

# MEMORIA CORPORATIVA CUATRECASAS 2017-2018







# Índice







# Carta de presentación



Hace un año renovamos nuestro compromiso con una gestión responsable y sostenible de nuestra actividad. Guiados por la idea de conectar responsabilidad y excelencia, planificamos un conjunto de medidas para fortalecer esta conexión, convencidos de que la excelencia de nuestro asesoramiento legal se consigue integrando calidad, eficiencia y honestidad. También mediante nuestra contribución a la gestión responsable de las actividades de nuestros clientes.

En los 12 meses transcurridos, esa declaración renovada se ha traducido en un importante ejercicio de transparencia, de debate, participación y de acciones enfocadas a reflexionar acerca de cómo ejercemos la abogacía.

Hemos trabajado en un decálogo, simple, claro y exigente, que resume nuestros deberes éticos y de conducta en nuestras relaciones internas, y en nuestras relaciones con clientes, otros abogados e instituciones. Nos ha parecido un instrumento idóneo para que todos entendamos que estas normas no son un obstáculo, sino que enriquecen y hacen nuestra actividad mejor y más competitiva al dar respuesta a las expectativas de nuestros grupos de interés.

En esta misma senda de transparencia informamos por primera vez de los trabajos y resoluciones de nuestros órganos internos en áreas clave: el Consejo de ética, la Comisión de prevención del acoso, la Comisión de Igualdad, el órgano de Prevención del Blanqueo de Capitales y el órgano que resuelve los conflictos de interés y la aceptación de asuntos. Conocer y compartir errores y aciertos nos ayuda a mejorar y a corresponsabilizarnos.

Hemos puesto en marcha un paquete de medidas surgidas de los procesos participativos inaugurados tras la aprobación del Plan estratégico 2020 de la firma: en materia de igualdad de género, desarrollo de carrera y metodología de trabajo eficiente y flexible. Además, nuestra Comisión de igualdad ha seguido trabajando este 2018 y en breve pondremos en marcha más medidas que aseguren el desarrollo sin límites ni obstáculos del talento femenino, que es mucho.

Personalmente he abierto un canal de diálogo con los abogados jóvenes de la firma. Tengo el empeño de conocer sus inquietudes y expectativas, pues ellos son los que construirán el despacho de la próxima década.





# Carta de presentación

Seguimos en la senda de conectar y coordinar, más y mejor, territorios y especialidades, superando fronteras y acercando nuestro conocimiento y experiencia al cliente de la mejor forma: eficiente, ágil, innovando, apoyados en la tecnología y construyendo relaciones de confianza duraderas.

La Fundación Cuatrecasas ha redefinido su rumbo y me enorgullece especialmente que sus proyectos insignia tengan un foco claro y explícito en el desarrollo del estado de derecho, el acceso a la justicia y el fortalecimiento de las instituciones, alineado con el ODS 16 de la Agenda 2030 de las NNUU: la creación de los Premios Prof. Manuel Olivencia sobre buen gobierno corporativo y la creación, junto con una extensa representación de la abogacía española, de la Fundación Pro Bono España.

Esta memoria explica de forma global e integrada nuestra actividad durante el año 2017 y el primer semestre de 2018 y cubre la globalidad de la firma como siempre en torno a nuestros tres públicos de interés principales: nuestros clientes, nuestro equipo humano y nuestro entorno. Lo haremos bajo el estándar GRI Exhaustivo (Global Reporting Initiative). Renovando,

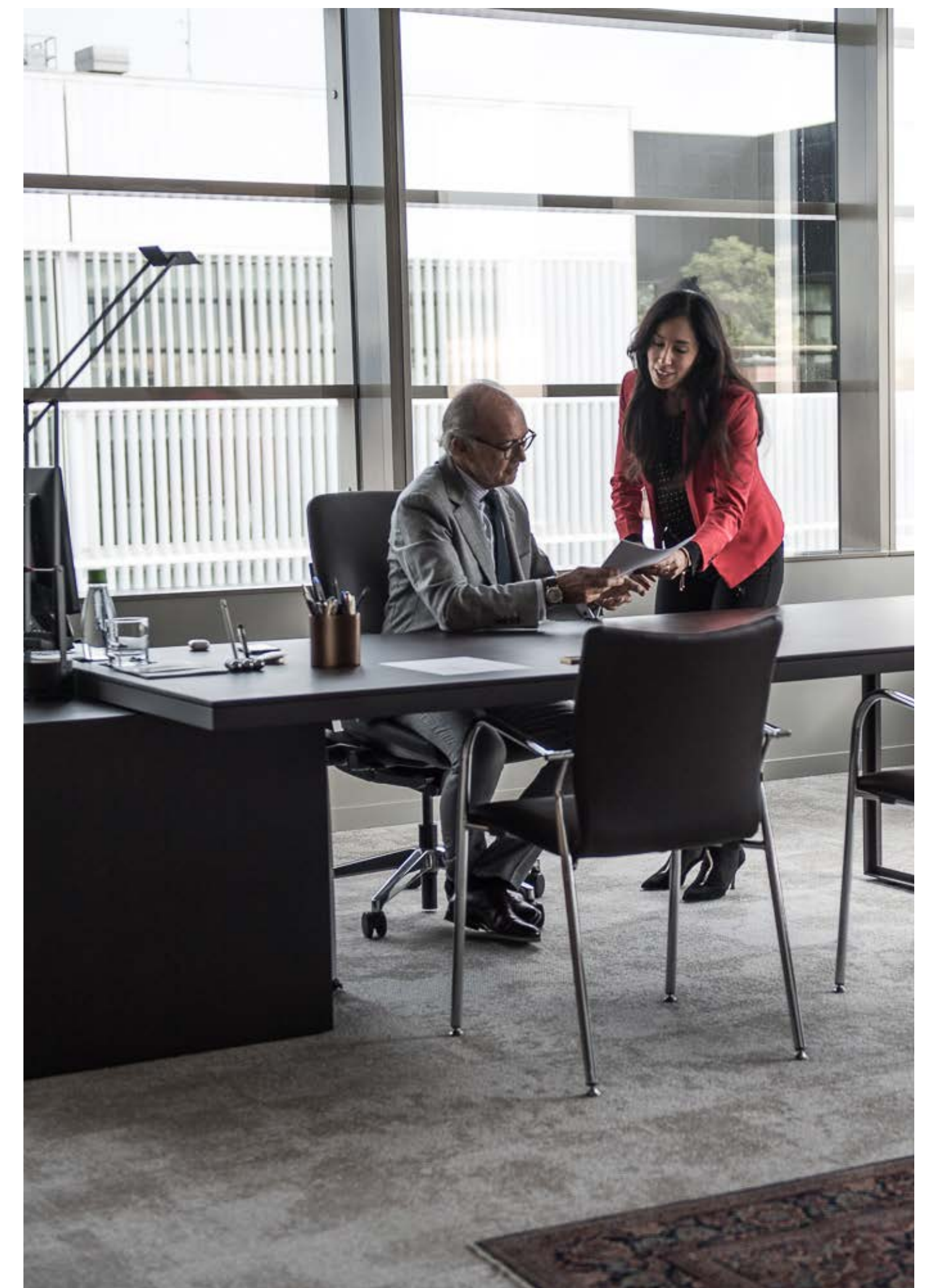
un año más, nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, marco de referencia en la integración de la responsabilidad corporativa en nuestra estrategia y clave de nuestro liderazgo.

Como cada año, 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**  
Presidente Ejecutivo

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





# Tributo a Don Manuel Olivencia

Una Comisión presidida por Manuel Olivencia culminó el encargo recibido por el Gobierno y entrega en el año 1998 el primer *Código de Buen Gobierno* de España. Desde el primer momento ese documento se conocerá como “*Código Olivencia*”. Fue hace ahora 20 años. Se sentaron entonces las bases del buen gobierno corporativo en forma de recomendaciones dirigidas a las sociedades cotizadas españolas, bajo el principio de “cumplir o explicar”. Se inició, así, un movimiento de reforma con el objetivo de mejorar el funcionamiento de los órganos sociales y, con ello, el régimen de responsabilidad en la toma de decisiones empresariales, con el denominador común de la transparencia y la protección del interés general de las compañías.

