos conocimiento, trabajamos en el entorno del 'sí' para probar, mejorar y crear nuevas formas de prestar nuestros servicios y metodologías de trabajo.

TRANSVERSALIDAD EN LA FIRMA

“Si queremos generar valor real para el cliente hemos de ser capaces de aflorar el potencial de nuestros equipos mucho más allá de la excelencia técnica que ofrecemos como abogados. Para desarrollar nuevas fórmulas de negocio a través de la innovación apostamos por un entorno de trabajo que genere espacios para los exploradores, las iniciativas y las inquietudes; para ser más eficientes en nuestros procesos de trabajo hemos de valorar la agilidad y desarrollar la capacidad de cuestionarnos y transformarnos. Las personas que estamos en Cuatrecasas, Gonçalves Pereira nos reflejamos en nuestros servicios; y nuestros servicios son el reflejo de lo que somos. Vamos de la mano.”



Elisabeth de Nadal

Socia adjunta a la Dirección General

elisabeth.denadal@cuatrecasas.com



INNOVACIÓN PARA LA FIRMA DEL FUTURO



CASOS DESTACADOS

Radical is Normal. La innovación entra en la cultura de la firma

Hacer de la disrupción y el libre fluir de ideas los catalizadores para remodelar el negocio del despacho. Con este objetivo, en Cuatrecasas, Gonçalves Pereira pusimos en marcha junto con la consultora Infonomía una dinámica de trabajo para abordar los retos en el sector de la abogacía: adaptar los servicios a las necesidades nuevas y cambiantes del cliente; hallar alternativas a los modelos clásicos de facturación, combatir la comoditización de los servicios y lograr captar y retener el talento.

El proceso

12/2013

Arranca el proyecto en la junta general de socios. Surgen 211 ideas.

2/2014

3 talleres con socios, asociados senior y el Consejo de Administración. Se trabajaron 211 ideas siguiendo el método Kanban

7/2014

Selección de tres áreas de trabajo:

10 partners x 100 hours devoted to a key client. Qué necesita el cliente y qué espera de su asesor legal para ayudarlo a crecer.

Detect a high value-added product/service, on a specific relevant industry, and develop it through a lean startup process. Introducir cambios en nuestros procesos de producción para dar respuesta al mercado con servicios innovadores de forma eficiente y rápida.

A cell to rethink the business fee formula. Innovar en fórmulas de precios distintas y competitivas

10-12/2014 y 1/2015

Desarrollo de las células de innovación con equipos multidisciplinares.

2015

Puesta en marcha de 7 prototipos entre la firma y clientes.

Radical is Normal en datos



211

Ideas



16

Horas de sesiones



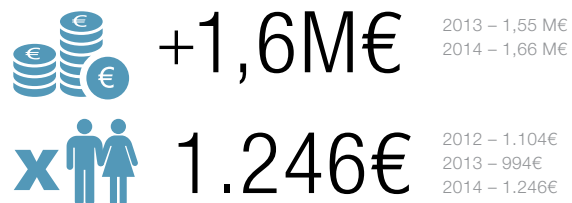
7

Prototipos creados

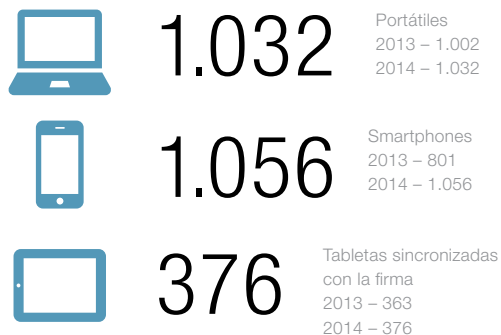


TECNOLOGÍA, UN ACTIVO IMPRESCINDIBLE

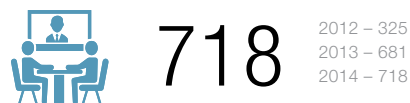
Inversión en IT



Movilidad



Videoconferencias



Tecnología al servicio de la confidencialidad

Data Loss Prevention – El sistema DLP refuerza el control ante potenciales fugas de información al permitir rastrear las acciones del usuario, activar el bloqueo automático ante alarmas de fuga de información e incrementa la vigilancia detectando anomalías en el comportamiento del usuario.

Compartiendo los expedientes con el cliente. Puesta en marcha de *File Transfer*, una plataforma de intercambio de documentos online seguro entre profesionales internos y clientes.

Modelo 210: automatización de modelos fiscales

Una nueva herramienta nos permite minimizar las acciones manuales en la presentación del modelo 210 al AEAT. El aplicativo permite en cuatro pasos hacer los cálculos oportunos, ahorrando trabajo de poco valor para el abogado.

En 2014 se presentaron cerca de 24.000 modelos 210, con los oportunos beneficios para el cliente.

