



**CUATRECASAS**

**Memoria  
Corporativa  
2016-2017**

**100 AÑOS  
1917-2017**





# Índice





# Carta de presentación

El momento de la publicación de esta memoria coincide con el segundo aniversario de los ODS y con la finalización de la primera fase de implementación del Plan Estratégico 2020 de la Firma que presentábamos en nuestra Memoria 2015/16. Por esto me parece el momento adecuado para renovar nuestro compromiso con una gestión responsable y sostenible de nuestra actividad.

Nos dedicamos exclusivamente al ejercicio de la abogacía y lo hacemos cumpliendo siempre con la ley, las normas deontológicas y nuestro Código de Ética. Entendemos que la excelencia de nuestro asesoramiento legal es aquella que conseguimos al integrar calidad, eficiencia, honestidad y, también, nuestra contribución a la gestión responsable de las actividades de nuestros clientes.

En nuestras relaciones internas respetamos nuestros códigos de conducta y de metodología como pautas de convivencia y garantía del mejor servicio a nuestros clientes. La colaboración, la transparencia y la meritocracia rigen nuestras relaciones dentro de cada equipo y entre los equipos y oficinas de la Firma.

Procuramos la igualdad de género y la diversidad como reflejo de los valores de nuestro entorno aplicados a nuestra Firma. Nos preocupamos para que nuestros equipos tengan una vida saludable y plena procurando una cultura de trabajo flexible y eficiente y servicios de salud y bienestar que proporcionen el mejor servicio al cliente y equilibrio a nuestros colaboradores.

Mantenemos un compromiso firme con los principios democráticos y de participación en el gobierno de la Firma, incluyendo el acceso a la sociatura y la rotación en los cargos de gestión interna. Procuramos canales y foros de diálogo, espacio para las iniciativas y la innovación y una atmósfera de cercanía que huye de jerarquías y establece relaciones horizontales.

Somos conscientes de que nuestra actividad tiene un impacto medioambiental y aplicamos medidas que lo disminuyan, con especial énfasis en la tecnología.

Favorecemos otras iniciativas que generen una contribución social de nuestra actividad, muy especialmente el asesoramiento jurídico pro bono. Procuramos que nuestros profesionales se involucren

en iniciativas con impacto social. Las actividades específicamente dirigidas a la promoción de la Firma, de sus servicios o de su reputación no forman parte de nuestros programas de acción social.

Las actividades de la Fundación Cuatrecasas forman parte de nuestra responsabilidad corporativa y se orientan a la realización del estado de derecho y la justicia.

Medimos nuestro progreso y resultados en términos económicos, pero también en términos de nuestra responsabilidad corporativa. Rendimos cuentas periódicamente y mantenemos la mente abierta y el espíritu crítico para mejorar y responder a las expectativas de todos nuestros grupos de interés.

Esta memoria explica de forma global e integrada de nuestra actividad durante el año 2016 y el primer semestre de 2017, como siempre entorno a nuestros tres públicos de interés principales: nuestros clientes, nuestro equipo humano y nuestro entorno, bajo el estándar G4 Advanced de la Guía Global Reporting Initiative (GRI). Renovamos un año más nuestro



# Carta de presentación

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 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.

Un fuerte abrazo,

Rafael Fontana



**Rafael Fontana**  
Presidente Ejecutivo

[rafael.fontana@cuatrecasas.com](mailto:rafael.fontana@cuatrecasas.com)



# Hitos del año



# 100 Años

En Cuatrecasas estamos celebrando nuestro centenario con ilusión, fieles a nuestras señas de identidad y comprometidos con los nuevos tiempos. También con un profundo sentimiento de gratitud hacia todos los que nos han acompañado en el camino, especialmente nuestros clientes y nuestro equipo.





# 100 Años

---

## LOS HITOS DEL CENTENARIO

---



# Resultados

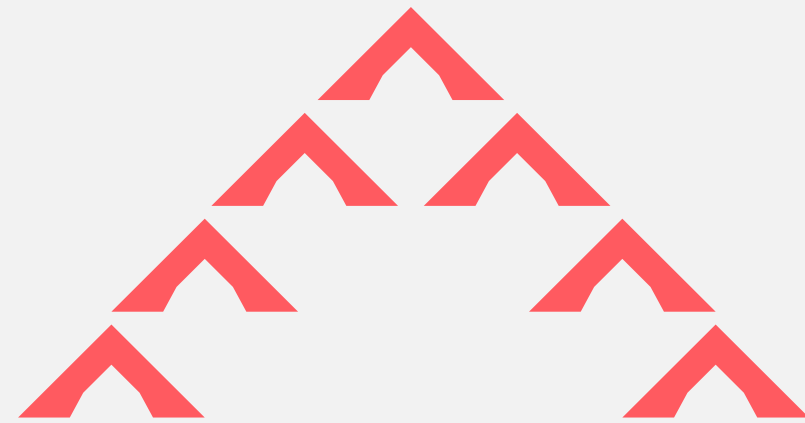
## INGRESOS TOTALES EN 2016

2016

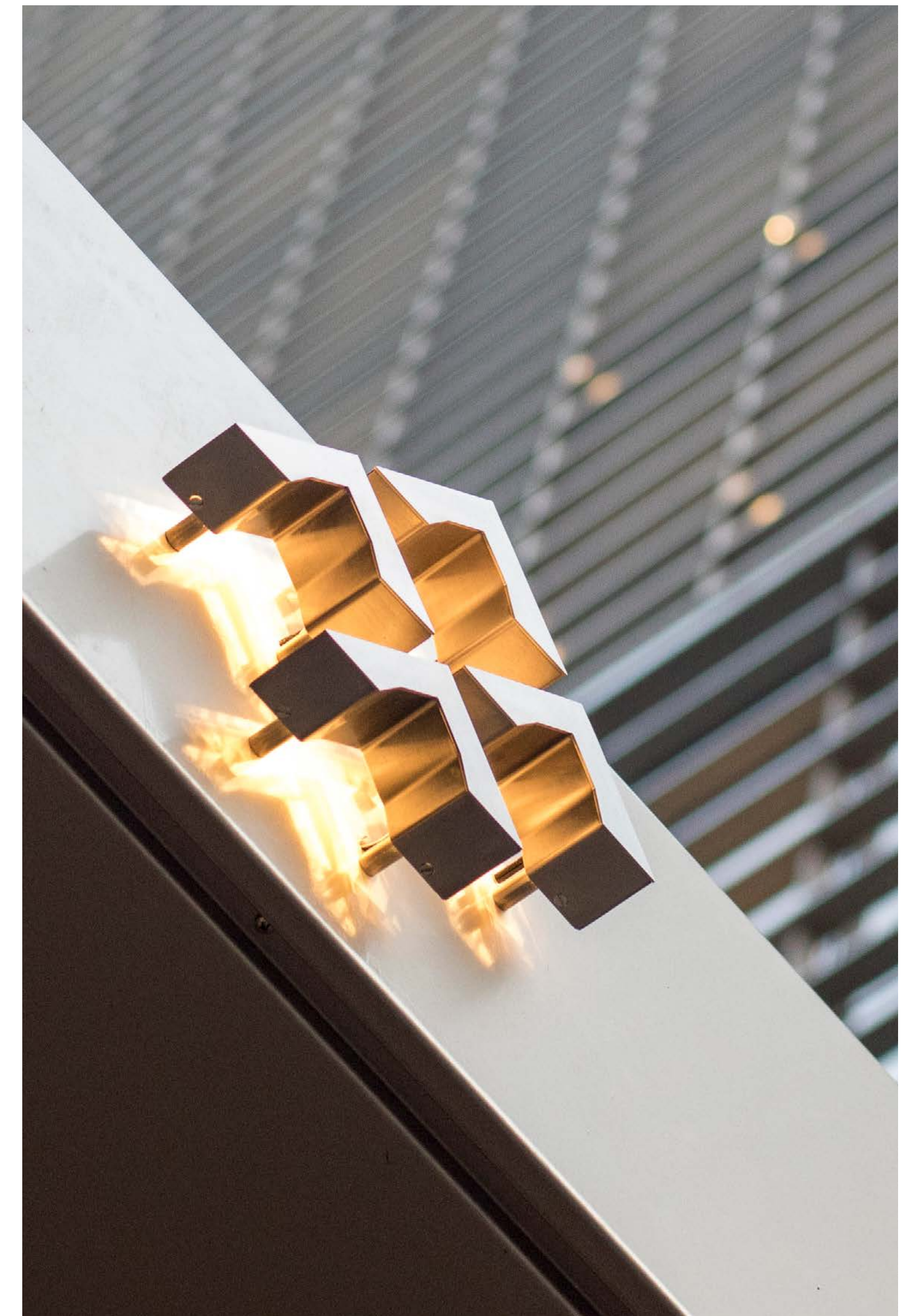
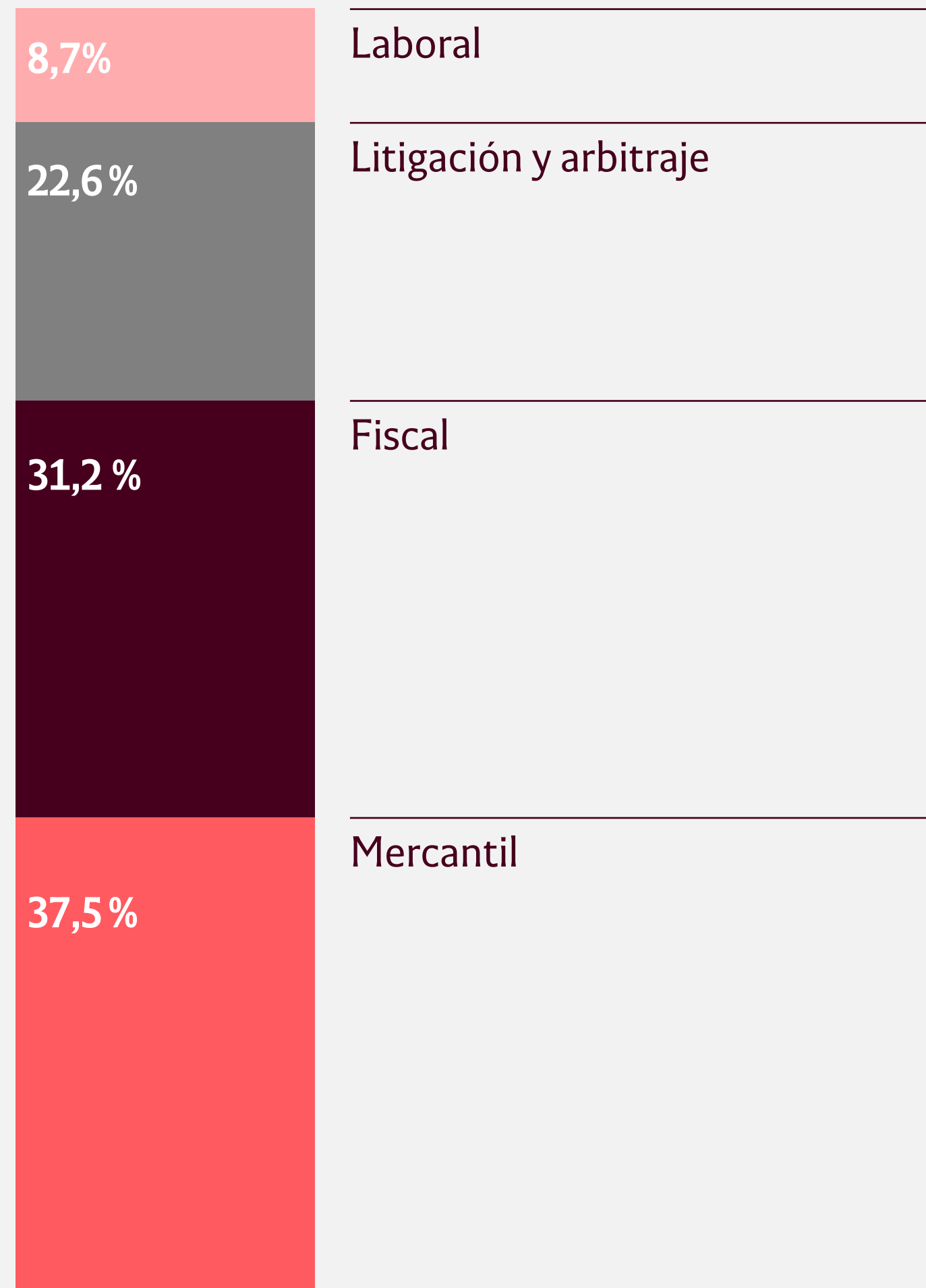
# 269,7€

Ingresos totales brutos de 2016 en millones de Euros.

+ 1,5%



## INGRESOS POR ÁREAS DE PRÁCTICA







# Presencia Geográfica

## NUESTRAS OFICINAS



### España y Portugal

- Alicante
- Barcelona
- Bilbao
- Girona
- Lleida
- Madrid
- Málaga
- Lisboa
- Palma de Mallorca
- Porto
- San Sebastián
- Sevilla
- Valencia
- Vigo
- Vitoria
- Zaragoza

### Internacional

- Bogotá
- Bruselas
- Casablanca
- Ciudad de México
- Londres
- Luanda
- Maputo
- Nueva York
- Pekín
- Sao Paulo
- Shanghái

## ABOGADOS GLOBALES

**29** Expatriados

Desplazados a oficinas internacionales.

**12** *Secondments*

Desplazamientos a otros despachos, *in house* internacionales.

**1** Impatriado

Incorporados a nuestro despacho procedentes de otros despachos.