Dos décadas después del hito constitutivo que supuso el *Código Olivencia*, sus principios inspiradores siguen vigentes. Muchas de sus recomendaciones han pasado a ser normas de obligado cumplimiento y no cabe duda que

muchas empresas españolas son hoy día más responsables, más transparentes y tienen más credibilidad en los mercados.

Sin embargo, hay una conciencia extendida sobre el margen de mejora que todavía existe. Ofrecen buen ejemplo de ello los *proxy advisors*, prestadores de servicios de asesoramiento de voto, que ofrecen criterios para evaluar las propuestas que inciden en el gobierno corporativo. También los analistas, que se refieren en sus informes, cada vez con más detalle, al grado de cumplimiento de las normas de buen gobierno corporativo. Y dentro de poco tiempo, los inversores institucionales estarán obligados a publicar su política de implicación en las sociedades en las que invierten, describiendo el seguimiento que hacen en diversas cuestiones relevantes, entre ellas, el buen gobierno. En general, la comunidad inversora es cada vez más exigente en el cumplimiento efectivo de las normas de buen gobierno.







# Tributo a Don Manuel Olivencia



La Fundación Cuatrecasas, asumiendo la demanda social de mejora continua del gobierno corporativo, y con el fin de preservar el legado de nuestro Vicepresidente y Socio de Honor, Manuel Olivencia, ha instituido con su nombre el Premio al Buen Gobierno Corporativo. A tal fin, conformó un jurado presidido por Manuel Pizarro y constituido por hombres y mujeres independientes, de reconocido prestigio profesional y con experiencia acreditada. Sus compañeros de despacho y su familia han impulsado la creación de este Premio, poniendo todo su empeño e ilusión en él, y su hija Macarena tiene la Presidencia de Honor.

Somos conscientes de la importancia del Premio Manuel Olivencia por la significación del maestro de todos en el buen gobierno de las sociedades. Ello impulsará a optar al galardón a aquellas empresas que persigan la ejemplaridad en su funcionamiento y las premiadas en sus mejores prácticas serán referentes de excelencia en el gobierno de las sociedades.

Queremos así expresar nuestra gratitud a Manuel Olivencia por su contribución humana e intelectual como persona y jurista, unida a su permanente vocación de servicio al interés público. De lo que él pensó, elaboró e hizo, toda nuestra sociedad ha sido beneficiaria, especialmente sus compañeros en la abogacía, que hemos compartido su senda y la continuamos.

**Francisco Ballester**  
Socio de honor

**Juan Aguayo**  
Director del Premio Manuel Olivencia  
al Buen Gobierno Corporativo





# Análisis de materialidad

Los ejes materiales de nuestro informe son fruto del proceso participativo y de diálogo con nuestros principales grupos de interés: nuestros clientes, nuestro equipo y nuestro entorno. Acudimos a ellos para diseñar nuestro Plan Estratégico centrado en dar Valor al cliente a través de nuestro asesoramiento, Valor a los profesionales que trabajan con nosotros y Valor a la comunidad sobre la que nuestra actividad genera impacto.

Y todo ello de forma alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas tras renovar nuestro acuerdo con la red española de Pacto Mundial.







# Hitos del año



Industria, innovación  
e infraestructura



Educación de calidad



Trabajo decente y  
crecimiento económico



Paz, Justicia e  
Instituciones Sólidas





# Resultados



## INGRESOS

### TOTALES EN 2017

+2%



# 247,7€

Ingresos totales brutos de 2017 en millones de Euros.

### POR ÁREAS DE PRÁCTICA



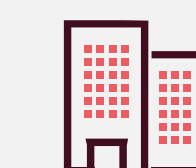
8,1%  
Laboral



22,3%  
Litigación y arbitraje



31,7%  
Financiero y tributario

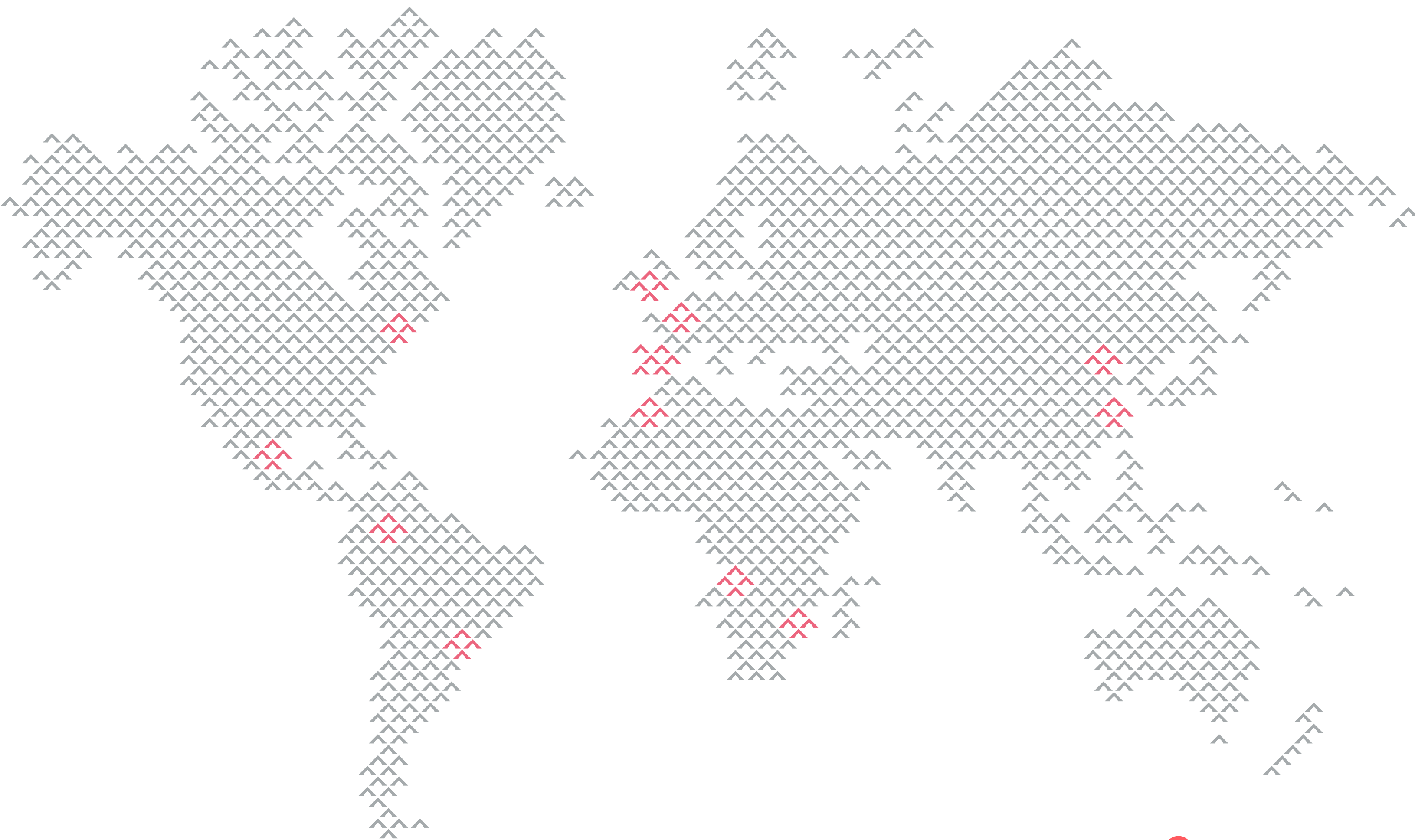


37,9%  
Mercantil



# Presencia geográfica

## NUESTRAS OFICINAS



 Nuestras oficinas

- España**  
Alicante  
Barcelona  
Bilbao  
Girona  
Lleida  
Madrid  
Málaga  
Palma de Mallorca  
San Sebastián  
Sevilla  
Valencia  
Vigo  
Vitoria  
Zaragoza
- Portugal**  
Lisboa  
Oporto
- Internacional**  
Bogotá  
Bruselas  
Casablanca  
Ciudad de México  
Londres  
Luanda  
Maputo  
Nueva York  
Pekín  
São Paulo  
Shanghái

## ABOGADOS GLOBALES

- 32** Expatriados  
Desplazados a oficinas internacionales.
- 20** *Secondments*  
Desplazamientos a otros despachos, *in house* internacionales.
- 4** Impatriados  
Incorporados a nuestro despacho procedentes de otros despachos extranjeros.