MEJORANDO LOS PROCESOS



CASOS DESTACADOS

Del Paperless al Be Digital

Ya no es solo una cuestión de trabajar con menos papel y ahorrar costes y consumos. Un proyecto histórico de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, el Paperless, ha evolucionado en 2015 hacia el Be Digital. El plan pretende adecuar un nuevo entorno de trabajo basado en la cultura digital y el trabajo colaborativo para mejorar la productividad, la co-creación de iniciativas y el uso de tecnologías que sistematicen los procesos.

Para más información sobre Be Digital, contacta con M^a José Plaza, responsable de proyectos de Servicios Generales



M^a José Plaza
Servicios Generales
mjose.plaza@cuatrecasas.com

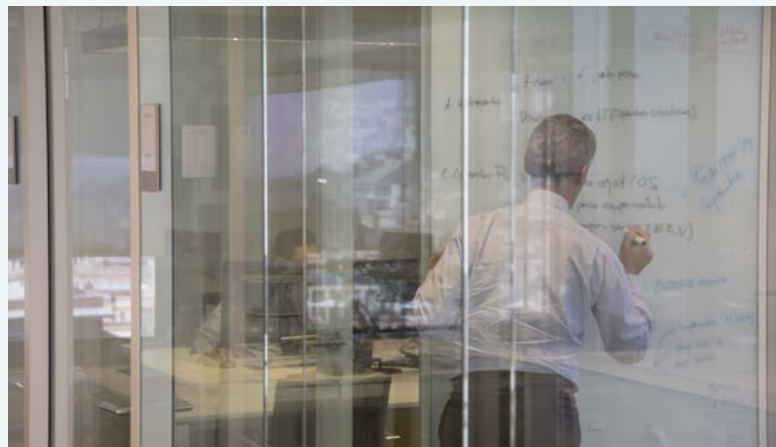
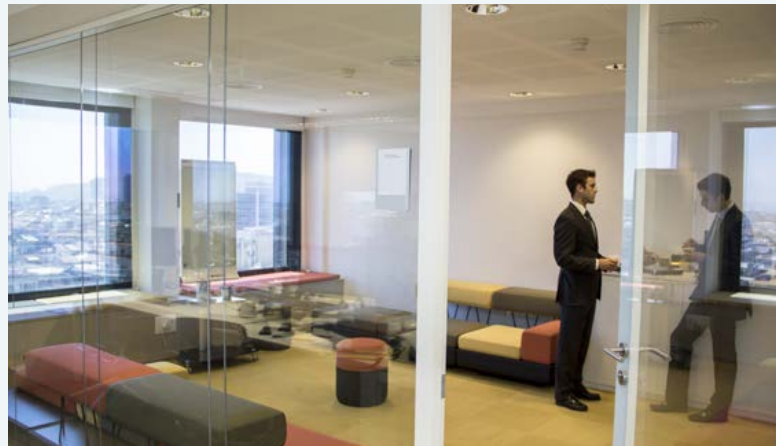
.....

“Be Digital supone avanzar en el aprovechamiento de la tecnología en nuestras diferentes prácticas, equipos, oficinas y en colaboración con nuestros clientes y despachos. El proyecto es un laboratorio de prueba para generar sinergias y ‘cross-selling’, la reducción del uso del papel y la mejora en los procesos administrativos. Todo ello con el objetivo claro de mejorar la eficiencia y eficacia de nuestros procesos. La clave del éxito es la implicación de todos los colectivos profesionales de la firma y su actitud en probar nuevos modelos de trabajo. Debemos estar en la vanguardia de la abogacía y Be Digital se alinea con ese objetivo.”

.....



César Rivera
Socio de Contencioso e integrante de Be Digital
cesar.rivera@cuatrecasas.com



13 PROFESIONALES

(3 socios, 8 abogados, 2 assistants y 1 digital coach)

HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

Portátil, doble pantalla, *smartphone*, tableta, escáner de sobremesa, pizarra digital y pantalla *click&share*.

APLICACIONES

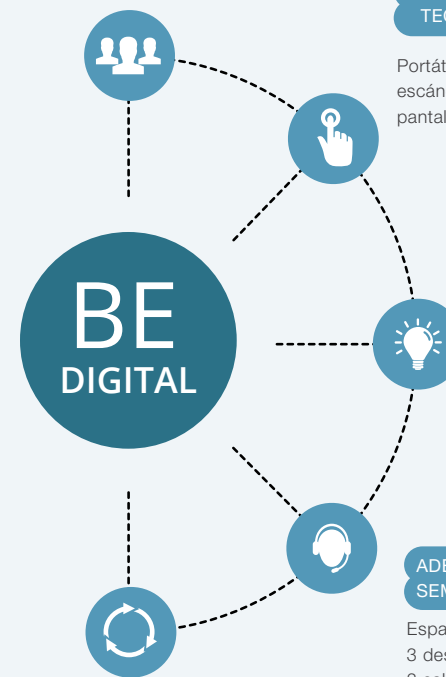
Almacenamiento y compartición de documentos en la nube, sistemas de videoconferencia, gestión de escritos y plazos, acceso rápido a la jurisprudencia y mejor gestión de CRM.