### Nacionalidades

**77** nacionalidades

**25** nacionalidades distintas a la española y portuguesa

### Competencias lingüísticas de nuestros abogados

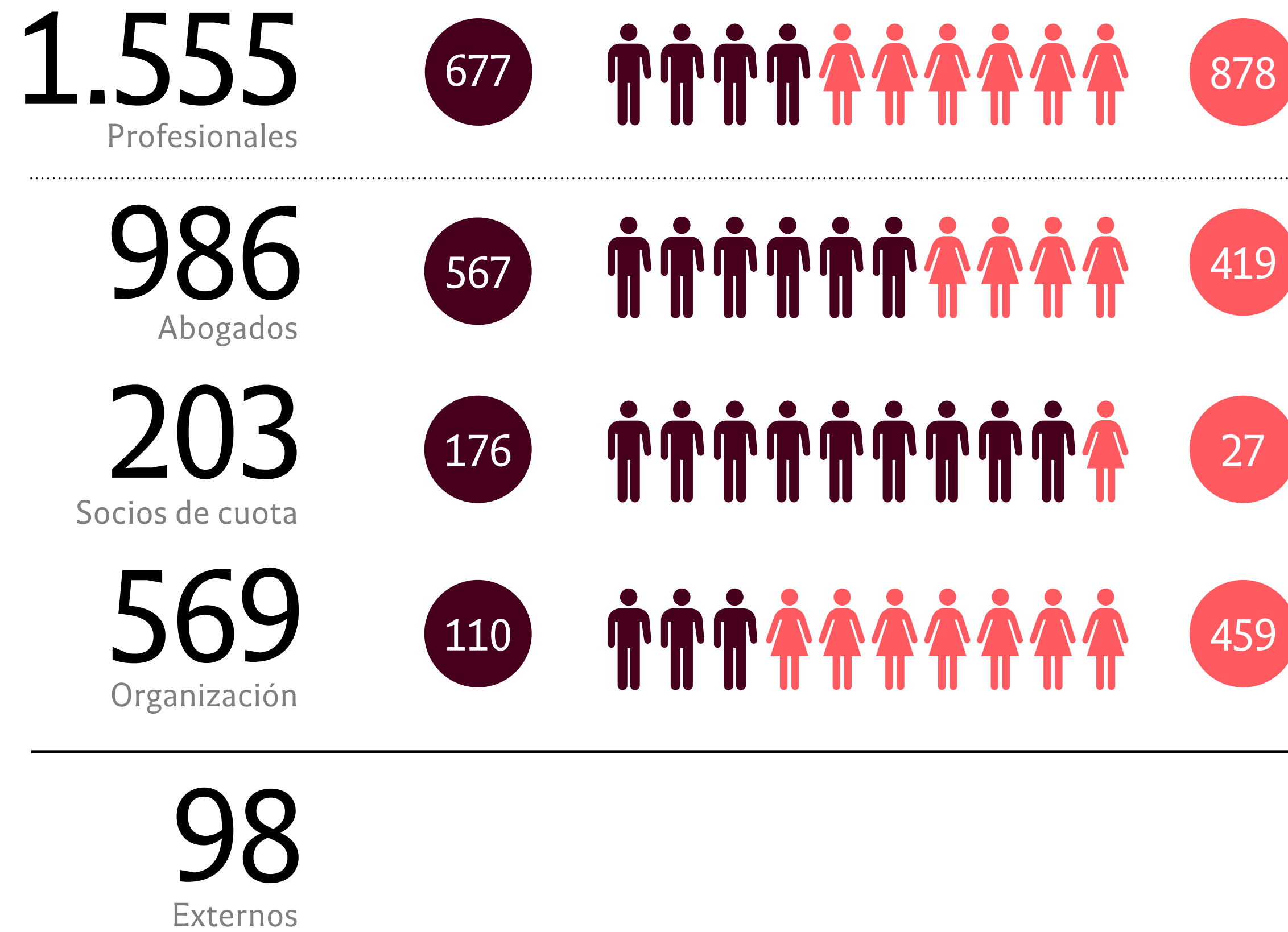
**50%** dominio del inglés nivel 4+ ALTE

**15%** dominio del inglés y una tercera lengua



# Equipo Humano

## EQUIPO HUMANO\*



TERRITORIO	COLECTIVO	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
BARCELONA	Abogados	297	117	39%	180	61%
	Paralegales	37	27	73%	10	27%
	Assistants	55	55	100%	-	-
	Organización	142	92	65%	50	35%
	<b>Total</b>	<b>531</b>	<b>291</b>	<b>55%</b>	<b>240</b>	<b>45%</b>
MADRID	Abogados	293	122	42%	171	58%
	Paralegales	20	15	75%	5	25%
	Assistants	57	57	100%	-	-
	Organización	68	53	78%	15	22%
	<b>Total</b>	<b>438</b>	<b>247</b>	<b>56%</b>	<b>191</b>	<b>44%</b>
TERRITORIALES	Abogados	222	78	35%	144	65%
	Paralegales	40	35	88%	5	13%
	Assistants	42	42	100%	-	-
	Organización	28	20	71%	8	29%
	<b>Total</b>	<b>332</b>	<b>175</b>	<b>53%</b>	<b>157</b>	<b>47%</b>
INTERNACIONALES	Abogados	45	30	67%	15	33%
	Paralegales	-	-	-	-	-
	Assistants	8	8	100%	-	-
	Organización	4	4	100%	-	-
	<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>42</b>	<b>74%</b>	<b>15</b>	<b>26%</b>
PORTUGAL	Abogados	129	72	56%	57	44%
	Paralegales	6	2	33%	4	67%
	Assistants	26	26	100%	-	0%
	Organización	36	23	64%	13	36%
	<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>123</b>	<b>62%</b>	<b>74</b>	<b>38%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Total</b>	<b>1.555</b>	<b>878</b>	<b>56%</b>	<b>677</b>	<b>44%</b>

\*Datos por cabezas a cierre de 2016



# Valores



# Negocio





# Nuevos grupos de práctica

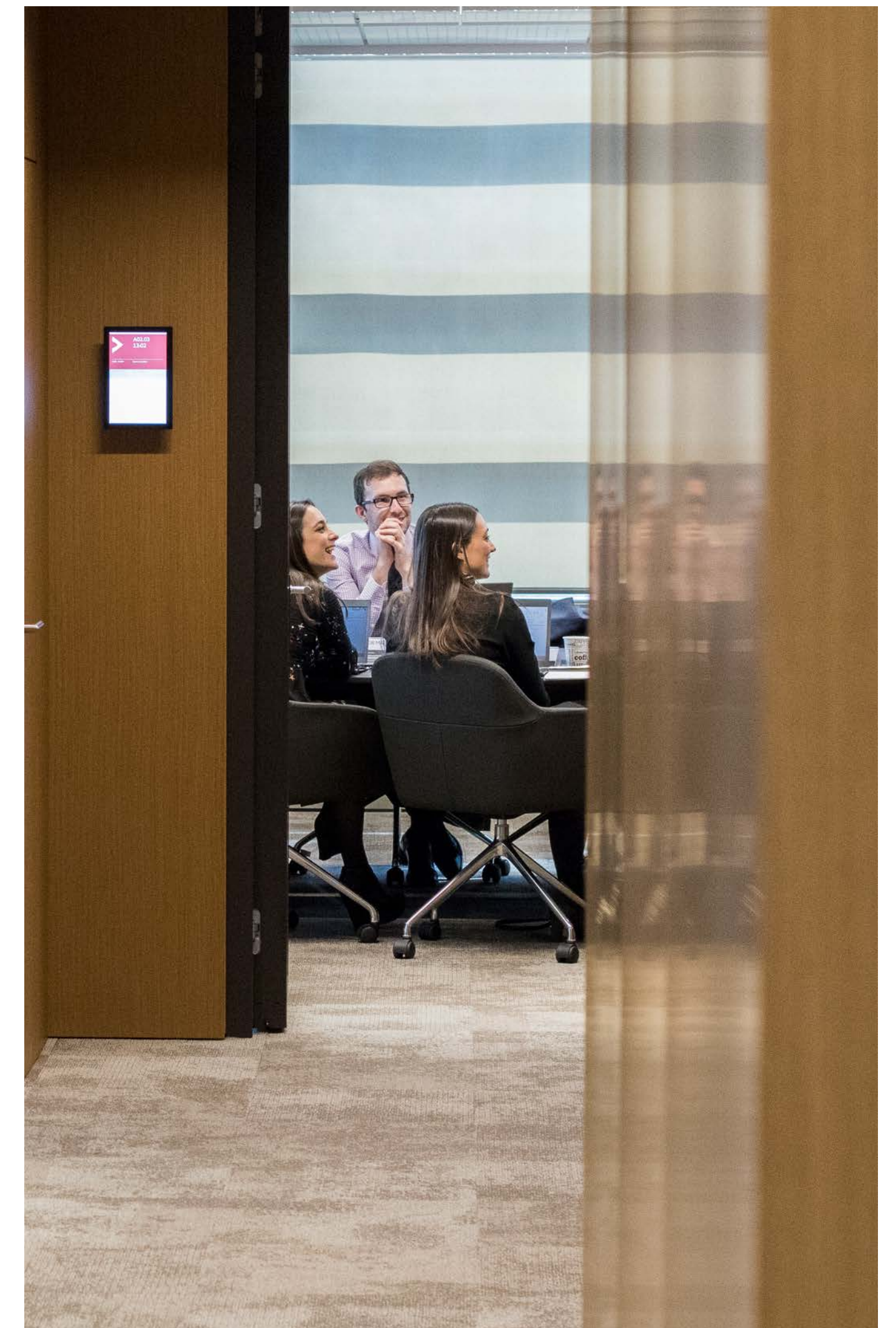
Nuestra propuesta de valor es la creación de equipos transversales e integrados en el territorio para dar respuesta al cliente y a un mercado complejo y global.

## FINTECH

Especialidad transversal enfocada al sector de la tecnología en el ámbito financiero y asegurador. Nuestros equipos de Regulatorio Financiero y Tecnologías están a la cabeza de las tendencias del mercado en esta industria, participada por bancos, entidades aseguradoras tradicionales, Venture Capital, nuevos servicios de *lending* u otras plataformas, medios de pago, big data, intermediación o *roboadvisors*.

## TECNOLOGÍAS DISRUPTIVAS

Hemos creado sinergias con nuestro Instituto de RRHH y la práctica de Propiedad Intelectual para analizar el impacto que van a tener los nuevos modelos de negocio y tecnologías como la robótica, la inteligencia artificial, la industria 4.0, Internet de las Cosas (IoT), blockchain o big data, en el futuro del trabajo.





## Nuevas oficinas y equipos

Hemos fijado América Latina y Asia como mercados prioritarios, sin olvidarnos de plazas estratégicas como Estados Unidos y Reino Unido, donde hemos reforzado nuestros equipos para cubrir el mercado financiero. Creemos en Europa y nuestra alianza con firmas líderes europeas sigue dando sus frutos: más trabajo conjunto y mayor capacidad de asesoramiento.





# Fiscalidad responsable

En Cuatrecasas entendemos que la planificación fiscal internacional es una materia que debe abordarse desde la responsabilidad y desde el cumplimiento de un principio básico de tributación justa. Las empresas deben soportar una carga fiscal acorde con la actividad económica realizada en los distintos países en los que operan, sin que ello pueda derivar en situaciones de doble imposición.

El Plan de Acción sobre Erosión de Bases Imponibles y Traslado de Beneficios (BEPS, en sus siglas en inglés), impulsado por la OCDE y el G20, ha supuesto un cambio en el entendimiento de la fiscalidad internacional y la planificación fiscal internacional.

Es por ello que hemos impulsado un grupo de trabajo y diversas comisiones formadas por nuestras áreas de práctica y grupos horizontales que nos ayuden a abordar mejor esta cuestión. Áreas como Fiscalidad internacional, Precios de transferencia e incluso nuestro responsable de Responsabilidad Social Corporativa están involucrados.

**“La planificación fiscal internacional debe abordarse desde la responsabilidad y desde el cumplimiento de un principio básico de tributación justa.”**

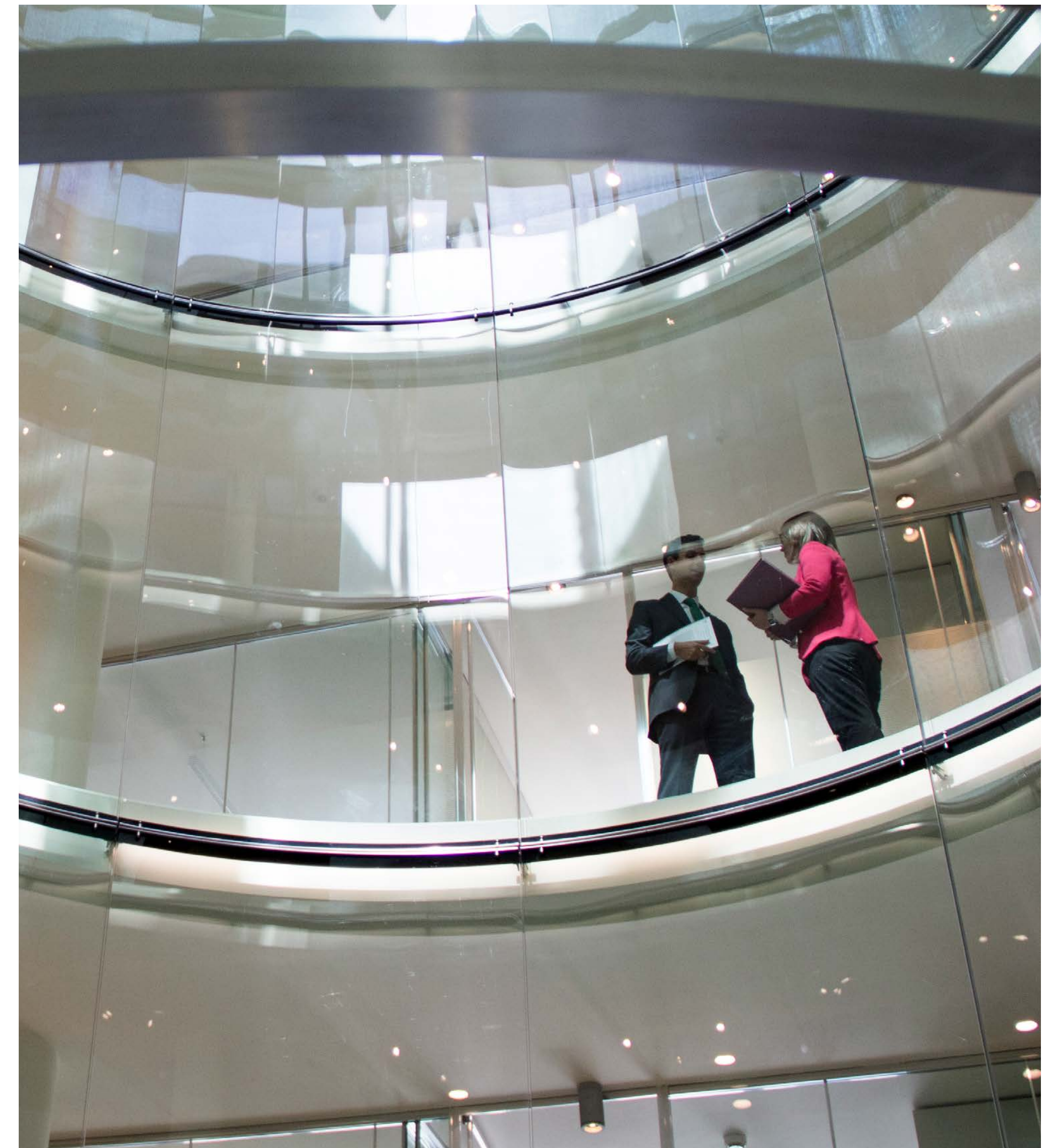


**Rebeca Rodríguez**  
Socia, Financiero y tributario

[rebeca.rodriguez@cuatrecasas.com](mailto:rebeca.rodriguez@cuatrecasas.com)



Objetivo 16  
Paz, justicia e  
instituciones sólidas





# Casos que marcan la diferencia

## Algunos casos destacados

### ESTABILIDAD EN LA BANCA PORTUGUESA

#### OPA de Caixabank a BPI

Hemos asesorado a Caixabank en la OPA al banco portugués BPI, con una participación del 84,5% por valor de 944 millones de euros. Esta operación contribuyó a la estabilización del sistema bancario portugués, en palabras de António Costa, Primer Ministro del país, un año después que culminaran los mecanismos de resolución europeos.