## Nacionalidades

- 23** nacionalidades distintas a la española y portuguesa
- 94** personas con nacionalidades distintas a la española y portuguesa

## Competencias lingüísticas de nuestros abogados

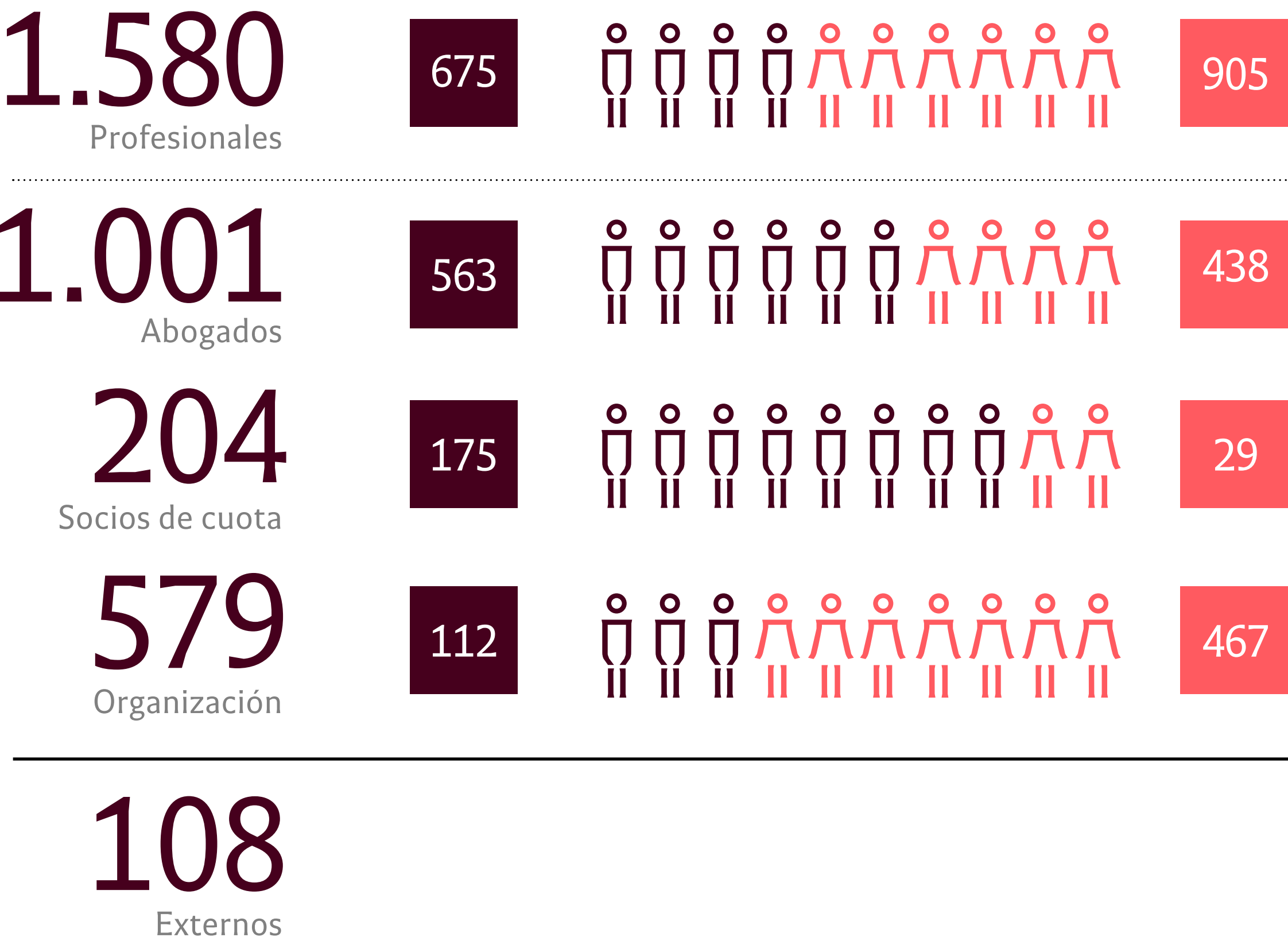
- 48%** dominio del inglés nivel 4+ ALTE
- 15%** dominio del inglés y una tercera lengua





# Equipo Humano

## EQUIPO HUMANO



TERRITORIO	COLECTIVO	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
BARCELONA	Abogados	311	131	42%	180	58%
	Paralegales	35	27	77%	8	23%
	Assistants	54	54	100%	-	-
	Prof. organización	150	96	64%	54	36%
	Total	550	308	56%	242	44%
MADRID	Abogados	274	123	45%	151	55%
	Paralegales	16	13	81%	3	19%
	Assistants	53	53	100%	-	-
	Prof. organización	73	54	74%	19	26%
	Total	416	243	58%	173	42%
TERRITORIALES	Abogados	226	83	37%	143	63%
	Paralegales	43	39	91%	4	9%
	Assistants	43	43	100%	-	-
	Prof. organización	28	20	71%	8	29%
	Total	340	185	54%	155	46%
INTERNACIONALES	Abogados	56	25	45%	31	55%
	Paralegales	-	-	-	-	-
	Assistants	10	10	100%	-	-
	Prof. organización	6	5	83%	1	17%
	Total	72	40	56%	32	44%
PORTUGAL	Abogados	134	76	57%	58	43%
	Paralegales	6	3	50%	3	50%
	Assistants	26	26	100%	-	-
	Prof. organización	36	24	67%	12	33%
	Total	202	129	64%	73	36%
TOTAL	Total	1.580	905	57%	675	43%





# Valores



## EXCELENCIA

Tenemos una permanente vocación por aprender, renovarnos y adaptarnos para ofrecer el más alto estándar de calidad jurídica y generar la mejor experiencia con el cliente y con nuestros equipos.

## MÉRITO

Reconocemos el valor del esfuerzo individual y premiamos su contribución al conjunto.

## EFICIENCIA

Trabajamos de forma flexible e innovadora aprovechando nuestros recursos y llevando a cabo tareas que aportan valor directo al cliente y a nuestros equipos.

## COHESIÓN

Somos un equipo diverso que aúna el mejor talento para trabajar en torno a un proyecto común en interés del cliente, trabajamos en colaboración, con generosidad y respeto.

## HONESTIDAD

Damos lo mejor de nosotros, resultado del conocimiento, de saber escuchar, de la responsabilidad y la transparencia; rendimos cuentas de nuestra actividad.



# Buen gobierno

---







# Ética y transparencia

La ética y la responsabilidad son dos pilares básicos en nuestro negocio. Sabemos que nuestro asesoramiento influye en la ética y la responsabilidad de las actividades de nuestros clientes. Por ello seguimos insistiendo en la co-reponsabilización de todas las personas de Cuatrecasas en el cumplimiento de nuestro Código Ético y nuestro Código de Conducta Profesional.

Hemos renovado y dotado de más transparencia los comités internos encargados de velar por el cumplimiento de nuestras políticas de Prevención de Blanqueo de Capitales, el Plan de Igualdad y el Código de Prevención del Acoso y hemos habilitado el Canal Ético para tramitar cualquier denuncia con absoluta confidencialidad y todas las garantías.