ADECUACIÓN DE UNA SALA SEMI OPEN-SPACE

Espacios de trabajo abierto
3 despachos acristalados
2 salas de concentración
1 sala lúdica

3 ÁREAS

Mercantil, Fiscal y Contencioso



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nuestra capacidad de gestionar y crear conocimiento es una de las claves de la eficiencia, agilidad, anticipación y, por tanto, valor de nuestro servicio. Somos 1.500 profesionales que diariamente generamos experiencias. Ordenarlas, mejorarlas y compartirlas de forma ágil y eficiente es lo que marca la diferencia.

DATOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Hacia una gestión más eficiente

Nuestro Centro de Información Jurídica mantiene una actualización diaria de las novedades legislativas nacionales y transnacionales con sistemas que permiten a nuestros abogados una información ágil y puntual acorde con sus necesidades y preferencias.

Nuestros Centros de Gestión de Conocimiento: cuatro equipos para las cuatro prácticas (Fiscal, Mercantil, Contencioso y Laboral); un total de 17 abogados dedicados a recopilar, ordenar, mejorar y crear conocimiento para los abogados de cada área.



114.765

Consultas de documentación



7.256

Nuevos documentos generados



1.611

^{+25%}

Respecto 2013

Experiencias internas generadas



115

publicaciones enviadas a clientes



106

Modelos legales creados

GESTIÓN DE CONOCIMIENTO INFORMAL

Nuestros departamentos de Gestión de Conocimiento Contencioso (GCC) y Laboral (GCL) han usado la red social corporativa Atticus (Yammer) como herramienta para canalizar las novedades jurisprudenciales y legislativas, las experiencias y las noticias de interés para cada área. El equipo de Laboral, además, ha lanzado el producto YAM-DEB: cada dos semanas se publica una cuestión jurídica que dé lugar al debate abierto.

Datos 2014

**70**

entradas publicadas
por GCC

**6**

debates abiertos
por GCL

APUESTA POR LA BIBLIOTECA DIGITAL

Somos la primera firma ibérica que, en colaboración con Thomson Reuters Aranzadi, ha implantado la biblioteca digital. La herramienta Proview TM garantiza el acceso e interacción con obras de gran relevancia a través de una plataforma eReader.



CASO DESTACADO

Céntimo sanitario. Creando precedente

El 27 de febrero de 2014 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) declaró que el Impuesto español sobre la Venta Minorista de Determinados Hidrocarburos, también conocido como IVMDH o céntimo sanitario, es contrario a la Directiva 92/12/CEE. Ello comporta la obligación del Estado de devolver los importes percibidos improcedentemente por dicho tributo.

El IVMDH fue creado por la Ley 24/2001 y se aplicó entre el 1 de enero de 2002 y el 31 de diciembre de 2012 (cuando se integró en el Impuesto Especial sobre Hidrocarburos), y gravaba la venta minorista de hidrocarburos (gasolinas, gasóleo, fuelóleo y queroseno), con un tipo de gravamen con dos tramos: uno estatal, de 2,4 céntimos el litro, exigible en todo el territorio nacional, y uno autonómico, que podía ascender hasta 4,8 céntimos el litro. Así, en las Comunidades Autónomas que habían fijado el tipo máximo, el IVMDH ascendía a 7,2 céntimos el litro. El impuesto fue aprobado a pesar de que la Dirección General de Fiscalidad y Unión Aduanera de la Comisión Europea, previamente consultada por las autoridades españolas, había dictaminado el 14 de junio de 2001 que el IVMDH sólo sería compatible con el Derecho comunitario en caso de que tuviera un objetivo distinto del meramente presupuestario.

La decisión del tribunal europeo es el fruto de la investigación de nuestro equipo de Fiscalidad, que ha generado un *know-how* pionero beneficiando a nuestros clientes y a todas las empresas y autónomos del sector del transporte. El trabajo de nuestro equipo comienza en 2009 y recorre un

largo camino de procesos administrativos y contenciosos que cuestionan la legalidad del llamado céntimo sanitario por carecer de la finalidad específica exigida por la norma comunitaria, hasta que el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (TSJC) elevó a finales del año 2011 una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

El tribunal europeo acoge la tesis de que el tributo tenía una finalidad meramente presupuestaria, incumpliendo el requisito de finalidad de reducir costes sociales y medioambientales vinculados específicamente al consumo de los hidrocarburos. La sentencia permite la recuperación por el sector de importes indebidos, tarea en la que la firma está igualmente apoyando a sus clientes.

“La decisión del tribunal europeo es el fruto de la investigación de nuestro equipo de Fiscalidad, que ha generado un *know-how* pionero beneficiando a nuestros clientes y a todas las empresas y autónomos del sector del transporte.”