La estructura y el acuerdo se completaron con éxito a pesar de los riesgos de exposición de uno de los principales bancos portugueses cotizados en la bolsa tras una OPA previa fallida, la oposición del Banco Central de Angola, la aplicación de las medidas correctivas del Banco Central Europeo y la conversión de una oferta voluntaria en obligatoria.

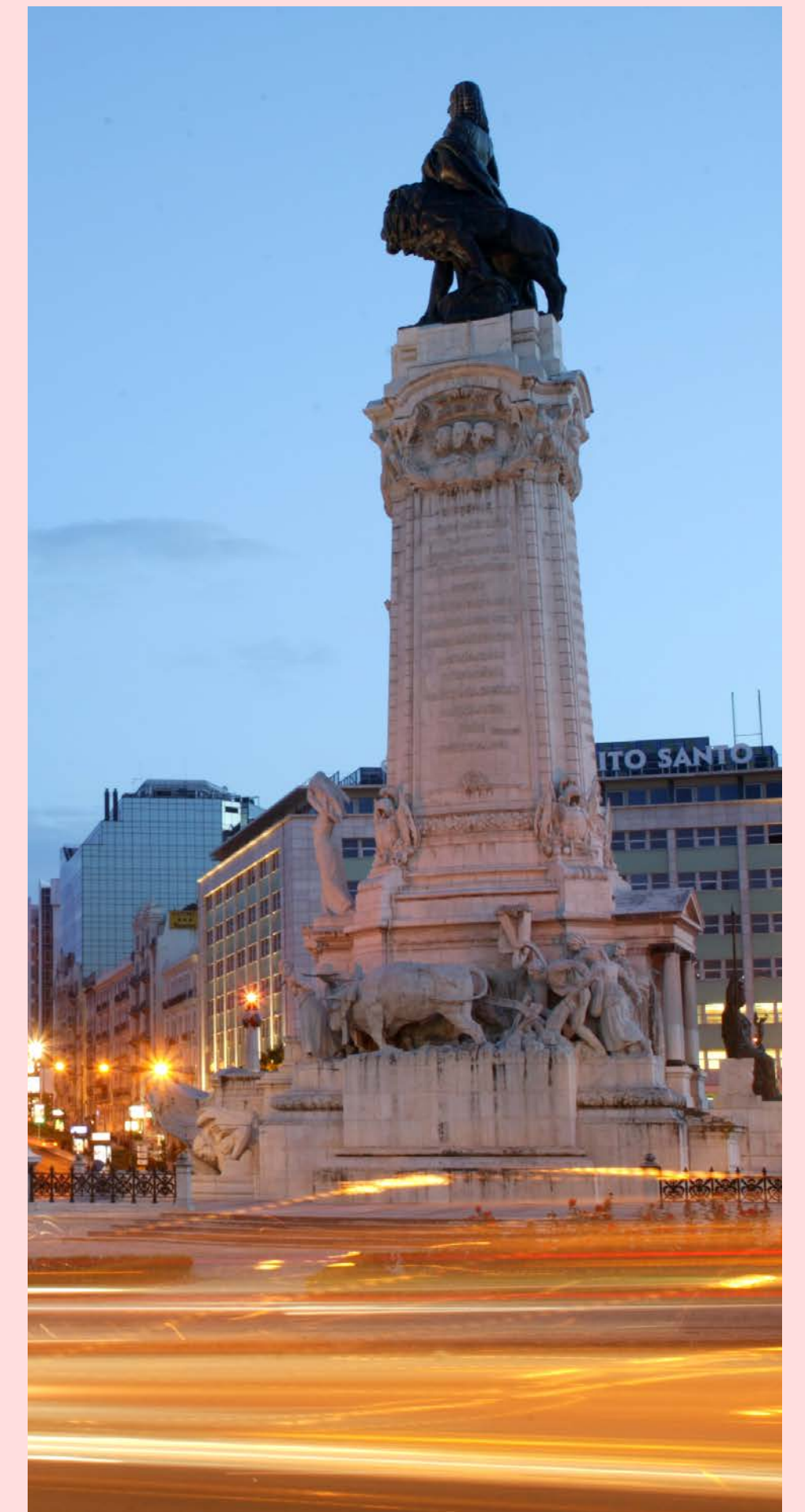
**“La operación ha contribuido en la estabilización del sistema bancario portugués, un año después que culminaran los mecanismos de resolución europeos.”**



**Maria João Ricou**

Socia. Directora de Portugal

[mjoaoricou@cuatrecasas.com](mailto:mjoaoricou@cuatrecasas.com)







# Casos que marcan la diferencia

## LA REVOLUCIÓN MÁS SOSTENIBLE LLEGA SOBRE RUEDAS

### Joint Venture en China entre Grupo Volkswagen y JAC para el desarrollo del vehículo eléctrico

Que un país como China haya anunciado una inversión millonaria para incentivar un sector estratégico como la automoción sostenible, es muy buena noticia. No solo por el impulso del vehículo eléctrico y la progresiva sustitución de los combustibles fósiles, sino también por la creación de empleo y riqueza, y marcará tendencia entre otros países productores.

En Cuatrecasas nos hemos puesto manos a la obra. Desde principios del año 2016 el grupo Volkswagen trabaja con el fabricante chino Anhui Jinghua Automobile (JAC) en el desarrollo y constitución de una nueva joint venture para fabricación y comercialización de coches 100% eléctricos. La normativa china permite que los fabricantes extranjeros puedan constituir hasta dos joint ventures en China; sin embargo, esta última representa la tercera del grupo en el gigante asiático. Se trata de la única excepción que existe hasta la fecha.

Hemos asesorado al grupo Volkswagen en el proceso de negociación, redacción de acuerdos y constitución de la *joint venture* en la puesta en marcha de su operativa. Hemos formado equipos transfronterizos conocedores de las vicisitudes técnicas y de los aspectos culturales y ejecutivos que aportan valor añadido y diferencial al grupo.”



**Javier Fontcuberta**  
Socio. Mercantil

[javier.fontcuberta@cuatrecasas.com](mailto:javier.fontcuberta@cuatrecasas.com)



**Omar Puertas**  
Socio. Director Shanghai

[omar.puertas@cuatrecasas.com](mailto:omar.puertas@cuatrecasas.com)





# Casos que marcan la diferencia



## ARBITRAJE INTERNACIONAL Y NUEVOS MECANISMOS PARA RESOLVER CONFLICTOS

### Arbitraje internacional ante el CIADI: Metro de Lima y la República del Perú

Representamos a un consorcio hispano-italiano-japonés en un arbitraje ante el Centro Internacional de Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones (CIADI) contra la República del Perú. El arbitraje versa sobre las disputas surgidas en el diseño, financiación, construcción y operación del Metro Lima, uno de los proyectos de infraestructuras más importantes del país andino y de toda América Latina.

Muchos países latinoamericanos están desarrollando ambiciosos proyectos de infraestructuras que representan una oportunidad de negocio para multinacionales españolas. Durante su ejecución pueden surgir diferencias y controversias. En Cuatrecasas queremos contribuir a limitarlas y resolverlas mediante los diferentes Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos (ADR) y, en última instancia, por medio del Arbitraje Internacional.

“Nuestra experiencia en Arbitraje Internacional en materia de infraestructuras, así como en Arbitraje de Inversión, unido a las relaciones de confianza desarrolladas con algunos de los principales actores en el sector de las infraestructuras, nos permiten posicionarnos con credibilidad en este campo en el mercado latinoamericano.”



**Alfonso Iglesia**  
Socio. Litigación y arbitraje

[alfonso.iglesia@cuatrecasas.com](mailto:alfonso.iglesia@cuatrecasas.com)



# Nuevas herramientas para el cliente

Hemos renovado nuestra área de gestión del conocimiento para convertirla en un auténtico centro de I+D+i, a la vez que nos hemos dotado de nueva tecnología y procesos para ser más eficientes y mejorar nuestro asesoramiento. Estamos introduciendo inteligencia artificial en los procesos de *due diligence* y analizando las consecuencias de la transformación digital en las relaciones laborales.

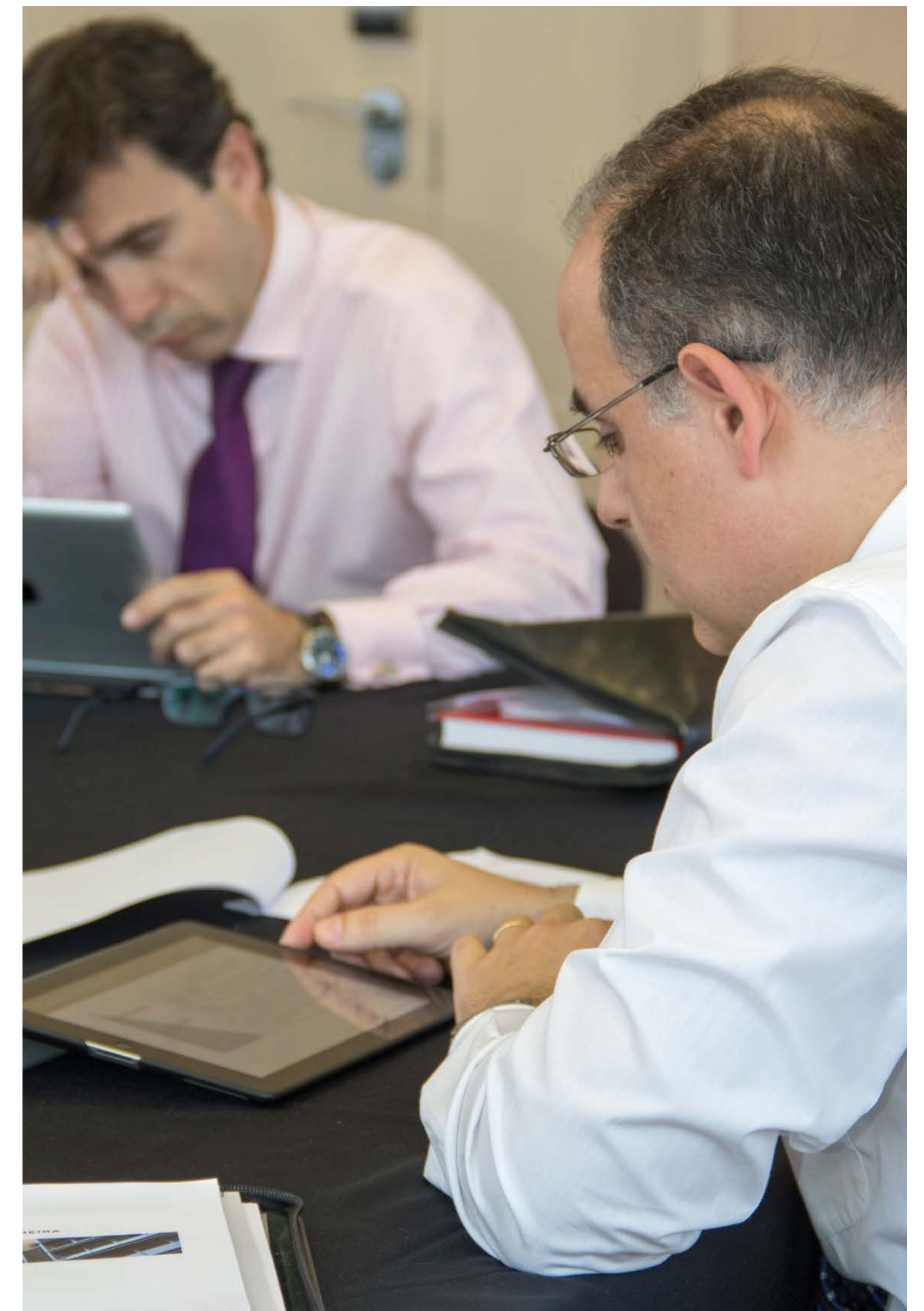
## CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Nuestro departamento de Gestión del Conocimiento se ha transformado en el Área de Conocimiento e Innovación (ACI) poniendo el foco en los servicios de valor y en la implementación de un modelo de trabajo basado en la gestión de proyectos.

El ACI está formado por un equipo multidisciplinar de académicos, abogados y técnicos, dedicados a la investigación y desarrollo.

## TECNOLOGÍA CERCA DEL NEGOCIO

Hemos puesto en marcha un plan de capacitación tecnológica para acometer una auténtica transformación digital. Hemos invertido 2,3 millones de euros en herramientas para nuestros profesionales, dedicado más de 500 de formación para usar mejor la tecnología, extendido procesos de gestión de proyectos a toda la firma y mejorado aplicativos para acercar nuestra actividad al cliente.





# Acelera II

Tras el éxito de la primera edición de Cuatrecasas ACELERA, la primera aceleradora de startups europea constituida por un despacho de abogados, lanzamos un segundo programa con el objetivo de acompañar iniciativas empresariales en el sector LegalTech que aporten valor para Cuatrecasas, nuestros clientes y el ecosistema emprendedor.

Premio Innovación Abierta de Expansión  
Economía Digital - Premios 50 Mejores  
Ideas Digitales

## ¿A QUIÉN NOS DIRIGIMOS?

### Startups con base tecnológica

Soluciones innovadoras para la abogacía de los negocios.