## ÉTICA Y BUEN GOBIERNO EN CUATRECASAS

### Código de Ética



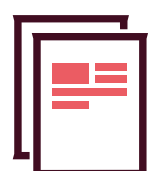
Decálogo de los deberes fundamentales de quienes trabajan en Cuatrecasas



Código de Ética y conducta profesional



Reglamento de organización, funcionamiento y procedimiento del Comité de Ética



Cuatrecasas RSC – Informe del Consejo de ética 2017

### Políticas complementarias



Manual para la Prevención del Blanqueo de Capitales y de Financiación del Terrorismo



Plan de Igualdad



Código de prevención del acoso

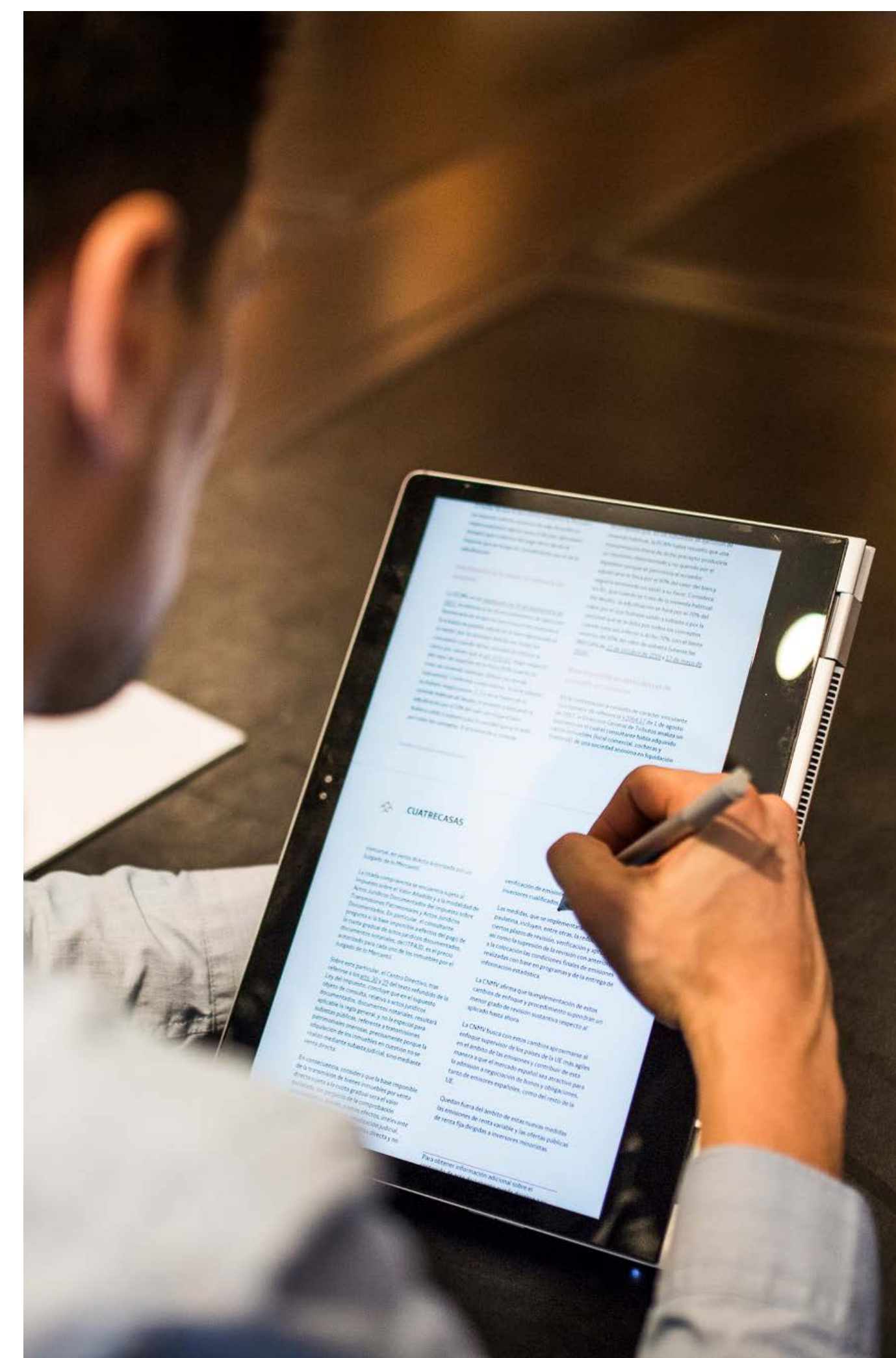
### Canal Ético



Reducción de las desigualdades



Paz, Justicia e Instituciones Sólidas





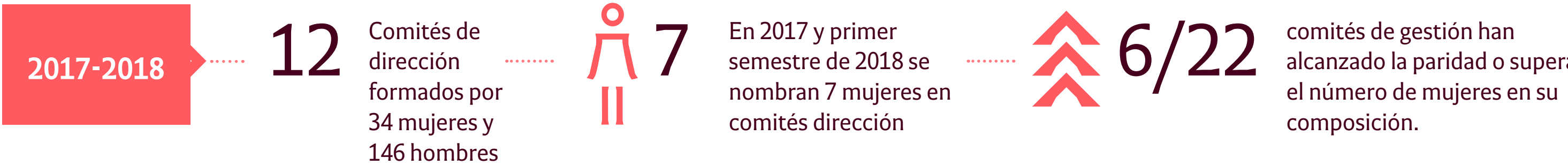












# Igualdad

Tenemos claro el reto del sector legal. Más de la mitad de nuestro equipo son mujeres, sin embargo, perdemos talento femenino en la progresión a los niveles de sociatura y de gestión.

No nos conformamos con que sea una situación común al sector y hemos puesto este tema en el centro de nuestra estrategia de negocio. Por este motivo hemos activado medidas específicas y encomendado a la Comisión de igualdad un plan de acción para el segundo semestre de 2018.

## REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD



	2014		2015		2016		2017		2018 1r semestre	
										
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	1 10%	9	1 10%	9	2 18%	9	2 17%	10	2 17%	10
DIRECCIÓN GENERAL	3 20%	12	3 25%	9	3 30%	7	3 30%	7	1 20%	4
COMITÉS DIRECTIVOS	34 18%	157	39 20%	155	38 21%	141	34 19%	146	37 21%	139
DIRECTIVOS*	51 18%	237	51 17%	243	51 17%	241	57 19%	245	58 19%	241
PRE-DIRECTIVOS**	47 46%	54	57 51%	54	51 49%	52	49 46%	58	49 47%	56

Datos representados por cabezas  
(\*) Socios, consejeros y directores de organización (se incluyen subdirectores)  
(\*\*) Asociados senior





# Rompiendo el techo de cristal



Igualdad de género



Trabajo decente y crecimiento económico



Reducción de las desigualdades

Nuestro Plan estratégico 2020 creó un grupo de trabajo monográfico dedicado a promover el talento femenino y eliminar las barreras que dificultan que las mujeres lleguen a la cúspide de su carrera.

Fruto de estos trabajos y con el impulso del Comité de Igualdad se han puesto en marcha las siguientes medidas.

## Renovación de comités de gestión.

Favorecer la participación de socias y directivas aplicando el principio de nombramiento de la mujer cuando hay diversos candidatos que cumplen las mismas condiciones.

## Reducción del 5% de cargabilidad en asunto a asociadas madres y plan de acción comercial.

Tras haber identificado que las abogadas madres priorizan, en favor de la conciliación, las horas en asuntos sacrificando dedicación al desarrollo de negocio y de promoción, esta medida pretende liberar un espacio que permita recuperar esa dedicación con el apoyo de los socios y asegurando su completa preparación para acceder a la sociatura.