Para más información



Jaume Bonet
socio de Contencioso-Tributario
jaume.bonet@cuatrecasas.com

sociedad

EL PAÍS, jueves 16 de octubre de 2014

El pasaporte de Briget Boamo no mentía: era menor

El Supremo dicta que la Generalitat no debió considerar adulta a una joven



Varios inmigrantes hacen cola en dependencias judiciales tras haber saltado la valla de Melilla. (ANTONIO RUZ)

REYES RINCÓN
Madrid

A Briget Abena Boamo le faltaban varios meses para ser mayor de edad cuando, en 2009, la Generalitat de Cataluña decretó que tenía más de 18 años. Su pasaporte de Ghana indicaba que no los cumplía hasta mayo de 2010, pero las pruebas médicas que le habían practicado a instancias de la fiscalía determinaron que su compleción física era la de una joven mayor de edad. Como consecuencia, Boamo fue expulsada del centro de acogida Dolors Aleu de Barcelona y se quedó fuera del sistema de protección de menores de Cataluña. La joven recurrió la decisión de la Generalitat y el Supremo le ha dado ahora la razón, cuando Boamo, ahora sí, es mayor de edad desde hace cuatro años según su propio pasaporte.

La sentencia sobre esta joven de Ghana es la primera que ha dictado el Tribunal Supremo con la doctrina que fijó en julio la Sala

de lo Civil, que prohíbe someter a pruebas de edad a los inmigrantes que se encuentren de forma irregular en España y tengan un pasaporte de su país de origen que indique que son menores. El acuerdo intentaba terminar con las contradicciones existentes en las Audiencias Provinciales en la interpretación del artículo 35 de la Ley de Extranjería, que permite realizar pruebas para determinar la edad a los inmigrantes sobre los que haya dudas.

El caso de Boamo contiene todas esas discrepancias: la Generalitat le expulsó del sistema de protección, un juez de primera instancia revocó la decisión y la Audiencia de Barcelona volvió a dar la razón a la Administración catalana y decretó que el resultado de las pruebas médicas de Boamo tenía más valor que su pasaporte.

Entre todas esas interpretaciones contradictorias, el Supremo no duda de que debe prevalecer la información que contenga el documento de identidad del inmi-

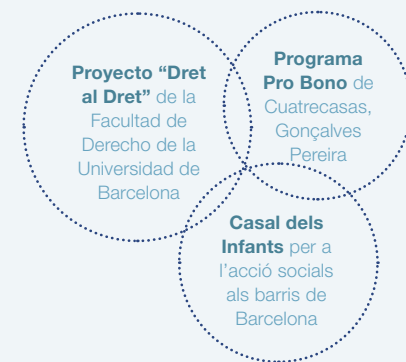
CASO DESTACADO

El caso Briget

La sentencia de Pleno del Tribunal Supremo el 23 de septiembre de 2014 anuló la ejecución de pruebas médicas para determinar la edad de los menores de edad extranjeros no acompañados (MENA) que cuentan con pasaporte o documento oficial acreditativo de su identidad. El origen del caso: una demanda interpuesta por Briget Abena Boamo en 2009, una menor ghanesa que fue sometida a exámenes médicos de verificación de su edad a pesar de que su pasaporte, cuya validez no se impugnaba, indicaba su fecha de nacimiento y minoría de edad. Como consecuencia de esas pruebas médicas, Briget fue declarada por la administración pública como mayor de edad y, con ello, se quedó en una situación de limbo jurídico: perdió su derecho de amparo por los servicios de atención a menores y, al mismo tiempo, no podía legalizar su situación en España porque su pasaporte indicaba su condición de menor de edad.

A través de nuestro programa Pro Bono, asumimos la representación de Briget en este caso, y realizamos un trabajo colaborativo con las entidades sociales que ayudan a los menores que llegan a nuestro país sin sus padres o tutores, y con un equipo de docentes y estudiantes de la facultad de Derecho de la Universidad de Barcelona. El resultado de este trabajo ha permitido crear jurisprudencia en materia de protección de los derechos de los menores no acompañados en España, de la que ha resultado la elaboración de un protocolo marco que debe de facilitar la coordinación de las instituciones y administraciones implicadas en el cumplimiento de los criterios fijados por la sentencia de nuestro Tribunal Supremo, bajo el principio de primacía de los derechos humanos frente a las políticas de inmigración.

Trabajo colaborativo:



Para más información



Juan Antonio Ruiz
Socio de Contencioso

jantonio.ruiz@cuatrecasas.com

CIUDADANÍA

No vivimos encerrados en nuestros despachos. Sabemos que nuestra actividad y actitud tienen un efecto en el entorno. Somos ciudadanos y ejercemos como tales; no es el tiempo, es una cuestión de actitud.



.....
“Somos abogados y somos
profesionales, pero ante todo somos
personas comprometidas con el
entorno.”
.....