Con complejidad jurídica:

- Ámbitos: FinTech, entretenimiento, economía colaborativa, salud, e-commerce, automoción y ciberseguridad
- Disrupción: Internet de las Cosas, blockchain, inteligencia artificial, robótica, impresión 3D, digitalización, realidad virtual

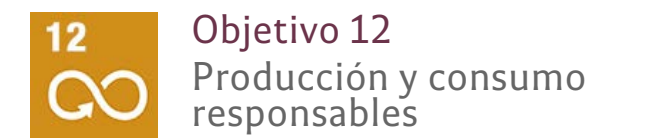
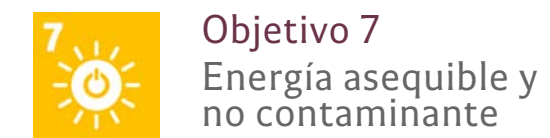
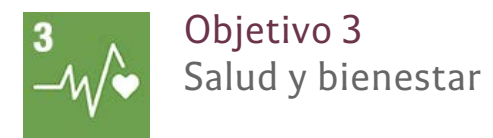
Soluciones innovadoras para la digitalización del negocio

- Ámbitos: administración, MarTech, big data, tecnología, logística, HRTech

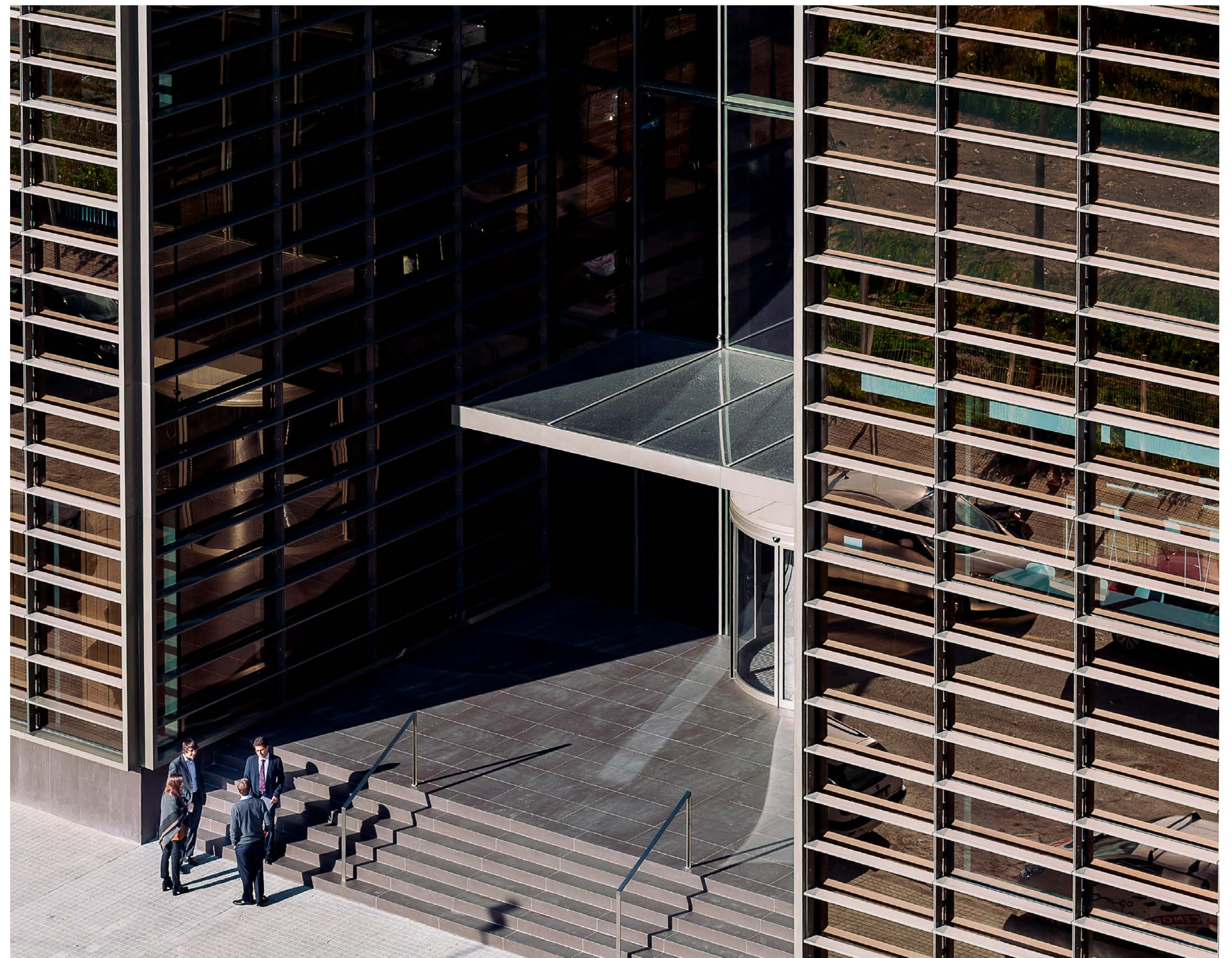




22@

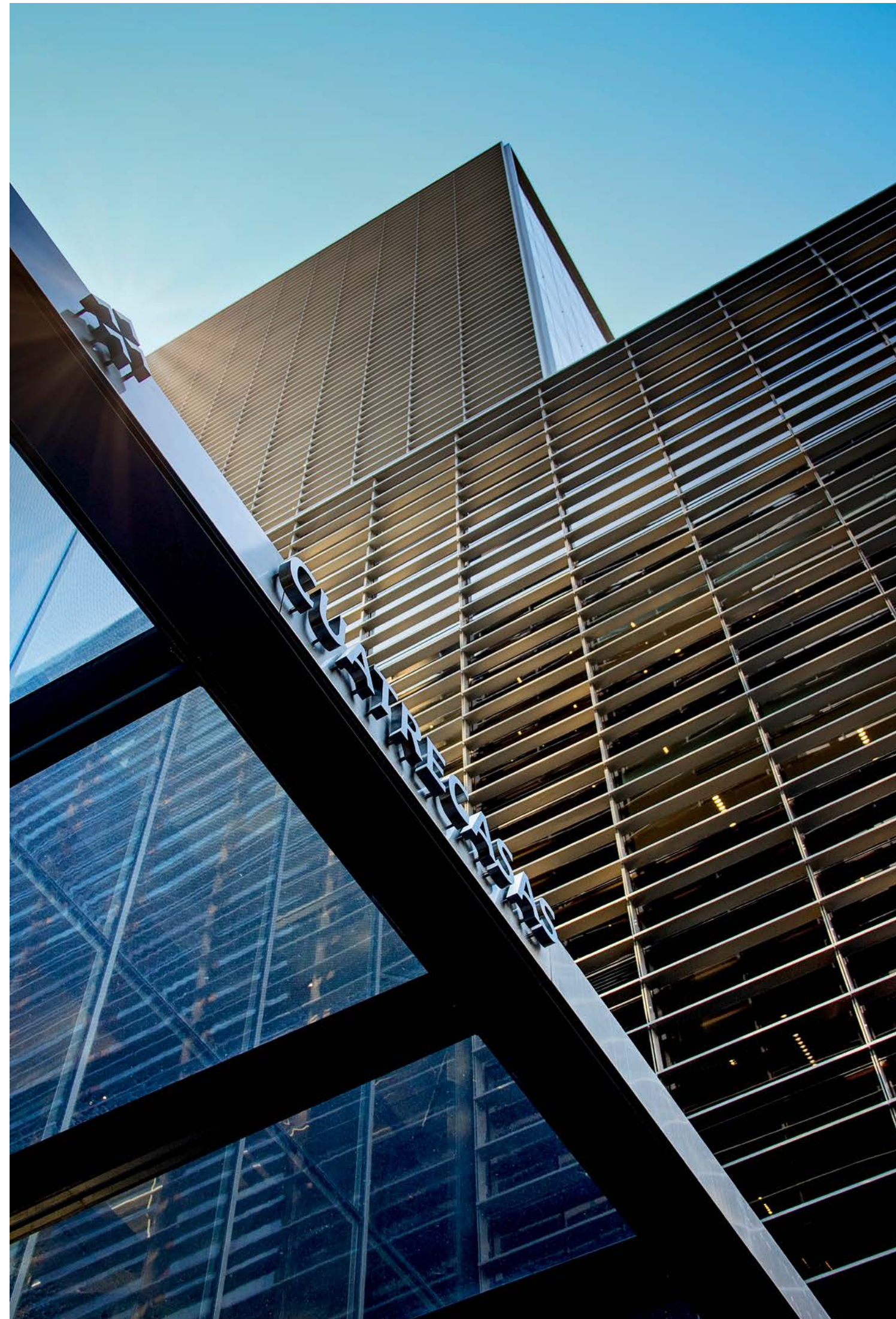


En diciembre de 2016 estrenamos nueva sede de Barcelona en el distrito 22@. El cambio de oficina no ha sido una mudanza. Ha sido laboratorio de cambio para toda la firma y nos ha permitido avanzar hacia formas de trabajar más ágiles, eficientes y colaborativas que repercuten directamente en mayor Valor para nuestros clientes y nuestros equipos. Hemos trabajado esta transformación de un modo coordinado y desde cuatro ámbitos: procesos de trabajo, espacios, tecnología y cultura.





22@



---

VECTORES DE CAMBIO

Espacios

Espacios para servicios de valor añadido



# 22@

## PROCESOS

### Paperless

La reducción del uso de papel no es solo sostenibilidad para el medioambiente; es también una garantía extra de confidencialidad e incremento del conocimiento colectivo: lo que está en un papel es individual, lo que está en los sistemas se comparte en los equipos. Además, hemos instalado doble pantallas a todo el equipo y habilitado un sistema de impresión inteligente para contribuir con la causa.

**En un año hemos retirado 87 toneladas de papel, escaneado más de un millón de páginas y reducido en un 83% el archivo físico.**

## TECNOLOGÍA

### Más eficientes en el trabajo



#### Salas dotadas de Click&Share

Compartición de contenido de pantallas de ordenadores y otros dispositivos sin cables



#### Videoconferencia



#### Doble pantalla, nuevo parque de ordenadores y teléfonos inalámbricos



#### Plan de capacitación tecnológica Formación a medida en tecnología

## PAUTAS DE CONVIVENCIA



#### Mesas limpias para favorecer la movilidad

Una mesa limpia puede ser utilizada por cualquiera



#### Despachos individuales abiertos

Uso colectivo

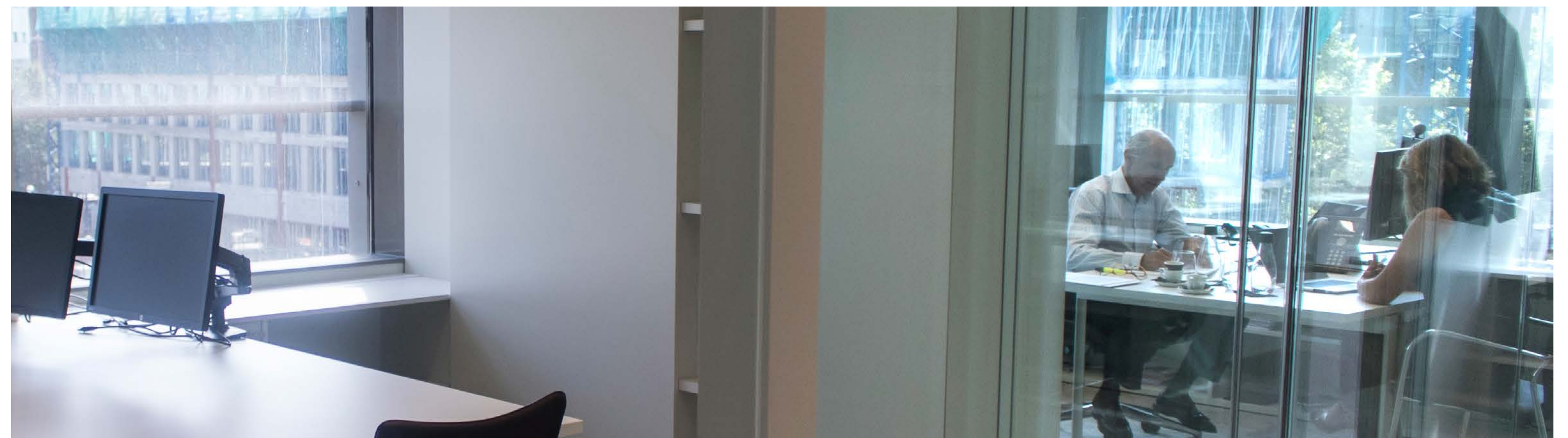


#### Ventanas de coincidencia

Para agrupar todas las actividades colaborativas internas en un espacio de tiempo pre-establecido



#### Reuniones eficaces y buen uso del e-mail





# Buen gobierno







# Un código de ética fortalecido

En 2015 reorganizamos nuestros comités internos para lograr mayor coherencia y eficiencia en la aplicación de nuestras normas de convivencia y la prevención de infracciones. Este año seguimos dando pasos firmes en materia de anticorrupción y política de inversiones.

## LUCHA CONTRA EL *INSIDER TRADING*

Se establece la prohibición de que la firma autorice la compra-venta por cualquier persona de nuestro equipo de títulos cotizados de compañías, sean o no clientes. Nos parece la mejor manera de asegurar el cumplimiento de la prohibición del uso de información privilegiada y confidencial.





# Apuesta por el talento joven



Objetivo 5  
Igualdad de género



Objetivo 10  
Reducción de las desigualdades

Seguimos promocionando el mejor talento y renovando cargos de responsabilidad y lo hacemos con una decidida apuesta por la juventud y la eliminación de barreras por cuestiones de género. Hemos dedicado un grupo de trabajo específico en nuestro Plan estratégico y hemos aumentado el número de mujeres en puestos de responsabilidad. No es una cuestión de cuotas. Es una cuestión de talento e igualdad de oportunidades.

## REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD



	2013	2014	2015	2016	2017 1r semestre
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN					
DIRECCIÓN GENERAL					
COMITÉS DIRECTIVOS					
DIRECTIVOS <small>Socios, consejeros y directores de organización (se incluyen subdirectores)</small>					
PRE-DIRECTIVOS <small>Asociados sénior</small>					



# Apuesta por el talento joven

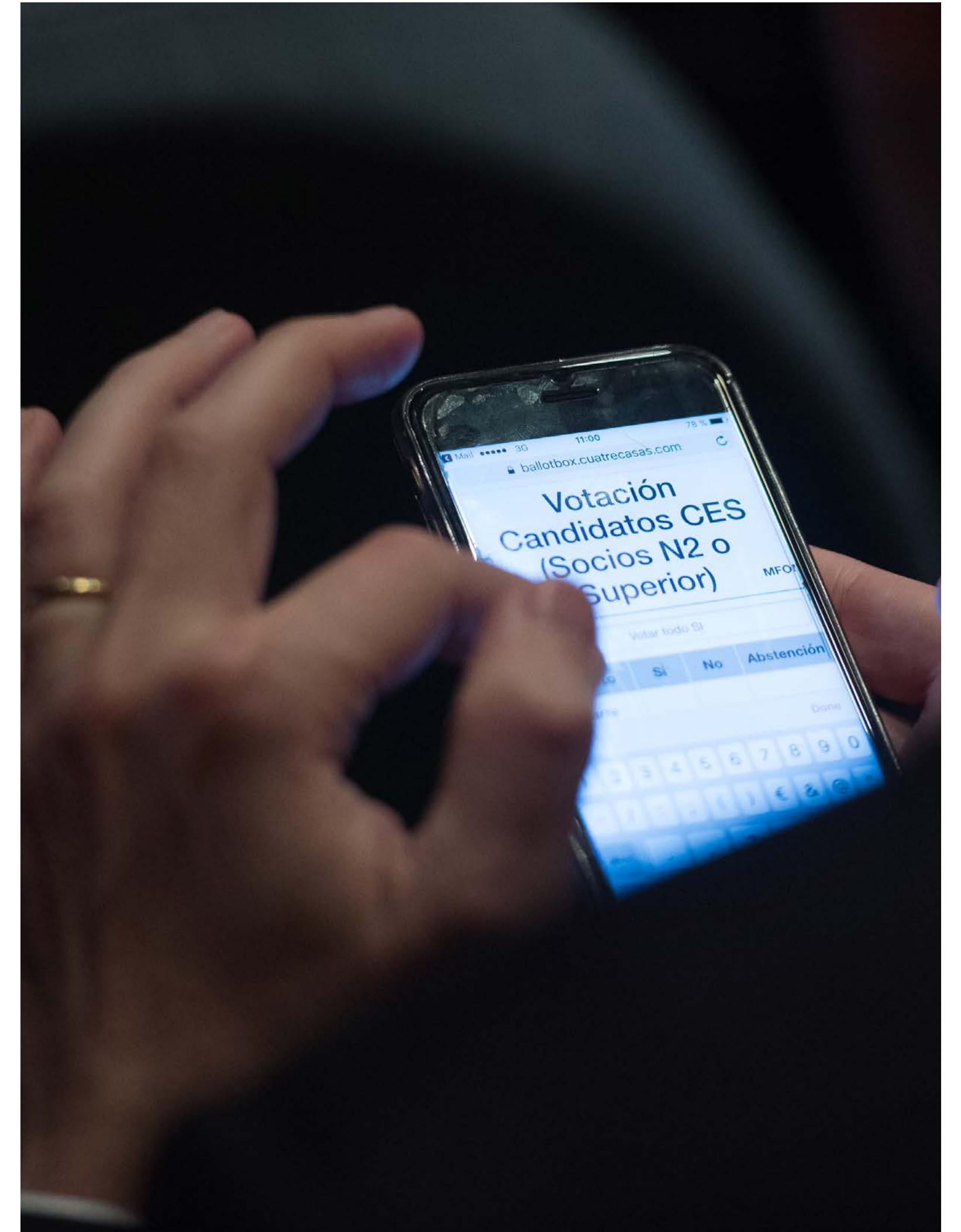
## HITOS CORPORATIVOS

Nuevos socios

Nuevos directores

 [Consulta el Cv de nuestros profesionales](#)

Nuevos consejeros





# Participación

En el proceso de implementación del Plan estratégico hemos trabajado con nuestro equipo para que participe activamente en la configuración de acciones de cada uno de los objetivos del plan. 150 personas organizadas en grupos de trabajo han co-diseñado propuestas que son ya una realidad, como el trabajo flexible, la mayor integración de profesionales de organización en el negocio o la aplicación de metodologías de Legal Project Management en nuestros procesos.