## Ampliación del piloto de *smart working* a 200 profesionales



20% de la jornada fuera de la oficina



Flexibilidad horaria en la entrada y salida



Ventanas de coincidencia para reuniones

## Participación anual de socias y directivas en Promociona.

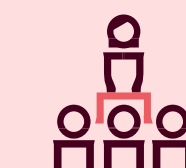
Tercera edición de este programa dirigido a socias y directoras, promovido por el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades y la CEOE.

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

**Evento Woman in Business.** Cuatro ediciones de este evento dirigido a mujeres directivas. Áreas de cobertura:



Presencia femenina en los puestos de dirección



Liderazgo inclusivo



Transformación digital y liderazgo femenino



**Soft Skills** e inteligencia emocional

**WIB Lunch en Barcelona.** En el marco del sello Woman in Business se celebran almuerzos-coloquio entre mujeres directivas.







# Negocio

---





# Hacia el futuro de la abogacía

La digitalización, la complejidad, la transnacionalidad de las operaciones y los nuevos valores del cliente y el equipo están cambiando la profesión. Nuestros profesionales se sumergen en las nuevas tecnologías, se internacionalizan y se conectan para crear prácticas legales híbridas y transversales conectadas a la actividad del cliente. Nuestra experimentación con Inteligencia Artificial y analítica de datos ya está dando los primeros frutos, al tiempo que seguimos acelerando startups e iniciativas de Legaltech.

## PROYECTO TECHNOS

El Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos ha creado el Proyecto Technos, un observatorio para analizar el impacto de las nuevas tecnologías en la estructura corporativa y organizativa del trabajo y sus consecuencias para el empleo, la gestión de los recursos humanos y el marco regulatorio.

El observatorio ya ha emitido tres publicaciones sobre redes sociales, Internet de las Cosas (IoT) y robótica, y cuenta con el respaldo de empresas como ABB, Acciona, Adecco, Airbus, ArcelorMittal, Cepsa, Endesa, IBM, Mercadona, Nestlé, Ormazabal, Scyr, Tecnalia, Telefónica y la UNIR.



## INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA SER MÁS EFICIENTES

Hemos juntado abogados, gestores del conocimiento e ingenieros informáticos para testear la Inteligencia Artificial en nuestros procedimientos usando el sistema Kira y doXray. Ambas herramientas están basadas en tecnología machine learning y análisis masivo de datos.

### Usos

#### Kira



Identificación y extracción de cláusulas de contratos de arrendamiento



Extracción de ficheros de bancos para elaborar el modelo fiscal 720

#### doXray



Extracción de 50 “entidades” (términos clave) de notas del registro de la propiedad



Análisis de grandes volúmenes de contenido, entre 500 y 10.000 documentos

### Resultados



Disminución de la dedicación de nuestros profesionales en tareas de poco valor



Menos tiempo, menos riesgos y mayor capacidad de análisis de documentación

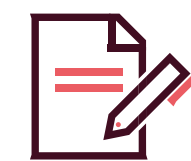




# Conocimiento y servicios de valor

El 2017 ha sido el año de la creación del Área de Conocimiento e Innovación (ACI). Heredera de nuestros centros de gestión de conocimiento en cada área de práctica, el ACI nace con una dirección única y una estrategia transversal orientada a los servicios de valor. Hemos implementado un modelo de trabajo basado en la gestión por proyectos, la colaboración para fomentar la generación de conocimiento entre áreas y proyectos transversales de alto valor añadido, como la implementación de Inteligencia Artificial en Due Diligence.

## ALGUNOS DATOS



**53**  
Proyectos



**+9.500h**  
Dedicación al I+D+i



**84**  
Participación de abogados







# Hacia el futuro de la abogacía

## ACELERA III

Acelera, el programa de aceleración de startups del ámbito de Legaltech, ya ha alcanzado la tercera edición, lo que demuestra que sigue habiendo apetito emprendedor y ganas de revolucionar el sector legal. Este año hemos sumado un nuevo compañero de viaje además de Telefónica Open Future y Stepone Ventures. Se trata de Alastria, un consorcio multisectorial español para proveer una infraestructura semipública de Blockchain.

### Retos de Acelera III



Maximizar el conocimiento colectivo

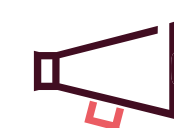


Productividad y eficiencia a través de la automatización



Blockchain y smartcontracts

### ¿A quién nos dirigimos?



Startups innovadoras con menos de cinco años desde su creación e instaladas en Europa



Centradas en Legaltech, con un producto mínimo viable y con un equipo de trabajo sólido







# Hacia el futuro de la abogacía

## DE UN VISTAZO

### Cuatrecasas, entre las 15 primeras firmas más innovadoras de Europa

El ranking Financial Times Innovative Lawyers nos posiciona en su prestigiosa lista de despachos más innovadores europeos. Somos la única firma española entre los primeros 15 bufetes, la segunda en la jurisdicción ibérica y la tercera en Europa continental. El ranking nos destaca en las categorías “Enabling Business Growth”, “Managing and Developing Talent”, “Strategy and Changing Behaviour” y “Supporting Start-ups”.

### #CSMDay: últimas tendencias en comunicación digital

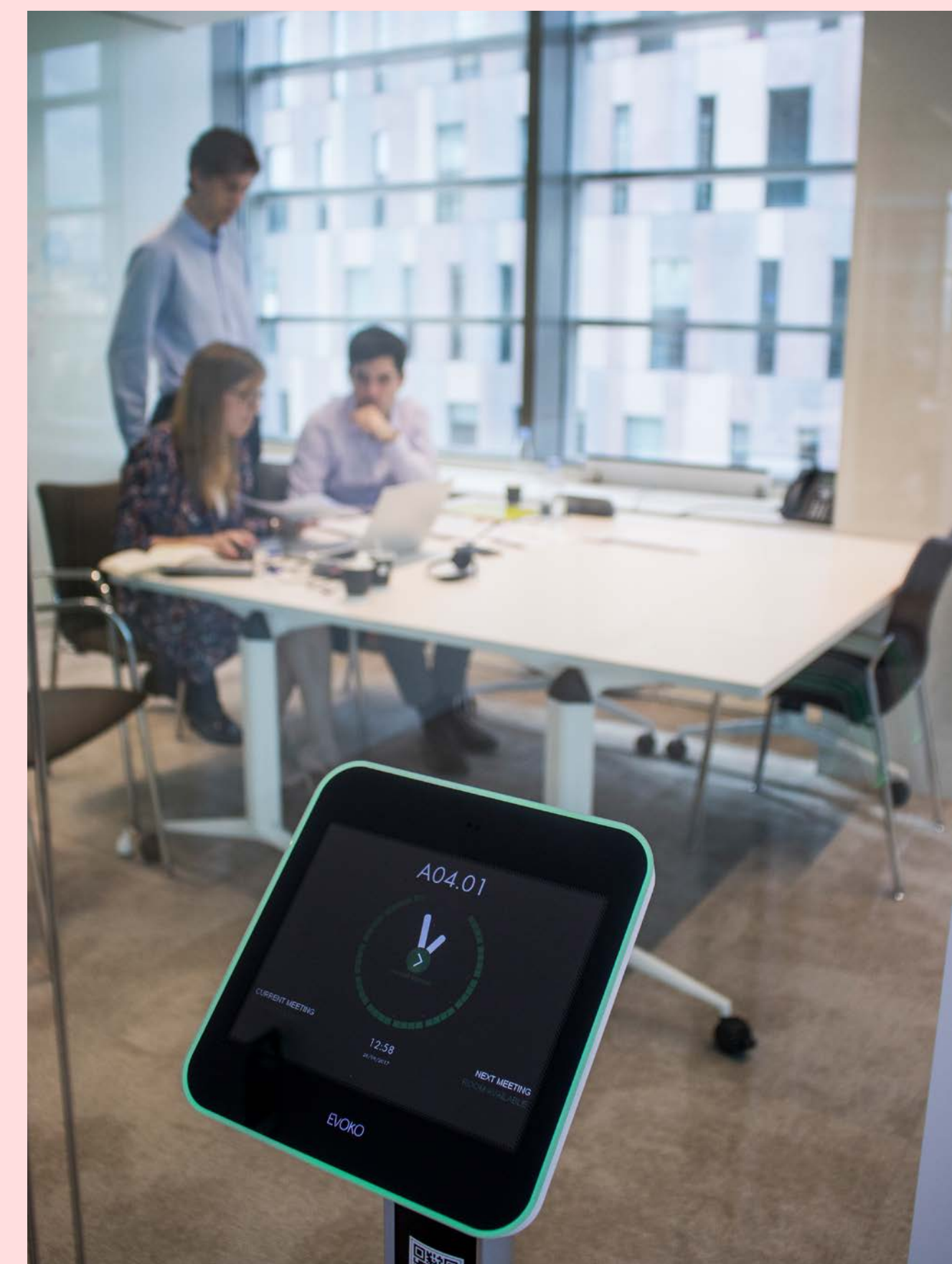
Hemos organizado la tercera edición consecutiva del Corporate Social Media Day, el evento dedicado a la comunicación y marketing digital. La jornada goza de popularidad y reconocimiento, siendo uno de los eventos más seguidos en Twitter en España. En la última edición analizamos el Big Data en comunicación, la era de la posverdad o noticias falsas y el fenómeno de los influencers en redes sociales.