Rafael Fontana
Presidente ejecutivo



IMPACTO EN LA SOCIEDAD

Nuestra labor es para y con el entorno. La firma tiene una estructura porosa por la que recibe todos los estímulos sociales y, al mismo tiempo, nuestras acciones tienen un impacto directo e indirecto sobre el entorno. Existe una retroalimentación permanente por lo que hemos de ser capaces de sembrar y cosechar, de dar y recibir. Ahí es donde se genera el valor compartido.

CAPACIDADES DISTINTAS

MÁS ALLÁ DE LA LISMI

Discert

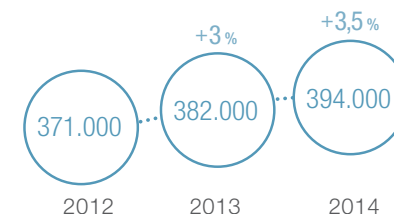
Anualmente y tras pasar una auditoría de cumplimiento de la mano de TÜV Rheinland, recibimos una certificación oficial, que confirma nuestro compromiso y cumplimiento con la LISMI y sus medidas alternativas.

Transformación de la cadena de suministro

La integración de capacidades distintas y la integración de una mirada ética en nuestra relación con el entorno también aplican a la cadena de compras y suministros. En Cuatrecasas, Gonçalves Pereira proponemos al alcance de los compradores un esquema común que ayude a homogeneizar los procedimientos de la firma, con independencia de las peculiaridades propias de cada relación.

Por un lado, aplicamos criterios de compra responsable y velamos para que el proveedor cumpla con las obligaciones laborales recogidas por el Estatuto de Trabajadores y que esté al corriente de sus pagos con la Seguridad Social. Por otro lado, hemos rediseñado nuestra política de compras priorizando la colaboración con centros especiales de empleo.

Evolución de compras a Centros Especiales de Trabajo (CET) en €:



Las compras se han hecho en **8 CET** ubicados en Barcelona, Madrid, Sevilla y Valencia.

7,47% de compras de la firma son a Centros Especiales de Trabajo. En 2015 esperamos alcanzar el **9,96%**.

En **2015** hemos contratado los servicios de reprografía en las oficinas de Barcelona y Madrid, que representan el 60% de esta actividad en el total de la firma, con **Fundació Joia** y **Fundación Carmen Pardo Valcarce**.

2 personas con capacidades distintas contratadas por el despacho.

Fundación Prevent, aula de emprendedores

El programa Aula de Emprendedores: Aprende y Emrende es un programa académicamente exigente de formación y mentoring, dirigido a emprendedores con discapacidad, para la puesta en marcha o la aceleración de una iniciativa empresarial de reciente creación. Se lleva a cabo en Barcelona y Madrid.

Es una iniciativa impulsada por Fundación Prevent, con la colaboración de ESADE y otras compañías, entre las cuales, Cuatrecasas, Gonçalves Pereira. En el marco de este programa, desde la firma impartimos formación a los alumnos y tutorizamos el proyecto de uno de ellos.

Datos de Aula de Emprendedores 2014



105

horas de formación



15

planes de negocio



35

formadores profesionales



7

iniciativas empresariales
puestas en marcha



21

jóvenes emprendedores

Programa Pro Bono

Después de siete años con el programa Pro Bono en marcha, revalidamos el compromiso de seguir invirtiendo horas de trabajo —uno de los bienes más significativos de la profesión de la abogacía— en acciones solidarias. Es una labor que nos permite conectar e interactuar con la sociedad que nos rodea. El retorno del Programa es inmenso; a cambio recibimos impactos intangibles que repercuten en el buen funcionamiento de la firma y en el crecimiento personal y profesional del abogado: responsabilidad, satisfacción, entereza, empatía, conocimiento, experiencia, respeto, generosidad y diversidad.

Pro Bono en la firma



HORAS

2012 – 2.041
2013 – 1.860
2014 – 2.350



ABOGADOS

2012 – 120
2013 – 129
2014 – 153



NUEVOS ASUNTOS

2012 – 33
2013 – 30
2014 – 40



ENTIDADES

2012 – 30
2013 – 47
2014 – 38

“Participar en el Pro Bono resulta satisfactorio, tanto a título personal como profesional, por muchos motivos. 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 Hortalá
Socio de Financiero y Tributario
joan.hortalá@cuatrecasas.com

“Para muchos de nosotros, las actividades sin ánimo de lucro y la acción social debieran organizarse con la máxima profesionalidad y con igual nivel de exigencia que las actividades lucrativas. El Pro Bono nos permite aportar nuestro grano de arena a las organizaciones que llevan a cabo estas actividades, con la voluntad de que, a través de ellas, contribuyamos a la mejora de nuestro entorno.”