“Los embajadores del cambio son profesionales que representan a todos los colectivos, categorías y oficinas de la firma. Su misión es doble: colaborar en la creación de propuestas y transmitir los avances del Plan estratégico al resto de colaboradores.”



**Núria Martín**  
Project manager del Plan estratégico

núria.martín@cuatrecasas.com

## PLAN ESTRATÉGICO: PODER HORIZONTAL



**160**

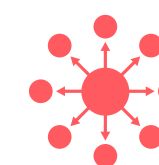
Profesionales en representación de todos los colectivos, categorías y oficinas de Cuatrecasas



Misión: diseño de propuestas y trasmisión de la información al resto de la firma



Canalización de la actividad a través de Atticus, la red social corporativa interna



### Grupos de trabajo:

- Trabajo flexible
- Orientación al cliente
- Talento femenino
- Metodología Lean y Legal Project Management
- Integración de los profesionales de organización en el negocio

## COMUNICACIÓN INTERNA Y CANALES DE DIÁLOGO

Nuestros canales internos, Intranet y Atticus (la red social corporativa basada en Yammer) han sido fundamentales para implementar el Plan estratégico, dar voz a todos los profesionales y fomentar la participación. Los datos reafirman la Intranet como principal portal de acceso a la información con gran número de visitas y más contenido generado que nunca.

### Intranet



#### Número de visitas

**2016: 135.689**  
2015: 182.064  
2014: 150.165



#### Contenido publicado

**2016: 917**  
2015: 793  
2014: 359



# Equipo



# Nuevas formas de trabajo

Si queremos acometer un verdadero cambio en la prestación de servicios debemos apostar por una transformación cultural. Renunciar a aquellos procesos que lastran nuestra eficiencia y abrazar nuevas formas de trabajo. Hemos implementado un intenso plan de capacitación tecnológica, trabajamos por gestión de proyectos, nuestros profesionales de organización están más involucrados en el negocio y hemos modificado nuestros espacios de trabajo para aumentar la colaboración.

## MÁS ÁGILES Y TRANSVERSALES

Hemos hecho una inversión decidida en tecnología. Nuevo parque de portátiles y dispositivos y herramientas que se complementan con un servicio de formación presencial y pormenorizada, según las necesidades de cada profesional.

Hemos puesto en marcha la figura de los *floor walkers* y el *Genius Bar* en la oficina de Barcelona. Expertos en tecnología dan formación a todo el equipo para mejorar sus competencias digitales. Solo en 2016 se han llevado a cabo más de medio millar de formaciones personalizadas.

### Movilidad



#### Portátiles

2017: 1.235  
 2016: 1.032  
 2015: 1.225



#### Smartphones

2017: 1.114  
 2016: 1.056  
 2015: 1.085



#### Tabletas sincronizadas

2017: 344  
 2016: 376  
 2015: 400



#### Videoconferencias

2016: 893  
 2015: 927

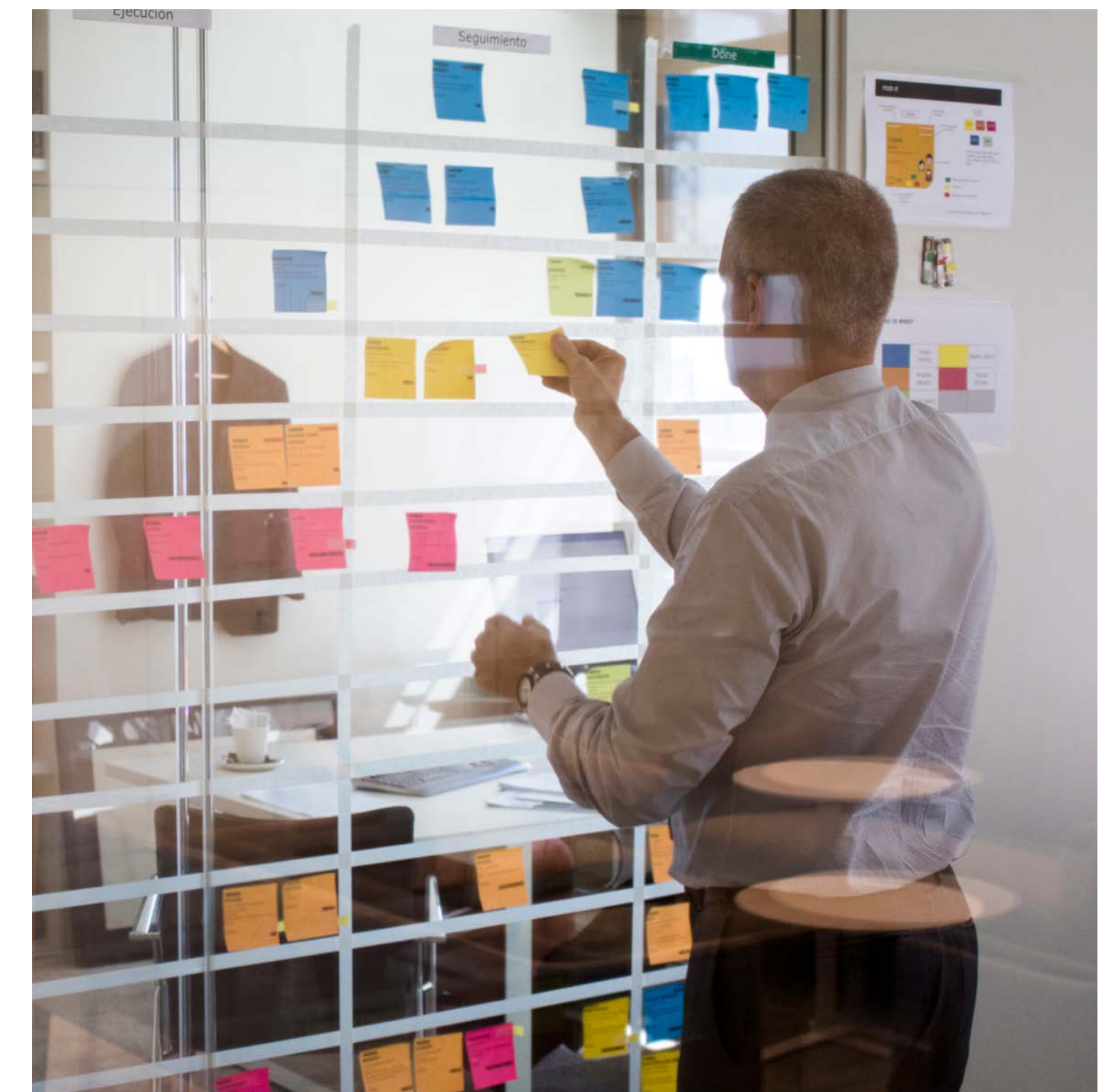
### Nuevas herramientas implantadas en 2017

**Doble pantalla** de ordenadores a todo el equipo.

**500** Teléfonos inalámbricos

## LEAN Y LEGAL PROJECT MANAGEMENT

Hemos ampliado los grupos que utilizan estas metodologías. El año pasado contábamos los casos de éxito de Litigación y Arbitraje para dividir mejor la carga de trabajo, y el de Recursos Humanos para captar mejor el talento. Este año hemos extendido la experiencia a siete nuevos grupos y territorios.





# Más flexibles

¿Es posible flexibilizar nuestros horarios a la vez que aumentamos nuestra eficiencia y mejoramos el servicio? Sí rotundo. Hemos llevado a cabo pruebas piloto de trabajo flexible implicando a un 10% de nuestro equipo y los resultados confirman mejoras en ambiente de trabajo, productividad, planificación, eficiencia y conciliación. Partimos de la premisa de que una cultura presencialista no garantiza mayor eficiencia. Además, tenemos experiencias de éxito en deslocalización y proyectos enfocados a lograr resultados. Somos conscientes de que es un plan ambicioso, pero nos hemos fijado el objetivo de extenderlo paulatinamente a todo el despacho.

## EL MODELO



**20%**

De la jornada fuera de la oficina



**Flexibilidad horaria**

Entrada de 8h a 10h, salida de 17h a 20h



**Ventanas de coincidencia**

De 9h a 17h



**11**

Grupos piloto integrados por 90 profesionales de distintos colectivos, categorías y oficinas.

## RESULTADOS



**71% / 70%**

El 71% de los participantes han cumplido en un 70% las medidas del plan



**18%**

De incremento de la percepción del cumplimiento de las ventanas de coincidencia



**Mejoran los indicadores**

En cuanto a ambiente de trabajo, productividad, planificación, eficiencia y conciliación.

“Los primeros resultados de la prueba piloto son muy positivos y nos animan a seguir apostando por este proyecto que persigue mejorar nuestra motivación, compromiso, productividad y efectividad y al mismo tiempo conseguir un mayor equilibrio entre nuestra vida profesional, personal y familiar. La posibilidad de trabajar de una manera más flexible y basada en resultados está siendo muy bien valorada por los participantes en el piloto que han visto como este modelo les permite trabajar de una manera más eficiente, sin que ello afecte al trabajo en equipo con sus compañeros.”



**Meritxell Yus**  
Socia. Financiero y tributario

meritxell.yus@cuatrecasas.com



# Igualdad y talento femenino



Objetivo 5  
Igualdad de género



Objetivo 10  
Reducción de las desigualdades

Sumamos nuevos programas de desarrollo para que nuestras profesionales puedan acceder con normalidad a puestos directivos, introducimos una visión en clave de género en los canales de reporte del despacho e incentivamos el uso de la tecnología y el trabajo flexible en el despacho. Se trata de acciones prioritarias para la firma, recogidas en nuestro Plan estratégico, que dedica un grupo de trabajo específico para impulsar el talento femenino. ¡Seguimos!

## ACCIONES QUE FAVORECEN LA IGUALDAD



### Programas de desarrollo

Metas volantes: focalizado en categorías pre-directivas de nuestros abogados, sin distinción por género, para formarles en habilidades y competencias directivas.

Acciones de formación vinculadas al *coaching* y *mentoring* individualizado.

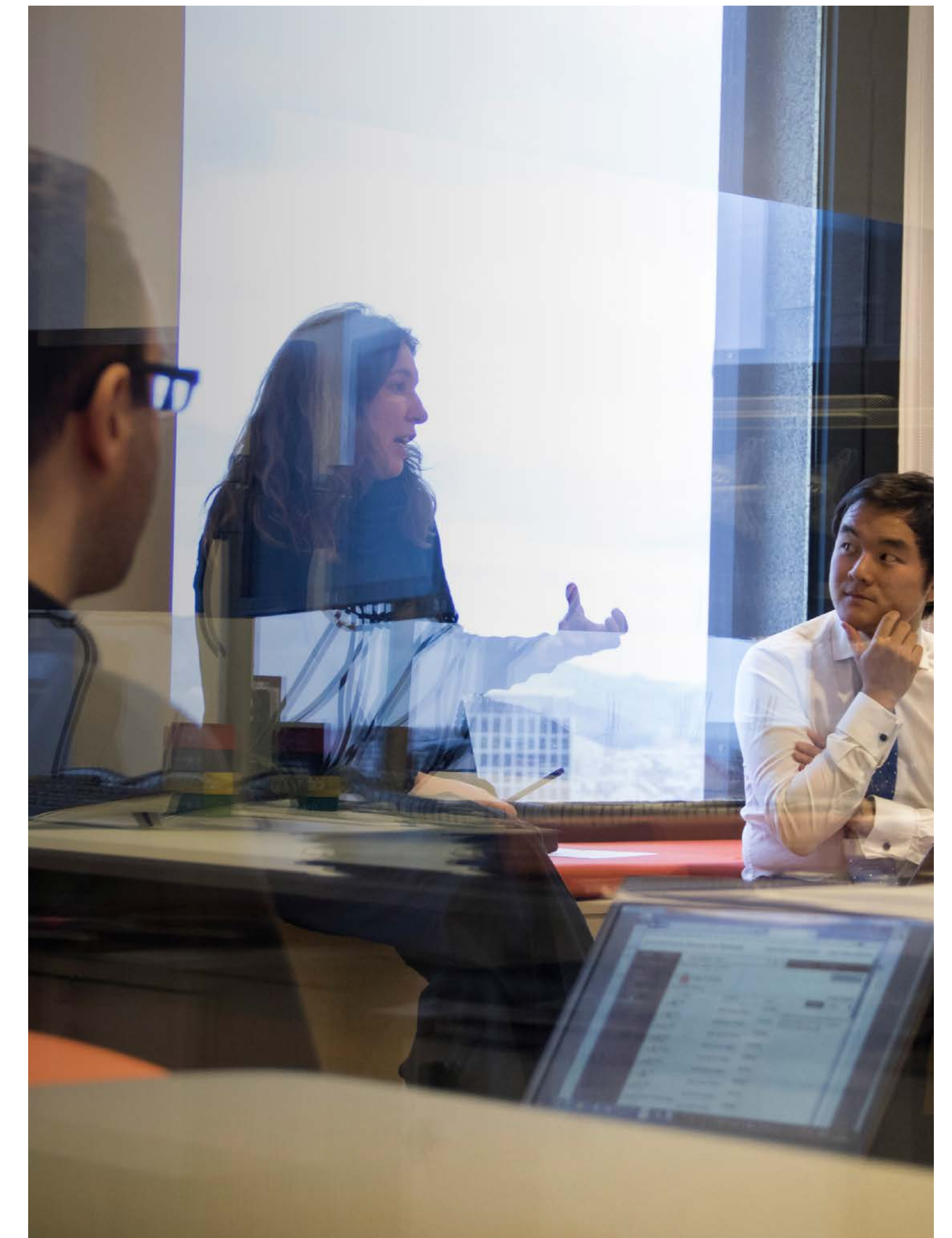
Programa Promociona: Tercera edición de este programa dirigido a socias y directoras, promovido por el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades y la CEOE.