### Aumentamos nuestra presencia digital

Cuatrecasas fue el primer despacho en incorporar las redes sociales en la estrategia de comunicación. Hoy tenemos más de 20.000 seguidores en Twitter y 13.000 en LinkedIn. Nuestros vídeos se han visto más de 250.000 veces y nuestros blogs de actualidad jurídica recibieron más de 20.000 visitas en 2017. Nuestra última apuesta es Instagram. En pocos meses hemos alcanzado el millar de seguidores.

### El equipo de Cuatrecasas, ganador nacional del primer Global Legal Hackathon

Un equipo multidisciplinar de abogados e ingenieros informáticos ha sido el vencedor de la ronda nacional del Global Legal Hackathon. Se trata del primer certamen a nivel mundial en las que equipos de 40 ciudades del mundo participan para crear proyectos legales que favorezcan la mejora del sector jurídico.







# Internacional

## MÉXICO

Nuestra oficina en ciudad de México crece imparable desde que se inauguró en marzo de 2016 y hoy ya cuenta con un equipo de 25 profesionales, seis de ellos, socios. En el último año se han incorporado los socios Marco de la Peña y René Irra, y el consejero Francisco Carbajal. El equipo se especializa en sectores estratégicos como M&A, Financiación de Proyectos, Energía y TMT.

## PEKÍN

En 2017 abrimos oficina en Pekín, dirigida por el socio Pablo Cubel y formada por un equipo de abogados locales y europeos.







# Asesoramiento jurídico de valor

La especialización ya no es suficiente. A ella sumamos la conexión de la experiencia y de territorios y un profundo conocimiento del negocio de nuestro cliente. Esta es nuestra propuesta de valor. Un asesoramiento integral que, además, apuesta por la innovación para abordar la complejidad de las operaciones y se apoya en la tecnología para ser más eficientes.

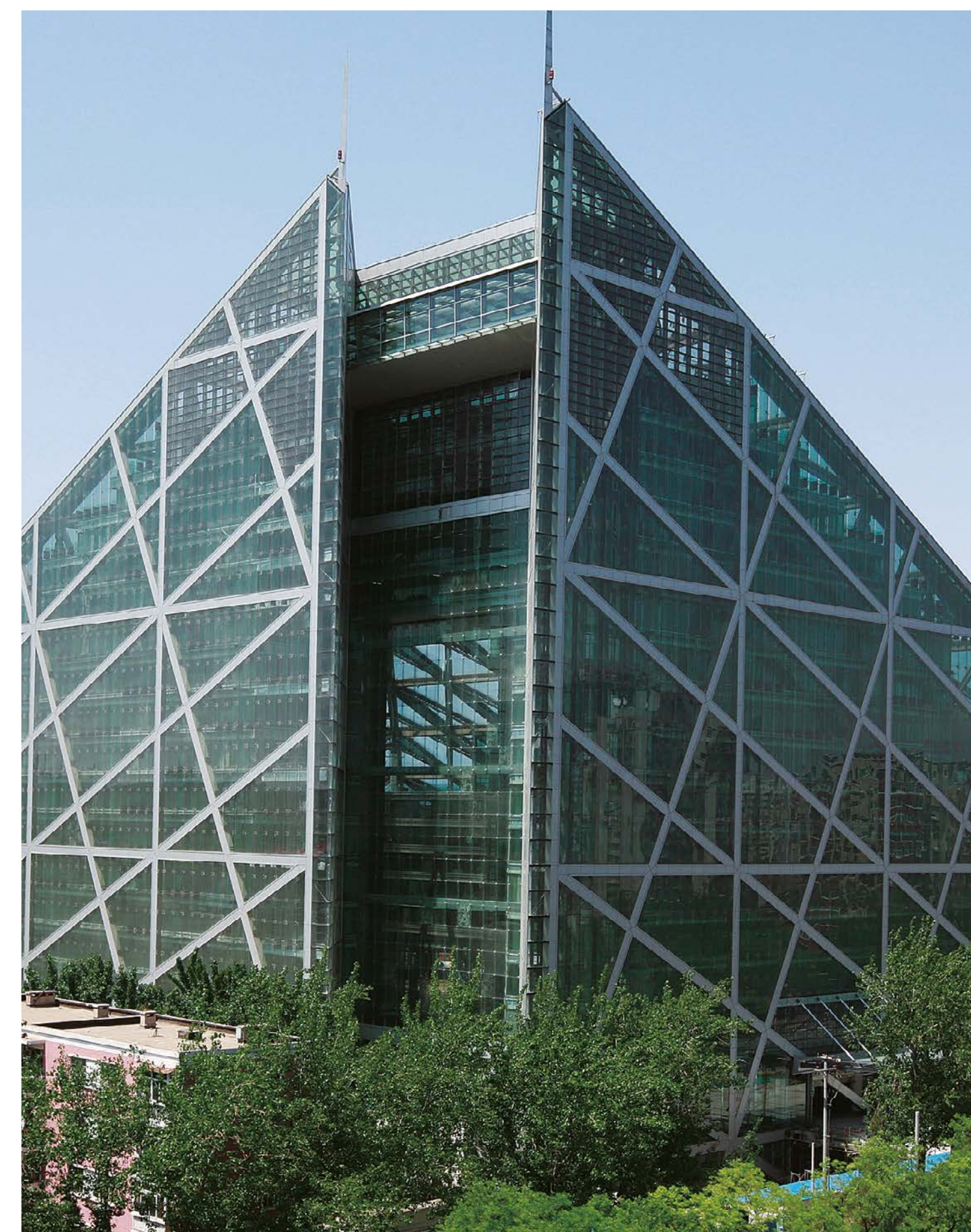
## COOPERACIÓN ENTRE GRUPOS Y OFICINAS

### Nuevo enfoque para la práctica de Inmobiliario

Hemos integrado y reordenado nuestra práctica de Inmobiliario para darle un enfoque plenamente multidisciplinar. Hemos hecho converger servicios de diversa índole, como la contratación civil y comercial, la constitución de estructuras de inversión inmobiliaria, las operaciones de financiación, la fiscalidad, el urbanismo y medioambiente, así como los litigios civiles, para atender las necesidades del boom de Inmobiliario.

### Arquitectura legal para la inversión inmobiliaria internacional

Liderar es muchas veces sinónimo de dirigir y coordinar equipos para llevar a cabo la mejor estrategia. Ha sido el caso de **Kronos y nuestro asesoramiento en la constitución de vehículos de inversión inmobiliaria en España y Portugal, así como los acuerdos de co-inversión con diversos fondos.** El caso tuvo especial complejidad por la estructuración mercantil y regulatoria de los vehículos en diversas jurisdicciones distintas a la ibérica y la coordinación de despachos extranjeros. Además, tuvimos que negociar directamente con los inversores. Fue un verdadero trabajo interdisciplinar.