Lara Vivas
Asociada senior de Laboral
lara.vivas@cuatrecasas.com

ACCIÓN SOCIAL



CASOS DESTACADOS

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. En 2014 y 2015 se han celebrado dos ediciones en la Vía Verda de Girona y la Sierra de Guadarrama de Madrid.

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 euros que se destina directamente a los proyectos de desarrollo de Oxfam Intermón.


Datos de Trailwalker 2014

 **959.000€**

total recaudado por la organización

 **8.606€**

recaudados por los equipos del despacho

 **20.000€**

aportación institucional del despacho

 **10.000€**

aportación del despacho a los equipos

 **60** profesionales del despacho

 **10** equipos Cuatrecasas, Gonçalves Pereira



CASO DE ESTUDIO

Rock & Law, música para una buena causa

Rock & Law se ha convertido en un referente de la colaboración solidaria entre las Fundaciones de las principales firmas de servicios profesionales jurídicos con presencia en España. Por unas horas, los abogados y personal de apoyo de los despachos dejamos de lado las togas y nuestras tareas diarias para invocar el espíritu del Rock & Roll en un concierto a favor de una causa benéfica, puesto que, toda la recaudación obtenida mediante patrocinios y venta de entradas para la actuación musical se destinan íntegramente a una entidad con fines sociales.

La historia del Rock & Law se remonta a Lisboa en 2009, ciudad pionera en organizar el evento solidario. A partir de 2010 y hasta la fecha, la iniciativa tiene su réplica en España, en Madrid, consiguiendo el éxito edición tras edición. En 2015, Barcelona toma el relevo a la capital repitiendo el éxito y augurando una larga vida al Rock & Law.

Rock & Law 2015, las cifras del éxito

ESPAÑA

45.000€ recaudados
3 hospitalarios de Cuidam
1.400 asistentes al concierto
22 patrocinadores y colaboradores
8 despachos organizadores
7 bandas de música

PORTUGAL

70.000€ recaudados
32 personas rehabilitadas en la Associação de Mulheres Contra a Violência
1.850 asistentes al concierto
26 patrocinadores y colaboradores
14 despachos organizadores
9 bandas de música

ESPAÑA



PORTUGAL



MÁS CAMPAÑAS DE VOLUNTARIADO

**Cesal ONG**

Participación en la actividad solidaria 'Te invito a cenar', en la que participaron 5 voluntarios. Donativo institucional de 500€.

**Alzheimer Catalunya Fundació**

Donativo de 1.000€ gracias a la campaña de recogida y entrega de equipos informáticos.

**Fundació Vicki Bernadet**

Donativo de 1.600€ gracias a la campaña de recogida y entrega de equipos informáticos.

**Campaña anual de donación de sangre**

Alrededor de 100 personas donan sangre anualmente en nuestras oficinas de Barcelona y Madrid.

**MSV – Movimento ao Serviço da Vida**

Promoción de la venta de camisetas solidarias para apoyar niños y jóvenes en peligro de exclusión social, personas sin hogar y personas de la tercera edad.

**Campaña de Navidad a favor de Ajuda de Berço**

Recolecta de juguetes, equipos y alimentos para niños desprotegidos.



TRABAJO EN RED PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE

Para fomentar un diálogo más fluido con el ámbito empresarial, otras compañías del sector y las entidades sociales creemos fundamental la participación en foros externos que nos permitan estar actualizados e involucrados en las iniciativas que de una u otra forma ayudan a generar valor a la firma.

MAPA DE COLABORACIONES**40**

organismos empresariales

**17**

organismos de entorno Social

**22**

organismos jurídicos

**15**

Universidades y Escuelas de Negocio

**7**

organismos culturales

IMPACTO EN EL MEDIO AMBIENTE

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.

A pesar de adaptar las instalaciones de la firma hacia otras más eficientes, el aumento de emisiones CO₂eq por persona ha sido de cuatro puntos en 2014 por el crecimiento orgánico del 1,8% y el incremento en un 18% de desplazamientos profesionales.



HUELLA DE CARBONO

		TOTAL TM CO ₂ EQ		
	FUENTE DE EMISIÓN	2014	2013	EVOL.
	Gas natural (kWh)	1,6		
	Gasoil grupo electrógeno (l)	4,9		
	Emisiones alcance 1	6,5	2	69%
	Electricidad (kWh)	1255,5		
	Emisiones alcance 2	1255,5	1309	-4%
	Total desplazamiento a centro de trabajo (km)	532,6		
	Viajes profesionales (km)	1237,6		
	Papel consumido (tn)	267,5		
	Emisiones alcance 3	2037,6	1822	11%
	TOTAL EMISIONES	3299,7	3134	
	Emisiones CO ₂ eq por persona	1,96	1,89	4%