Inclusión del análisis de género en el reporte de toda la firma, en la contratación y promoción de nuestros profesionales.



Entrevistas de salida. Mayor enfoque en cuestiones de género a fin de extraer conclusiones y proponer soluciones concretas.







# Nuevas generaciones, nuevos enfoques

Más de la mitad de nuestros profesionales son millenials y generación Z. Las nuevas hornadas de los 80 y 90s tienen expectativas y valores diferentes. Son nativos digitales, aspiran a una experiencia laboral rica y variada y valoran su tiempo libre. En Cuatrecasas ya hemos renovado nuestros comités de evaluación y promoción para gestionar mejor la carrera profesional. Del mismo modo, seguimos apostando por la formación con más de 40.000 horas dedicadas y las oportunidades de movilidad nacional e internacional.

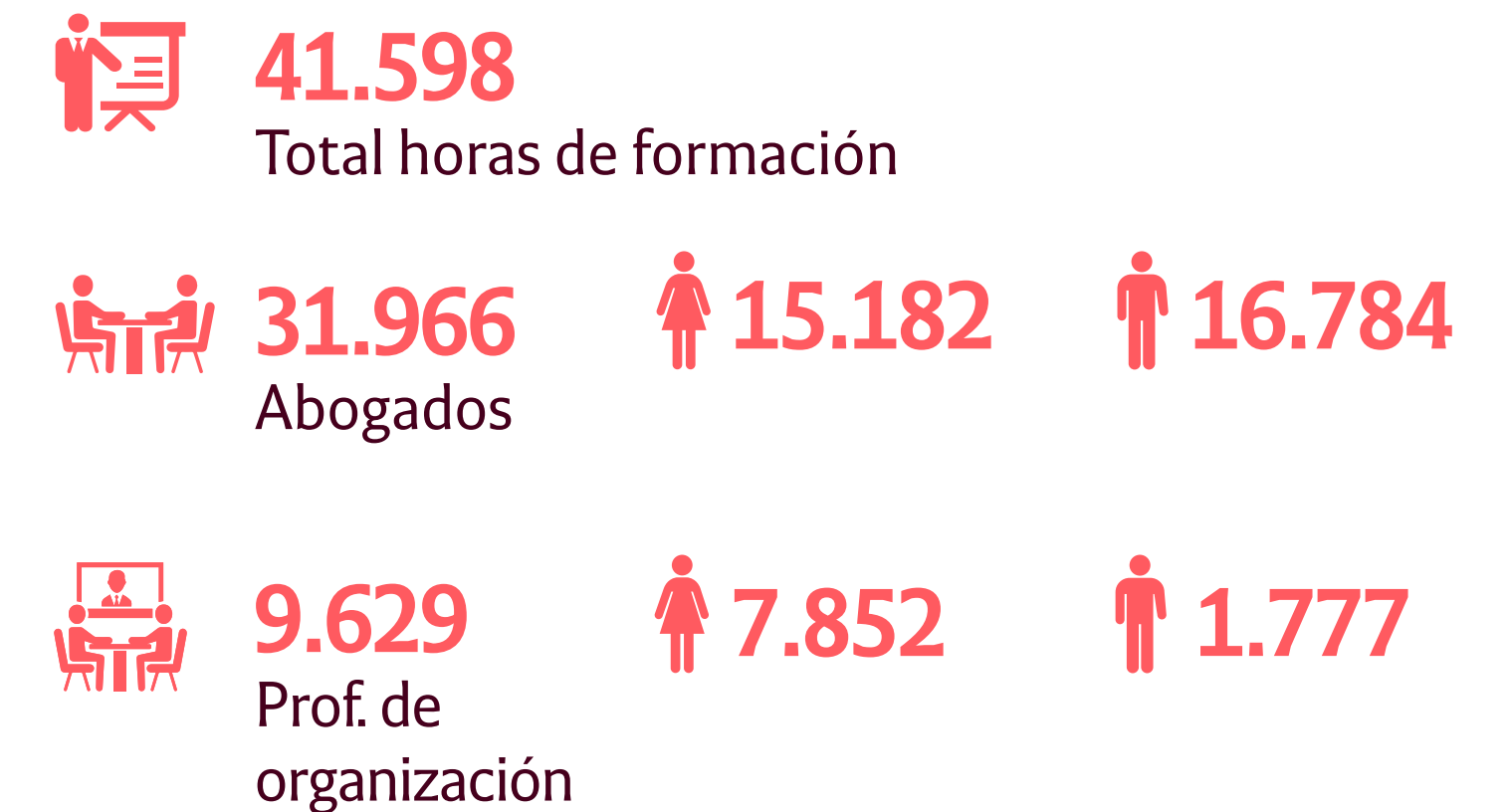


## FORMACIÓN

### Histórico de formación

Año	Módulos	Ediciones cursadas	Horas impartidas	Asistentes	Calificación media
2016	70	385	1.449	7.933	8,6
2015	63	265	1.118	6.468	9,3
2015	63	265	1.118	6.468	9,3
2014	79	328	1.334	4.608	9,1

### Horas de formación 2016





# Nuevas generaciones, nuevos enfoques



## METAS VOLANTES

Apostamos un año más por este programa formativo de éxito dirigido a nuestros asociados principales, sénior y nuevos socios a través de un itinerario adaptado a las necesidades de cada categoría.

Meta Asociado Principal	38 2014	● 2015	43 2016	● 2017
Meta Asociado Sénior	8 2014	32 2015	17 2016	12 2017
Meta Socio	1 2014	3 2015	2 2016	● 2017

“Participar en la meta del Camino de Santiago ha sido una experiencia fantástica, tanto en el plano personal como el profesional. Es una prueba del nivel de involucración de la firma con nosotros, y ha servido para reafirmar nuestro compromiso con el proyecto de despacho.”



**Manuel Díaz**  
Asociado senior. Litigación y arbitraje  
[manuel.diaz@cuatrecasas.com](mailto:manuel.diaz@cuatrecasas.com)



# Nuevas generaciones, nuevos enfoques

## CONEXIÓN CON EL TALENTO: PASADO, PRESENTE Y FUTURO

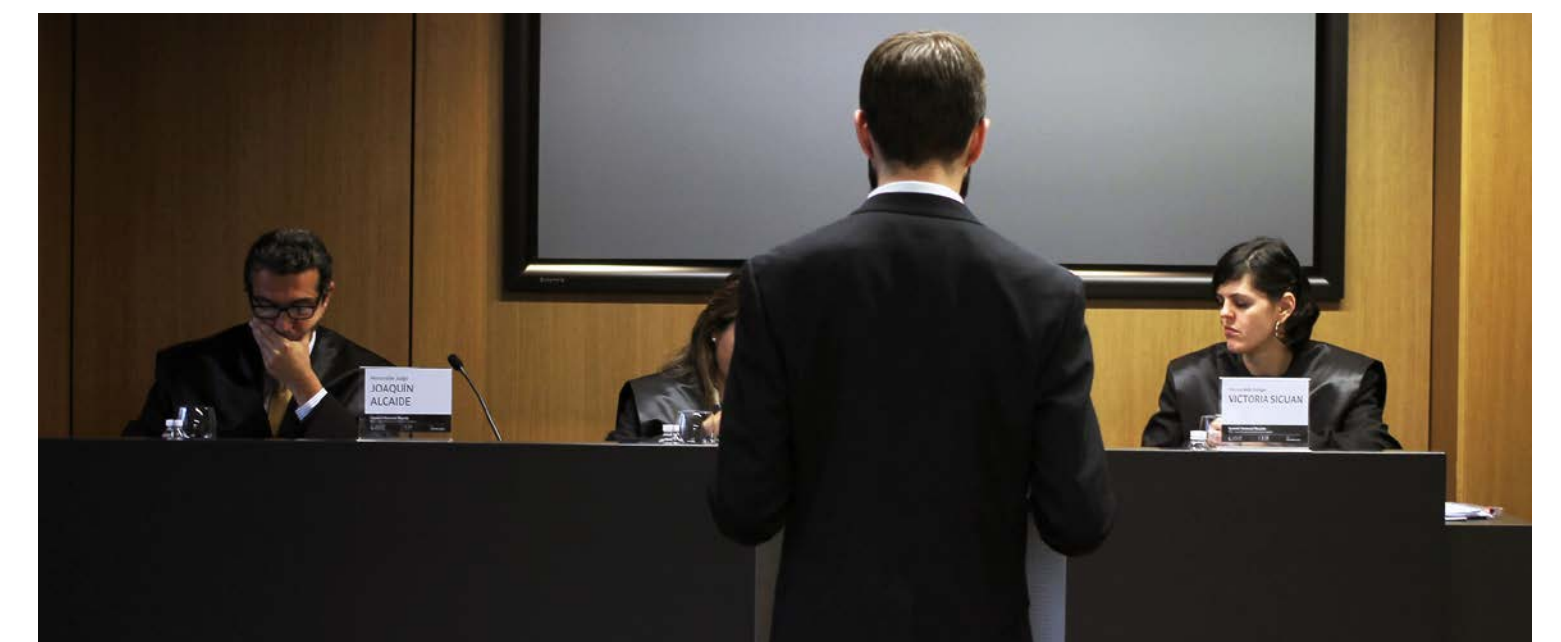
### Alumni

Por cuarto año celebramos el evento Alumni en Madrid y Barcelona para reencontrarnos con los compañeros que han compartido su experiencia profesional con nosotros. No te pierdas los mejores momentos.



### Jessup Moot court

Ya llevamos siete años y tenemos la intención de seguir albergando las rondas nacionales de Jessup Moot Court, el torneo de Derecho Público Internacional en el que participan más de 500 centros formativos y se celebra en 80 países. Cinco universidades y escuelas de negocio han participado en la séptima edición del certamen en España, lo que nos ha dado la oportunidad de ponernos en contacto con las futuras promesas de la abogacía.





# Bienestar



Objetivo 3  
Salud y bienestar



Objetivo 8  
Trabajo decente  
y crecimiento  
económico

Hemos integrado nuestros servicios de salud, bienestar y prevención de riesgos laborales para contribuir a la calidad de vida de nuestro equipo. Nuestro programa *Wellness* unifica nuestro servicio médico, de nutrición, fisioterapia, deporte y formación. Una carta de servicios que además se amplía en nuestra oficina de Barcelona con una oferta saludable de restauración y un gimnasio para los profesionales. ¡Así da gusto trabajar!

## SALUD Y SEGURIDAD EN DATOS

### Servicios de bienestar



937

Consultas en el servicio médico



2

Campañas de salud

Glaucoma y prevención de cáncer de piel  
Nutrición: estudio de edad metabólica



203

Consultas sobre ergonomía en los espacios de trabajo



### Formación

Escuela de espalda  
*Mindfulness*  
Gestión del estrés y la ansiedad  
Emergencias y primeros auxilios  
Dormir bien: estrés, preocupaciones y descanso  
Mejora tu memoria: estrés y rendimiento  
Psicología positiva en el trabajo  
¿Cómo te alimentas? Nutrición consciente y *mindful eating*



135

Personas han donado sangre





# Entorno





# Pro Bono y diversidad



Objetivo 1  
Fin de la pobreza



Objetivo 4  
Educación de calidad



Objetivo 8  
Trabajo decente y crecimiento económico



Objetivo 16  
Paz, justicia e instituciones sólidas



Objetivo 17  
Alianzas para lograr los objetivos

## ACENTO EN EL PRO BONO

Convencidos de que el Pro Bono es el buque insignia de nuestra acción social, estamos más volcados que nunca en incrementar nuestro compromiso con las comunidades más cercanas. Tras renovar el Comité Pro Bono, este año hemos organizado las primeras jornadas monográficas sobre esta cuestión, con la firme voluntad de incrementar nuestra acción social e involucrar a más abogados para profesionalizar la gestión jurídica de organizaciones que desarrollan una importante labor social.



### Horas

2016: 2.072  
2015: 1.763  
2014: 2.350



### Asuntos

2016: 27  
2015: 24  
2014: 40



### Abogados

2016: 161  
2015: 119  
2014: 153

## DIVERSIDAD EN NUESTRA ACTIVIDAD

Ampliamos el número de Centros Especiales de Trabajo (CET) que nos prestan apoyo, incrementamos en un 26% el valor de las compras en material y servicios y hemos obtenido el certificado plata DISCERT (Disabled Certificate for Organizations), otorgado por la auditora TÜV Rheinland, por la adaptación de nuestra nueva oficina en Barcelona para colectivos discapacitados.



12  
Centros especiales de trabajo (CET) colaboradores



Valor de compras a CET en euros

2016: 689.177  
2015: 505.000  
2014: 394.000



### Personas contratadas con certificado de discapacidad

	2016	2015	2014
2% requerido*	22	21	21
Personas con discapacidad contratadas*	6	4	3
Equivalente por facturación a CEE	31,58%	28,07%	17,59%
Equivalente por donaciones*	3,76	2,30	3,13
Total*	41	34	24
*Trabajadores/as	casi el doble del nº de personas requeridas	13 más que el nº de personas requeridas	3 más que el nº de personas requeridas.



# Acción social



Objetivo 1  
Fin de la pobreza



Objetivo 3  
Salud y bienestar



Objetivo 4  
Educación de calidad



Objetivo 8  
Trabajo decente y crecimiento económico



Objetivo 16  
Paz, justicia e instituciones sólidas



Objetivo 17  
Alianzas para lograr los objetivos

Nuestra acción social se extiende más allá del Pro Bono y en 2016 y 2017 hemos llevado a cabo 63 acciones solidarias en las que nuestros profesionales se han volcado, un 26% más que el año pasado. Deporte, música y formación para causas solidarias.

## TRAILWALKER

Un año más participamos en esta carrera solidaria organizada por Oxfam Intermón, sumando una nueva edición en el País Vasco, además de las tradicionales en Girona y Madrid.