# Asesoramiento jurídico de valor

## Eficiencia para la adquisición de grandes volúmenes de activos

La complejidad de las operaciones requiere un acercamiento innovador para ser resolutivos. Ha sido el caso del **asesoramiento a Bain Capital en varias operaciones de compra a entidades financieras de carteras de inmuebles (REOs) y créditos (NPLSs) y en la adquisición de Promociones Habitat**. Los equipos de Mercantil, Inmobiliario, Financiero y Fiscal de las oficinas de Barcelona, Madrid y Londres se pusieron manos a la obra para desarrollar procedimientos de adquisición muy eficientes en cuanto a formato y procedimiento de Due Diligence ante el gran volumen de activos y créditos.

## Nos subimos a la ola del Inmobiliario en Portugal

El negocio inmobiliario en Portugal casi alcanzó los 2 billones de euros en 2017, un 50% más que el año anterior. En Cuatrecasas participamos en una de las transacciones más notorias del país: **la venta de Dolce Vita Tejo, uno de los mayores centros comerciales de Portugal. Asesoramos a BPI Xv S.à.r.l. en la venta a AXA Investment Managers de la sociedad propietaria del complejo**. La transacción no estuvo exenta de complejidad debido a las negociaciones entre las partes implicadas y la creación de la estructura contractual que requirió el trabajo coordinado de las áreas de Mercantil, M&A, Financiero, Fiscal y Competencia.



## COOPERACIÓN ENTRE ESPAÑA Y PORTUGAL

### Sello ibérico

La cooperación entre oficinas y prácticas forma parte de nuestro ADN y cobra especial sentido cuando se trata de un caso entre España y Portugal. En este caso **hemos asesorado a la consultora inmobiliaria Deka Immobilien GmbH en la operación de adquisición y posterior arrendamiento de una cartera de 16 inmuebles en ambos países, propiedad del grupo Inditex**. La operación se llevó a cabo en solo cuatro semanas y a la coordinación entre territorios, se sumó una práctica estratégica como la de Inmobiliario, que se ha refundado para ofrecer un servicio integrado.

### La cuna del capital riesgo en España

Cuatrecasas ha acompañado al fondo de Capital Riesgo 3i desde que se implantó en España en los noventa. Varios abogados españoles y portugueses, hoy socios, iniciaron su andadura en la firma haciendo operaciones con el fondo. Fue una de las compañías de capital riesgo pioneras en España. **La venta del 100% del grupo Mémora en España y Portugal** ha sido una de las transacciones más recientes y ejemplo de esta estrecha colaboración.





# Asesoramiento jurídico de valor

## OFICINAS TERRITORIALES COMO PALANCA DE GRANDES CASOS

### Proyecto Goya: las renovables marcan tendencia en financiación

El grupo aragonés Forestalia resultó adjudicataria en un consorcio con otras empresas para desarrollar y financiar el proyecto Goya, nueve parques eólicos de 1.200 MW en Zaragoza. **La financiación de la operación** ha sido singular ya que se cerró el primer Acuerdo de Venta de Energía (PPA) con grupos internacionales como el fondo Mirova, la multinacional General Electric y la energética Engie.

### Confianza de los mercados en la reestructuración bancaria española

**La salida a bolsa de Unicaja Banco** ha sido un caso de éxito fruto de la colaboración de la oficina de Sevilla, buen conocedor del cliente, con la experiencia en Mercado de Valores de la oficina de Madrid. Unicaja es el resultado de integración de varias cajas de ahorro. El apoyo y confianza de los inversores internacionales en su salida a bolsa, muestra la solidez del sector financiero español tras la reestructuración.

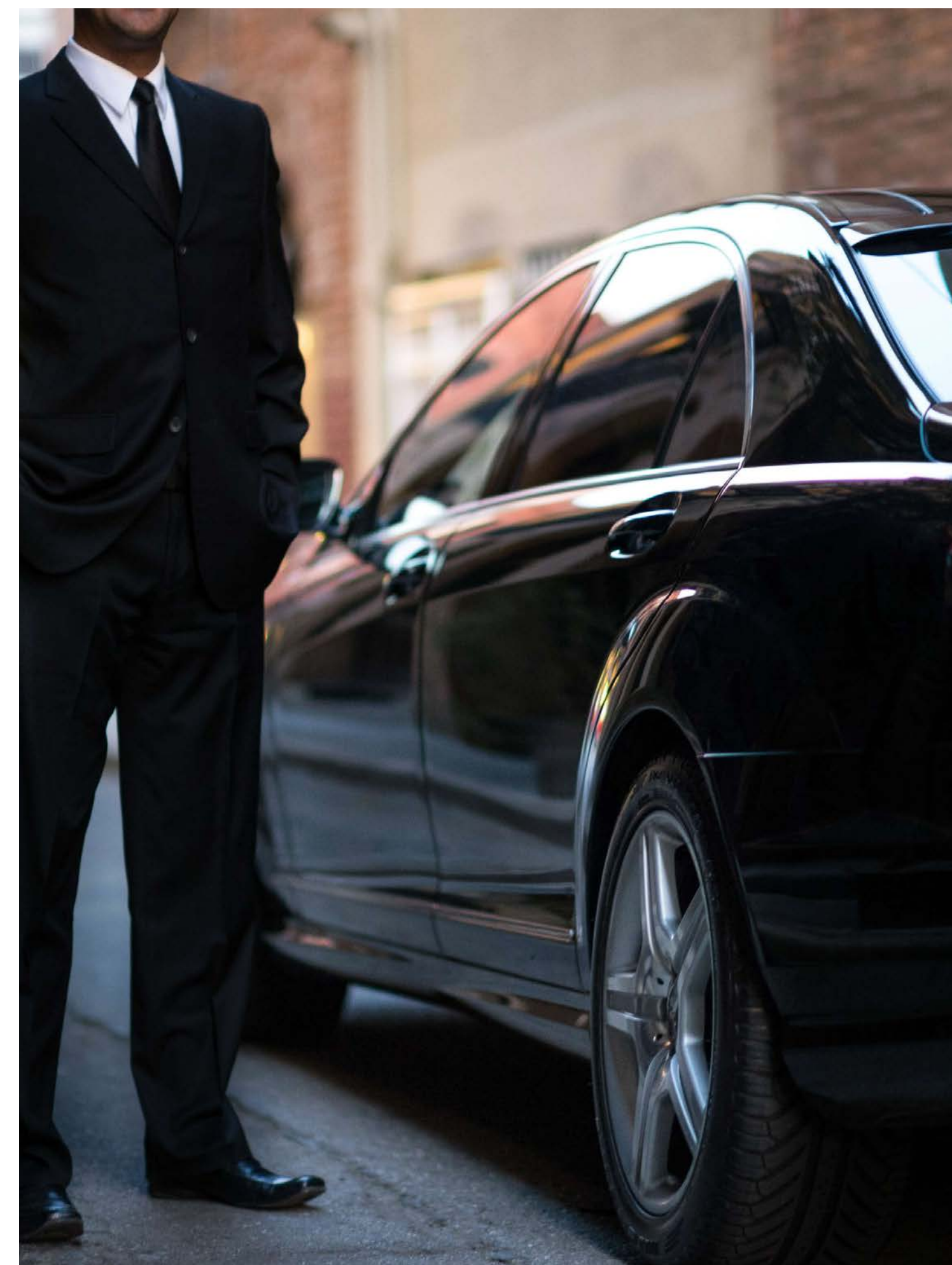
## SINERGIAS CON LA RED EUROPEA

### Uber y el nuevo paradigma de economía colaborativa

Hemos colaborado estrechamente con nuestro aliado Gide en el **procedimiento prejudicial de Uber Systems instado por Elite Taxi ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)**. La asociación presentó una demanda a Uber España al Juzgado de lo Mercantil nº3 de Barcelona por competencia desleal. El juzgado elevó la cuestión al TJUE para dilucidar si los servicios de Uber debían considerarse una actividad de transporte o un servicio electrónico de intermediación.