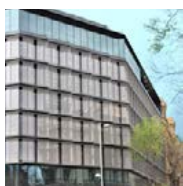


OTROS CONSUMOS

		2014	2013	EVOL.
	Consumo eléctrico (kWh)	4.561.724	4.740.848	-4%
	Consumo de gas (kWh)	8.095	11.884	-32%
	Consumo de agua (m³)	5.324	7.112	-25%
	Consumo de papel (kg)	101.232	100.505	1%

CONTACTO**Barcelona**

Paseo de Gracia, 111
08008 Barcelona, España
T. +34 932 905 500

**Madrid**

Almagro, 9
28010 Madrid, España
T. +34 915 247 100

**Lisboa**

Praça Marquês de Pombal, 2
1250-160 Lisboa, Portugal
T. +351 21 355 38 00

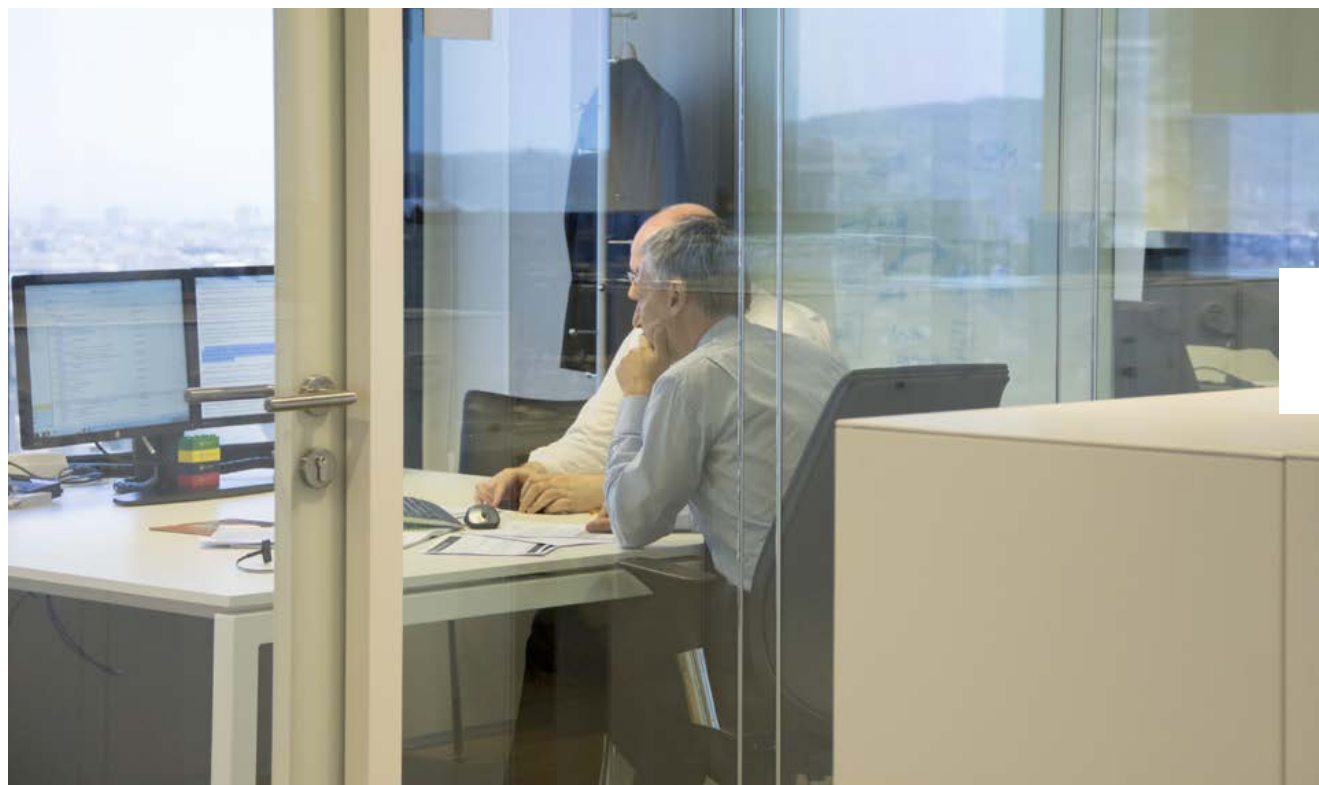




TABLA DE CORRESPONDENCIA DE INDICADORES GRI

GRI 4	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA	MOTIVOS DE LA OMISIÓN
Contenidos básicos generales			
Estrategia y análisis			
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordarla.	4	
G4-2	Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades.	4	
Perfil de la organización			
G4-3	Nombre de la organización.	1	
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes.	12	
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización.	76	
G4-6	Países donde opera la organización y nombre de aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica en asuntos relacionados con la sostenibilidad que se abordan en la memoria.	13	
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	19	
G4-8	Mercados a los que sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	13 y 50	
G4-9	Tamaño de la organización, indicando: número de empleados; número de operaciones; ventas netas o ingresos netos; capitalización, y cantidad de productos o servicios que se ofrecen.	12 y 14	
G4-10	Número de empleados por contrato laboral y sexo; Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo; Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores externos y sexo; tamaño de la plantilla por región y sexo; Parte del trabajo de la organización desempeñado por trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien trabajadores externos: Cambios significativos en el número de trabajadores.	14	
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.		<p>Todos los trabajadores en España están cubiertos por el convenio colectivo:</p> <p>57,13% - abogados (RLEA, Real Decreto 1331/2006) y;</p> <p>42,87% - profesionales de organización (convenio colectivo).</p>