**1.062.545€**

Millones totales recaudados

### Cuatrecasas



**12**

Participantes



**2**

Equipos



**1.703€**

Recaudación de los equipos



**25.000€**

Aportación institucional



**15.000€**

Aportación de la firma a los equipos

## ROCK AND LAW

En 2016 y 2017 hemos celebrado tres nuevas ediciones de este festival de música benéfico en Madrid, Barcelona y Lisboa que sigue imparables desde su creación hace ocho años. Miembros de los principales despachos de abogados unen fuerzas para tocar un concierto cuyos fondos se destinan íntegramente a una entidad social. La última edición, la de Barcelona, ha conseguido la máxima recaudación de su historia en España, alcanzando los 71.000 euros entregados a la Fundación Esclerosis Múltiple (FEM).



**71.000€**

Barcelona 2017

Fundación Esclerosis Múltiple (FEM)



**38.204€**

Madrid 2016

Proyecto Lydia Fundación Cris contra el cáncer



**71.000€**

Lisboa 2016

SEMEAR Terra de Oportunidades, Associação BIPP



# Acción social

## AULA DE EMPRENDEDORES PREVENT/ESADE

La emprendeduría es cuestión de talento. En Cuatrecasas volvemos a apoyar esta iniciativa de Fundación Prevent y Esade formando y tutorizando proyectos de jóvenes con discapacidades.

### Aprende y Emprende, en datos



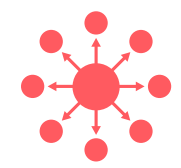
4

Ediciones en Madrid y Barcelona



79

Emprendedores formados



59

Proyectos



18

Becas por valor de 90.000 euros



40

Profesionales y directivos implicados

“La experiencia ha sido muy emocionante y enriquecedora. Tutorizamos el proyecto ‘Doctor Accesible’ de Oihane Aldekoa-Otalora en la edición de Madrid, un consultorio médico online para personas sordomudas. Ha sido un placer ayudar a Oihane y ver evolucionar su proyecto, desde que nació como una idea hasta convertirse en un negocio real.”



**Silvia Alcoverro**  
Consejera. Mercantil

[silvia.alcoverro@cuatrecasas.com](mailto:silvia.alcoverro@cuatrecasas.com)

“Ha sido una experiencia de enorme valor para todos nosotros. Nos hemos encontrado con un grupo de profesionales que saben perfectamente lo que quieren y arriesgan para llevar a cabo sus proyectos. El entusiasmo se contagia rápidamente y ha sido un revulsivo para el equipo”.



**Martí Adroer**  
Socio. Financiero y tributario

[marti.adroer@cuatrecasas.com](mailto:marti.adroer@cuatrecasas.com)





# Acción social

## IMPULSO A LA PROFESIONALIZACIÓN DEL TERCER SECTOR

Apadrinamos al proyecto Associació Educativa Nou Quitxalles para trabajar la educación en el tiempo libre con niños, jóvenes, adultos y colectivos recién llegados en situación de exclusión social. Los objetivos: formar personas más responsables y hacerlas partícipes de un proyecto de sociedad más justa y solidaria; colaborar con las administraciones públicas y con las instituciones privadas en el desarrollo de campañas y acciones que sensibilicen al conjunto de la sociedad respecto al problema del desempleo y fundamentalmente en relación a la figura de la mujer.

## CAMPAÑAS SOLIDARIAS

Escuchamos y damos espacio para las iniciativas de nuestro equipo en beneficio de la comunidad.

### Larga vida a los muebles

Con el cambio de oficina Barcelona se subastó entre los trabajadores el mobiliario que no podía ser utilizado en la nueva sede. Lo recaudado (10.000 euros) se donó a entidades del tercer sector. Además de la donación económica se realizaron también varias donaciones de mobiliario a distintas entidades sin ánimo de lucro.

### El cambio de armario más solidario

Nuestro equipo llenó más de 20 cajas de ropa formal, zapatos y complementos procedentes de todas las oficinas de la firma para la fundación Quiero Trabajo que asesora, viste e instruye a mujeres que tengan una entrevista de trabajo confirmada, para que se sientan capaces, seguras y preparadas.





# Medioambiente



Objetivo 7  
Energía asequible y no contaminante



Objetivo 9  
Industria, innovación e infraestructura



Objetivo 12  
Producción y consumo responsables

Nuestro compromiso es minimizar la huella medioambiental que genera nuestra actividad. Abogamos por un consumo energético responsable y por reducir y reciclar los residuos que generamos. Además, nuestra nueva sede en Barcelona se ha proyectado de acuerdo a los estándares de eficiencia energética del *US Green Building Council* para la obtención de la certificación LEED con categoría GOLD, lo que supone un ahorro de energía de hasta un 30% respecto a los tradicionales edificios de altura. Hemos aumentado metros cuadrados pero seguimos cuidando de la eficiencia de nuestros consumos.

## IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

El impacto medioambiental ha crecido ligeramente respecto el año pasado debido al incremento de desplazamientos derivados de la expansión internacional de la firma.

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI) TMC02EQ	2014	2015	2016	EVOL.
Alcance 1*	6,55	6,88	6,2	-10,9%
Alcance 2**	1.255,5	1.312,9	1.474,7	10,9%
Alcance 3***	2.051,7	2.323,2	2.220	-4,6%
Emissiones por persona	1,97	2,12	2,1	2%
<b>TOTAL EMISIONES</b>	<b>3.313,7</b>	<b>3.642,9</b>	<b>3.700,9</b>	<b>1,6%</b>

\* Alcance 1: gas natural y gasoil / \*\* Alcance 2: electricidad / \*\*\* Alcance 3: desplazamientos al centro de trabajo, viajes profesionales y consumo de papel

HUELLA DE CARBONO	2014	2015	2016	EVOL.
Papel (Kg)	101.232	96.920	84.701	-13%
Residuos (Kg)	45.146	49.339	45.141	-8%
Electricidad (kWh)	4.561,7	4.832,7	5.430,1	12%
Gas (KWh)	8.095	20.476	26.471	31%
Agua (M3)	6.428	6.124	8.950	46%
Desplazamientos (Km)	11.082,9	12.901	14.252,4	9%



# ANEXO

Un año más, la presente memoria es una muestra de rendición de cuentas clara y útil para nuestros públicos, y comprende el ejercicio de 2016 y el primer semestre de 2017. Cuatrecasas se encuentra en pleno proceso de transformación del negocio el año en que celebra su centenario y despliega el Plan estratégico centrado en ofrecer Valor a sus clientes, a su equipo y al entorno.

## PRESENTACIÓN

Este reporte va especialmente dirigido a nuestros principales públicos: nuestros clientes, nuestro equipo humano, nuestra comunidad, nuestros proveedores y todas aquellas terceras partes, sean físicas o jurídicas, del sector público, privado o no gubernamentales con las que nos relacionamos.

A todos ellos les debemos nuestra gratitud por su confianza y apoyo todos estos años. Ellos nos señalan en la elaboración de esta memoria aquellos ámbitos que hemos identificado como materiales: nuestros servicios jurídicos, nuestro desempeño económico, nuestros valores, la ética y el buen gobierno, la igualdad de género, la carrera profesional de nuestro equipo, el entorno laboral, la transformación digital, el impacto de nuestra huella medioambiental y, como no, nuestra acción social respaldada por el compromiso adquirido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.





# ANEXO

## LISTA DE ASPECTOS MATERIALES DE LA MEMORIA CORPORATIVA

- Desempeño económico
- Empleo
- Relaciones entre los trabajadores y la dirección
- Salud y seguridad en el trabajo
- Capacitación y educación
- Diversidad e igualdad de oportunidades
- Igualdad de retribución entre hombres y mujeres
- Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales
- No discriminación
- Lucha contra la corrupción
- Cumplimiento regulatorio
- Privacidad de los clientes

## RESULTADOS

### Lista de entidades en los estados financieros consolidados de la firma

- Cuatrecasas Gonçalves Pereira, SLP/Avenida Diagonal, 101, 08018 Barcelona
- Cuatrecasas Gonçalves Pereira-Sociedade Advogados RL/Praça Marquês de Pombal 2, Lisboa
- Gesdocument y Gestión, S.A./ Rda. Sant Pere 17 - 08010 Barcelona
- Cuatrecasas Gonçalves Pereira Propiedad Industrial, S.R.L. / Pº de Gracia, 111 - 08008 Barcelona
- Cuatrecasas Gonçalves Pereira SARL AU / Twin Center Tour Ouest - 20100 Casablanca
- Cuatrecasas Gonçalves Pereira LLP / 125 Old Broad street - London EC2N 1AR
- Cuatrecasas Gonçalves Pereira LLP/ 110East 55th street - New York, NY 10022
- Cuatrecasas Gonçalves Pereira Consultoria em Negocios LTDA/ Rua da Boa Vista 186 - Sao Paulo
- Alessia Consultoria, LDA / Largo 17 de Setembro nº 3, 4º andar - Luanda
- Cuatrecasas S.C. / Lamartine 209, Colonia Chapultepec Morales - 11570 Ciudad de México
- PHR+Cuatrecasas S.A.S./ Carrera 7 nº 71-52 Torre A 5º - Bogotá



# ANEXO

## BUEN GOBIERNO

### Órgano de gobierno

La junta de socios elige al presidente ejecutivo, que a su vez propone los candidatos a miembros del Consejo de Administración, para que la junta de socios los apruebe. El presidente designa también al director general, que comparte funciones de alta dirección y debe rendir cuentas ante el presidente ejecutivo y ante el Consejo.

El Consejo de Administración crea los comités y órganos de gestión internos con cometidos específicos en materia social, económica y ambiental, designa a sus miembros y supervisa sus funciones periódicamente.

Los criterios del Consejo de Administración que determinan el nombramiento y selección de cargos de dirección y gestión en comités internos se basan en la experiencia, conocimientos, independencia, representatividad territorial y equilibrio de género. El presidente ejecutivo designa los puestos de alta dirección tras consultar con la sociatura. El Comité de Evaluación de Socios (CES) y el presidente ejecutivo evalúan el desempeño de funciones de gestión. El CES establece la retribución de los cargos de dirección.

El órgano de gobierno y la alta dirección cuentan con un sistema de información e indicadores sobre asuntos económicos y sociales que permiten un seguimiento mensual para la toma de decisiones. Las decisiones en cada uno de estos ámbitos corresponden al órgano de gobierno, a propuesta del presidente ejecutivo o de los miembros del Consejo, y se toman considerando las recomendaciones de los comités internos pertinentes, analizando los riesgos y oportunidades e identificando las expectativas e intereses de los stakeholders mediante los canales establecidos o creados 'ad hoc' en cada caso.

### La igualdad y los procesos de nombramiento

Hemos introducido de forma expresa el principio de presencia equilibrada de género en los procesos de designación de cargos directivos en nuestros comités y puestos directivos y pre-directivos. Los procesos de nombramiento y selección de cargos de dirección y gestión en comités internos se realizan conforme a criterios de experiencia, idoneidad de conocimientos, independencia y representatividad territorial y equilibrio de género predeterminados por el Consejo de Administración.

### Centros en los que se han evaluado riesgos relacionados con la corrupción

El Código de Ética y Deontología, el sistema implementado de cumplimiento normativo y de prevención (*Corporate Compliance*), la política de relaciones con entidades del sector público y la política de inversiones son de aplicación a todos los socios, abogados y demás personas que presten sus servicios en Cuatrecasas. Contemplan la prevención de la corrupción en todas sus formas, así como la correcta difusión interna del mismo entre todos los colaboradores. Dichos documentos, cuyo cumplimiento está sujeto a revisiones periódicas, están disponibles en la web de la firma. Para facilitar la comprensión de los procedimientos, la firma realiza vídeos explicativos que son colgados en la intranet, donde pueden ser vistos por todos los colaboradores del despacho.

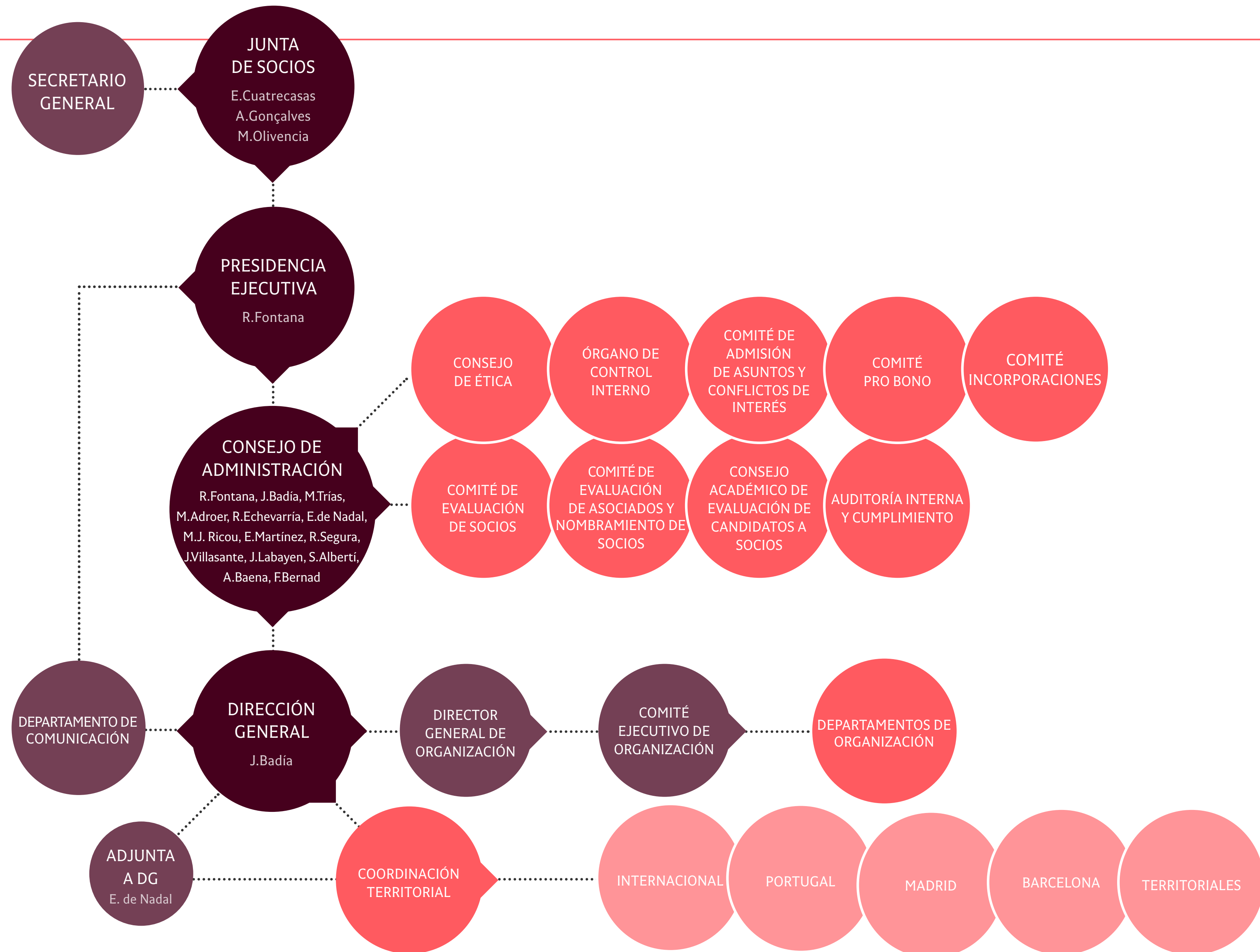
### Lucha contra la corrupción

Cada tres meses todos los colaboradores de la firma deben suscribir el Código de Ética y Deontología y la política de Prevención del Blanqueo de Capitales y confirmar que conocen las políticas y conductas ahí expresados.