GRI 4	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA	MOTIVOS DE LA OMISIÓN
G4-12	Describir la cadena de suministro de la organización.	67	
G4-13	Cambios significativos que hayan tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.	8	
G4-14	Cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	N/A	No procede
G4-15	Lista de las cartas, principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	29	
G4-16	Lista con las asociaciones y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	74	
Aspectos materiales y cobertura			
G4-17	a. Lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes. b. Informar de si alguna entidad que figura en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.	7	
G4-18	a. Proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto. b. Cómo ha aplicado la organización los principios de elaboración de memorias para determinar el contenido de la memoria.	5	
G4-19	Lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	5	
G4-20	Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización (indicar si el aspecto es material dentro de la organización; si el aspecto no es material para todas las entidades de la organización, facilitar una lista de las entidades o grupos de entidades que no consideran material el aspecto en cuestión o bien facilitar una lista de las entidades que sí lo consideren material; señalar las limitaciones que afectan a la cobertura de cada aspecto dentro de la organización.	5	
G4-21	Indique el límite de cada aspecto material fuera de la organización, considerando lo siguiente: si el aspecto es material fuera de la organización, señalando en qué entidades, grupos de entidades o elementos así lo consideran, describir también el lugar donde el aspecto es material para las entidades, señalar cualquier limitación que afecte a la cobertura de cada aspecto fuera de la organización.	5	
G4-22	Consecuencias de las reexpresiones de la información de memorias anteriores y sus causas.	N/A	No se han producido reexpresiones de información respecto a la anterior memoria
G4-23	Cambio significativo en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	N/A	Esta memoria es la primera que se realiza conforme a la metodología GRI
Participación de los grupos de interés			
G4-24	Lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	5	
G4-25	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	5	
G4-26	Enfoque de la organización sobre la Participación de los grupos de interés (frecuencia y tipo).	5, 9, 45, 55 y 56	



GRI 4	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA	MOTIVOS DE LA OMISIÓN
G4-27	Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de la Participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización.	N/A	No se han detectado problemas con grupos de interés
Perfil de la memoria			
G4-28	Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	5	
G4-29	Fecha de la última memoria (si procede).	5	
G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	5	
G4-31	Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria.	5	
G4-32	a. Opción «de conformidad» con la Guía que ha elegido la organización. b. Índice de GRI de la opción elegida. c. Facilite la referencia al Informe de Verificación externa, si lo hubiere.	5	
G4-33	a. Política y prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria. b. Alcance y el fundamento de la verificación externa. c. Relación entre la organización y los proveedores de la verificación. d. Órgano superior de gobierno o alta dirección que ha sido partícipe de la solicitud de verificación externa para la memoria de sostenibilidad de la organización.	N/A	No se ha realizado una verificación externa de la memoria
Gobierno			
G4-34	Estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	19 y 77	
Ética e integridad			
G4-56	Descripción de los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	16	
Indicadores por aspecto			
Economía			
Desempeño económico			
G4-EC1	Valor económico directo generado, distribuido y retenido. Desglose del valor económico directo por país, región o mercado.	12	
Medio Ambiente			
Energía			
G4-EN3	Consumo energético interno.	75	



GRI 4	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA	MOTIVOS DE LA OMISIÓN
Emisiones			
G4-EN15	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) directos (Alcance 1).	75	
G4-EN16	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) indirectos de la energía (Alcance 2).	75	
G4-EN17	Otras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) indirectos (Alcance 3).	75	
Social			
Prácticas laborales y trabajo digno			
Empleo			
G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo étnico, sexo y región.	14 y 15	
Relaciones entre los trabajadores y la dirección			
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.		Existe un periodo de preaviso variable en función de la situación conforme al Estatuto de los trabajadores
Salud y seguridad en el trabajo			
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	47	
Capacitación y educación			
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.	38	
Diversidad e igualdad de oportunidades			
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	14 y 15	
Igualdad de retribución entre hombres y mujeres			
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.		No existen diferencias significativas de salario por género y categoría laboral
Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales			
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	21	



GRI 4	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA	MOTIVOS DE LA OMISIÓN
<i>Derechos Humanos</i>			
No discriminación			
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	21	
<i>Sociedad</i>			
Lucha contra la corrupción			
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	22	
Cumplimiento regulatorio			
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	21	
<i>Responsabilidad sobre productos</i>			
Privacidad de los clientes			
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	24	