# ANEXO

## ORGANIGRAMA DE LA FIRMA





# ANEXO

## EQUIPO

### Desarrollo de la carrera profesional

El Comité de Evaluación de Socios (CES), el Comité de Evaluación de Asociados y Nombramiento de Socios (CEA) y el Consejo Académica de Evaluación de Candidatos a Socios (CAES) se encargan de los procesos de evaluación y promoción de nuestros profesionales. Los colaboradores de la firma reciben evaluaciones anuales para medir su desempeño y desarrollo profesional, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos e introduciendo objetivos a medio plazo.

### Equipo humano

*Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos*

COLECTIVO	NORMATIVA	Nº	%
Abogados	RLEA, Real Decreto 1331/2006	586	52,70%
Organización	Convenio Colectivo	526	47,30%
TOTAL		1112	100,00%

### Bajas por maternidad y paternidad y niveles de reincorporación

#### Maternidades

Nº de maternidades con reingreso en 2016	39
Nº de maternidades que han sido baja de empresa en 2016	3
Excedencias 2016	1
Bajas voluntarias / Despidos 2016	2

#### Paternidades

Nº de paternidades con reingreso	9
Nº de paternidades que han sido baja de empresa en 2016	0

### Programas de prestaciones sociales

Aplican a todos los colaboradores en régimen laboral de la firma.

#### Política retributiva y ventajas sociales

- En periodo de incapacidad temporal, complementamos el salario al 100%.

- Complemento salarial hasta el 100% durante las bajas por maternidad.
- Permisos de paternidad complementados al 100%.
- Ajuste salarial en abogados adscritos al Programa de Colaboración a Tiempo Parcial para compensar dedicaciones más allá de lo estipulado en el CTP.
- En casos de maternidad, se contempla el ajuste correspondiente a los objetivos vinculados a salarios variables teniendo en cuenta los períodos de baja.
- Cuatrecasas Retribución Flexible: beneficios sociales familiarmente responsables (extensivos a cónyuge e hijos). Variedad de productos: seguro de salud, tickets guardería, tarjeta para comida, tarjeta de transporte, idiomas, smartphones, compra de equipos informáticos y formación.
- Club de compras: posibilidad de acceder a ofertas y promociones especiales de productos y servicios exclusivos para colaboradores de Cuatrecasas (descuentos en gimnasios, paquetes vacacionales, juguetes, productos financieros... Todo ello al margen de los productos incluidos en Cuatrecasas Retribución Flexible).
- Cuatrecasas Tiempo Libre: organización de actividades lúdicas extensivas a cónyuge e hijos (circo de Navidad, visitas a museos, etc.).



# ANEXO

## Excedencias

- En caso de profesionales que dejan el despacho para realizar formación se ofrece la posibilidad de acogerse a periodos de excedencia en lugar de baja voluntaria, facilitando así el mantenimiento del vínculo con el despacho.
- Programa de subvención en tiempo para estudios de idiomas.

## Vacaciones

- Ofrecemos dos días de vacaciones por encima del convenio de oficinas y despachos (25 versus 23).
- Flexibilidad en periodos vacacionales para adaptarse a necesidades familiares.

## SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



**679**

Reconocimientos médicos de colaboradores

Se incluye el marcador tumoral CEA (antígeno carcino embrionario) para mayores de 40 años y personas con antecedentes familiares. Se mantiene PSA y ferritina como otros años. Pruebas adicionales:

- Antígeno prostático específico (PSA) para los hombres mayores de 45 años.
- Sideremia y ferritina, a criterio médico cuando los valores de hemoglobina son bajos



**548**

Citas de fisioterapia



**101**

Consultas de nutrición



**167**

Vacunaciones de la gripe



Medición de la calidad de ambiente interior. se midió en Madrid, Lleida, San Sebastián, Palma y Vitoria. Incluye iluminación, temperatura, humedad relativa, y concentración de CO2.



**14**

Accidentes leves de trabajo. Con baja, 5 e *In itinere*, 11.

## DESCRIPCIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

La integración de capacidades distintas y de una mirada ética en nuestra relación con el entorno rige la cadena de compra y suministro. En Cuatrecasas ponemos al alcance de los compradores un esquema común que ayuda a homogeneizar los procedimientos de la firma, con independencia de las peculiaridades de cada relación. Por un lado, aplicamos criterios de compra responsable y velamos por que el proveedor cumpla con las obligaciones laborales recogidas por el Estatuto de Trabajadores y esté al corriente de sus pagos con la Seguridad Social. Por otro, hemos rediseñado nuestra política de compras priorizando la colaboración con centros especiales de empleo.

## ENTORNO

Lista de asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece

- Red Española del Pacto Mundial
- Fundación Seres
- Forética

## Fundación Cuatrecasas

- Fundación CyD
- IDEC





# GRI

● Indicadores contestados en la misma tabla GRI

GRI 4	INDICADOR	PÁGINA	MOTIVOS DE LA OMISIÓN
<b>CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES</b>			
<b>Estrategia y análisis</b>			
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	Carta de presentación	
G4-2	Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades	Carta de presentación	
<b>Perfil de la organización</b>			
G4-3	Nombre de la organización	Carta de presentación	
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes	7	
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede central de la organización	Anexo - Contacto	
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	8	
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	Cuatrecasas es una sociedad limitada profesional (SLP) estructurada en un partnership	
G4-8	Mercados a los que sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios)	8	
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	9	
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	9	
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	Anexo	
G4-12	Describir la cadena de suministro de la organización	Anexo	
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	24,25 y 26	
G4-14	Cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución	N/A	No procede



# GRI

● Indicadores contestados en la misma tabla GRI

GRI 4	INDICADOR	PÁGINA	MOTIVOS DE LA OMISIÓN
G4-15	Lista de las cartas, principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado	Carta de presentación	
G4-16	Lista con las asociaciones y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece	Anexo	
<b>Aspectos materiales y cobertura</b>			
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	Anexo	
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	La identificación de aspectos materiales se realiza basándonos en los valores y la cultura de Cuatrecasas.	
G4-19	Lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria	Anexo	
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	Los aspectos materiales identificados hacen referencia a los impactos internos y externos de Cuatrecasas	
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	Los aspectos materiales se consideran en base a los impactos directos de la organización (internos y externos)	
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	No se han producido cambios significativos en el alcance respecto a la anterior memoria
<b>Participación de los grupos de interés</b>			
G4-24	Lista de los grupos de interés vinculados a la organización	Anexo	
G4-25	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja	Anexo	



# GRI

● Indicadores contestados en la misma tabla GRI

GRI 4	INDICADOR	PÁGINA	MOTIVOS DE LA OMISIÓN
G4-26	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés (frecuencia y tipo)	Anexo	
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
<b>Perfil de la memoria</b>			
G4-28	Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario)	Año natural 2016 y primer semestre de 2017	
G4-29	Fecha de la última memoria (si procede)	Año natural 2015 y primer semestre de 2016	
G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.)	Anual	
G4-31	Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria	Contacto	
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	De conformidad exhaustiva	
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
<b>Gobierno</b>			
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	24 y Anexo	
G4-35	Proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad en la alta dirección y en determinados empleados para cuestiones de índole económica, ambiental y social	Anexo	
G4-36	Cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno	24	
G4-37	Procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales. Si se delega dicha consulta, señalar a quién y describir los procesos de intercambio de información con el órgano superior de gobierno	27	



# GRI

● Indicadores contestados en la misma tabla GRI

GRI 4	INDICADOR	PÁGINA	MOTIVOS DE LA OMISIÓN
G4-38	Composición del órgano superior de gobierno y de sus comités	Anexo	
G4-39	Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo. De ser así, describa sus funciones ejecutivas y las razones de esta disposición	Anexo	
G4-40	Procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero (a tener en cuenta: diversidad, independencia, conocimientos especializados y experiencia en ámbitos económico, social y ambiental, involucración de los grupos de interés)	Anexo	
G4-41	Procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses. Indique si los conflictos de intereses se comunican a las partes interesadas	24 y Anexo	
G4-42	Funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización	Anexo	
G4-43	Medidas se han tomado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales	24 y Anexo	
G4-44	a. Procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales b. Medidas adoptadas como consecuencia de la evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con la dirección de los asuntos económicos, ambientales y sociales	Anexo	
G4-45	a. Función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social. Papel del órgano superior de gobierno en la aplicación de los procesos de diligencia debida b. Indique si se efectúan consultas a los grupos de interés para utilizar en el trabajo del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social	Anexo	
G4-46	Función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales	Anexo	
G4-47	Frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social	Anexo	
G4-48	Comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los Aspectos materiales queden reflejados	Dirección General	
G4-49	Proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno	27	
G4-50	Naturaleza y número de preocupaciones importantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno; describa asimismo los mecanismos que se emplearon para abordarlas y evaluarlas	Anexo	
G4-51	a. Políticas retributivas para el órgano superior de gobierno y la alta dirección (retribución fija y variable, basada en el rendimiento, en acciones, primas, acciones de dividendo diferido o acciones transferidas, primas o incentivos a la contratación, indemnizaciones por despido, reembolsos y pensiones de jubilación), teniendo en cuenta la diferencia entre los regímenes de prestaciones y los tipos de retribución del órgano superior de gobierno, la alta dirección y todos los demás empleados b. Criterios relativos al desempeño que afectan a la política retributiva con los objetivos económicos, ambientales y sociales del órgano superior de gobierno y la alta dirección	N/A	Información confidencial



# GRI

● Indicadores contestados en la misma tabla GRI

GRI 4	INDICADOR	PÁGINA	MOTIVOS DE LA OMISIÓN
G4-52	Procesos para determinar la remuneración. Indique si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección	Anexo	
G4-53	Cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión	Anexo	
G4-54	Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente	N/A	Información confidencial
G4-55	Relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente	N/A	Información confidencial

## 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	10 y 24	
G4-57	Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento	24 y Anexo	
G4-58	Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda	24 y Anexo	

## 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	7	
G4-EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	N/A	Dada la naturaleza del negocio de Cuatrecasas, el cambio climático no genera riesgos ni oportunidades en la actividad de la firma.
G4-EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de prestaciones sociales	Anexo	
G4-EC4	Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno	Cuatrecasas ha recibido una bonificación por acciones formativas del FORCEM en 2016 de 69.974 euros	



# GRI

● Indicadores contestados en la misma tabla GRI

GRI 4	INDICADOR	PÁGINA	MOTIVOS DE LA OMISIÓN
<b>Energía</b>			
G4-EN3	Consumo energético interno	41	
G4-EN4	Consumo energético externo		No relevante por el tipo de actividad de la organización
G4-EN5	Intensidad energética		No relevante por el tipo de actividad de la organización
G4-EN6	Reducción del consumo energético	41	
G4-EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios		No relevante por el tipo de actividad de la organización
G4-EN15	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) directos (Alcance 1)	41	
G4-EN16	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) indirectos de la energía (Alcance 2)	41	
G4-EN17	Otras emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) indirectos (Alcance 3)	41	
G4-EN18	Intensidad de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero		No relevante por el tipo de actividad de la organización
G4-EN19	Reducción de las emisiones de GEI	41	
G4-EN20	Emisión de sustancias que agotan el ozono	N/A	
G4-EN21	Emisiones de NOX, SOX y otras emisiones significativas	N/A	
<b>Social</b>			
<b>Prácticas laborales y trabajo digno</b>			
<b>Empleo</b>			
G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo étnico, sexo y región	9	
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad		No existen diferencias entre las prestaciones sociales para los empleados a jornada completa y los empleados temporales de media jornada.



# GRI

● Indicadores contestados en la misma tabla GRI

GRI 4	INDICADOR	PÁGINA	MOTIVOS DE LA OMISIÓN
G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo	Anexo	
<b>Relaciones entre los trabajadores y la dirección</b>			
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 y los convenios colectivos de aplicación.	
<b>Salud y seguridad en el trabajo</b>			
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	N/A	Debido a la naturaleza de la firma, no existe u sindicato y semejante comité. Sin embargo, existe una Política de Prevención de riesgos laborales aprobada por la firma y aplicada a todos los colectivos.
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	Anexo	
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	No existe ninguna categoría laboral con tales características	
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	N/A	Debido a la naturaleza de la firma, no existe u sindicato y semejante comité. Sin embargo, existe una Política de Prevención de riesgos laborales aprobada por la firma y aplicada a todos los colectivos.
<b>Capacitación y educación</b>			
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	32	
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	32 y 33	
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	32	
<b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>			
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	9 y Anexo	



# GRI

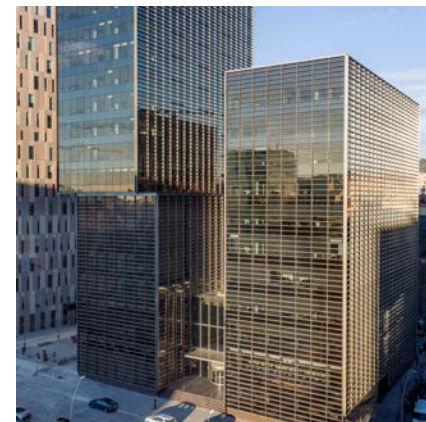
● Indicadores contestados en la misma tabla GRI

GRI 4	INDICADOR	PÁGINA	MOTIVOS DE LA OMISIÓN
<b>Igualdad de retribución entre hombres y mujeres</b>			
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
<b>Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales</b>			
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación		No ha habido reclamaciones sobre prácticas laborales
<b>Derechos Humanos</b>			
<b>No discriminación</b>			
G4-HR3	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas		No ha habido casos de discriminación
<b>Sociedad</b>			
<b>Lucha contra la corrupción</b>			
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	Anexo	
G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción	Anexo	
G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas		No se han producido casos de corrupción
<b>Cumplimiento regulatorio</b>			
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa		No se han producido sanciones de este tipo
<b>Responsabilidad sobre productos</b>			
<b>Privacidad de los clientes</b>			
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes		No se han producido reclamaciones de este tipo





# Contacto



## Barcelona

Avenida Diagonal, 191  
08018 Barcelona, España  
T. +34 932 905 500

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



## Madrid

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



## Elisabeth de Nadal

Socia adjunta a la Dirección General

[elisabeth.denadal@cuatrecasas.com](mailto:elisabeth.denadal@cuatrecasas.com)



## Lisboa

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





  
**CUATRECASAS**  
100 AÑOS

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