EL 20 de diciembre de 2017 la Gran Sala del TJUE consideró en sentencia que son “*servicio de intermediación [que] forma parte integrante de un servicio global cuyo elemento principal era un servicio de transporte*”. Ante este fallo, el Juzgado de lo Mercantil desestimó la demanda

El trabajo conjunto de los equipos de Gide y Cuatrecasas ha permitido ofrecer un asesoramiento especializado de alto nivel y adaptado a las necesidades del cliente en un asunto de gran trascendencia en todo el territorio de la Unión Europea.







# Asesoramiento jurídico de valor

## POSICIÓN ESTRATÉGICA DE NUESTRAS OFICINAS INTERNACIONALES

### Puente a América Latina

Tras alcanzar los dos años de crecimiento consolidado en Ciudad de México y nuestra presencia en Bogotá a través de Posse Herrera Ruiz + Cuatrecasas, hemos multiplicado nuestra capacidad de asesoramiento en América Latina. Ahora podemos asesorar en operaciones que antes quedaban fuera de nuestro alcance y ofrecer a los clientes soluciones más completas, acompañándoles en sus inversiones internacionales.

Algunos ejemplos:

**Faes Farma:** Asesoramiento en la adquisición del 50% de las acciones de MIT Farma, y en la negociación de acuerdos relacionados.

**Pernod Ricard:** Asesoramiento en la venta, a través de su filial mexicana y española, del negocio de brandies y vinos Domecq, a Bodega Las Copas.

**GFI:** Asesoramiento en la compra del 100% de las acciones de Gesfor México.

### **Banco Sabadell y Fondo para la Internacionalización de la Empresa (FIEM):**

Asesoramiento en el financiamiento para la construcción y puesta en marcha de un parque eólico con una capacidad anual estimada de generación de 291,9 GWh en Tizimín, México.

**Caixabank, SabCapital:** Asesoramiento en la financiación del complejo hotelero de lujo conocido como Banyan Tree Mayakoba, en Playa del Carmen, México.

### Acompañando al cliente en su inversión internacional

Globalizar para globalizarse. Buena parte de nuestro crecimiento internacional viene marcado por la expansión de nuestros clientes más allá de la jurisdicción ibérica. Es el caso de la apertura a nuevos mercados de Caixabank, como una sucursal en Francia, la resolución de consultas sobre la prestación de servicios bancarios en Marruecos o la estructuración de la operación de inversión en Schuldschein, Alemania.







# Asesoramiento jurídico de valor

## DE UN VISTAZO

### Cuatrecasas, firma más activa en M&A en Iberia

Cuatrecasas revalida su liderazgo como la firma más activa en M&A en España y Portugal con 91 operaciones valoradas en 6.000 millones de euros en 2017 según Mergermarket. Además, mantenemos los resultados logrados en Chambers y mejoramos posicionamientos individuales. En España la firma se sitúa en primer rango en 13 de 23 prácticas. También son significativas las menciones individuales a los abogados de la firma, con más de 130 abogados señalados por su excelencia.



### Chambers reconoce a Cani Fernández su “Outstanding contribution to the legal profession”

El prestigioso directorio jurídico Chambers ha otorgado a Cani Fernández el premio honorífico “*Outstanding contribution to the legal profession*”. Se trata de la primera mujer que recibe el galardón.

“Creo en las sociedades abiertas donde el éxito es alcanzado por aquellos que trabajan duro, perseveran y son capaces de colaborar con los demás.”

Cani Fernández



### Éxito en el M&A and Private Equity Forum de España y Portugal

Un año más, Cuatrecasas ha organizado el Spanish M&A and Private Equity Forum y el primer M&A Outlook en Portugal. El mercado de fusiones y adquisiciones alcanza cifras record en ambas jurisdicciones.







# Asesoramiento jurídico de valor

## Diana Rivera y Marco Sanz, mejores abogados jóvenes de España

Iberian Lawyer premia a los dos socios de Cuatrecasas en los 40 under 40 awards, que reconocen los 40 abogados españoles y portugueses más talentosos por debajo de la cuarentena. La socia, además, ha recibido el galardón especial “*Outstanding achievement*” por sus méritos y proyección.



## Nuevas ediciones de “La Filantropía del siglo XXI”

Hemos celebrado la tercera y cuarta edición de este evento único que ya va camino de consolidarse bajo la marca Cuatrecasas. En los últimos años la filantropía ha vivido un auténtico revulsivo y son cada vez más las empresas que colaboran en proyectos público-privados o emprenden iniciativas particulares para causar un impacto positivo en proyectos internacionales o sus comunidades más cercanas.

- 4 Educación de calidad
- 8 Trabajo decente y crecimiento económico
- 9 Industria, innovación e infraestructura





# Equipo

---







# ¡Vive Cuatrecasas!



¿Qué es Cuatrecasas? ¿Cómo nos valora nuestro equipo? ¿Cómo nos percibe la sociedad? Hemos preguntado sin complejos para conocer aquellos aspectos que nos hacen genuinos y poder así ofrecer una experiencia profesional completa a los que ya están con nosotros y los que están por venir. Queremos que aprendas con los mejores, revolucionar la abogacía y no ponemos barreras a nuestros retos. Lo hemos resumido en dos palabras: **¡Vive Cuatrecasas!**

## EL PERFIL DE NUESTRO ABOGADO

Cuatrecasas es un despacho joven. La media de edad es de 37 años con una antigüedad promedio de 9 años. La mayoría de nuestros profesionales son de la generación X (del 1965 al 1984) y Millenials (del 1984 al 1994).

## CONOCE NUESTRO PROYECTO DE EMPLOYER BRANDING



### Aprende con los mejores

Las mejores ideas se construyen en equipo. Compartir conocimiento, criterios y responsabilidades para mejorar cada día.



### Llegarás donde quieras

Somos un equipo apasionado con lo que hacemos y cómo lo hacemos. Nos gustan los retos y contamos con profesionales que aportan ideas y son capaces de llegar más lejos.



### Revolution

Somos los protagonistas de un sector que está cambiando. Proponemos y nos atrevemos a hacer las cosas de forma diferente. Nuestras ideas construyen el presente y futuro de Cuatrecasas.



### ¡Vive Cuatrecasas!

Te podríamos contar la cercanía de nuestros equipos; el trabajo en grupos horizontales y flexibles; nuestros planes de formación; la experiencia internacional del despacho, pero mejor... Vive Cuatrecasas en primera persona.





# ¡Vive Cuatrecasas!

## DE UN VISTAZO



### Cuatrecasas, una de las firmas más atractivas para los estudiantes de Derecho

El estudio elaborado por Universum nos reconoce como el segundo despacho en el que los alumnos quieren trabajar y destaca la estrategia de #EmployerBranding de Cuatrecasas como la mejor actividad de captación de talento.

### Conectad@s

En Cuatrecasas queremos conectar y tejer redes entre nuestro equipo y el mejor talento. No nos cansamos de organizar los encuentros Alumni para recibir de nuevo a todos los profesionales que han dejado huella en el despacho. En Madrid, por primera vez, hemos celebrado el evento After Young, un *afterwork* dirigido a jóvenes que trabajan en diferentes ámbitos, como el financiero, legal y emprendedor.

### Innovación en Recursos Humanos

Hemos organizado el evento 'Anticipando el futuro del trabajo', en colaboración con Future for Work (FFWI) y PeopleMatters. Reflexionamos sobre el avance de los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales en el actual contexto de transformación.

### La Universidad Carlos III de Madrid, vencedora de la octava edición de #JessupSpain

Cuatrecasas acoge por octavo año consecutivo la edición nacional de Jessup Moot Court, la competición internacional de estudiantes de Derecho.



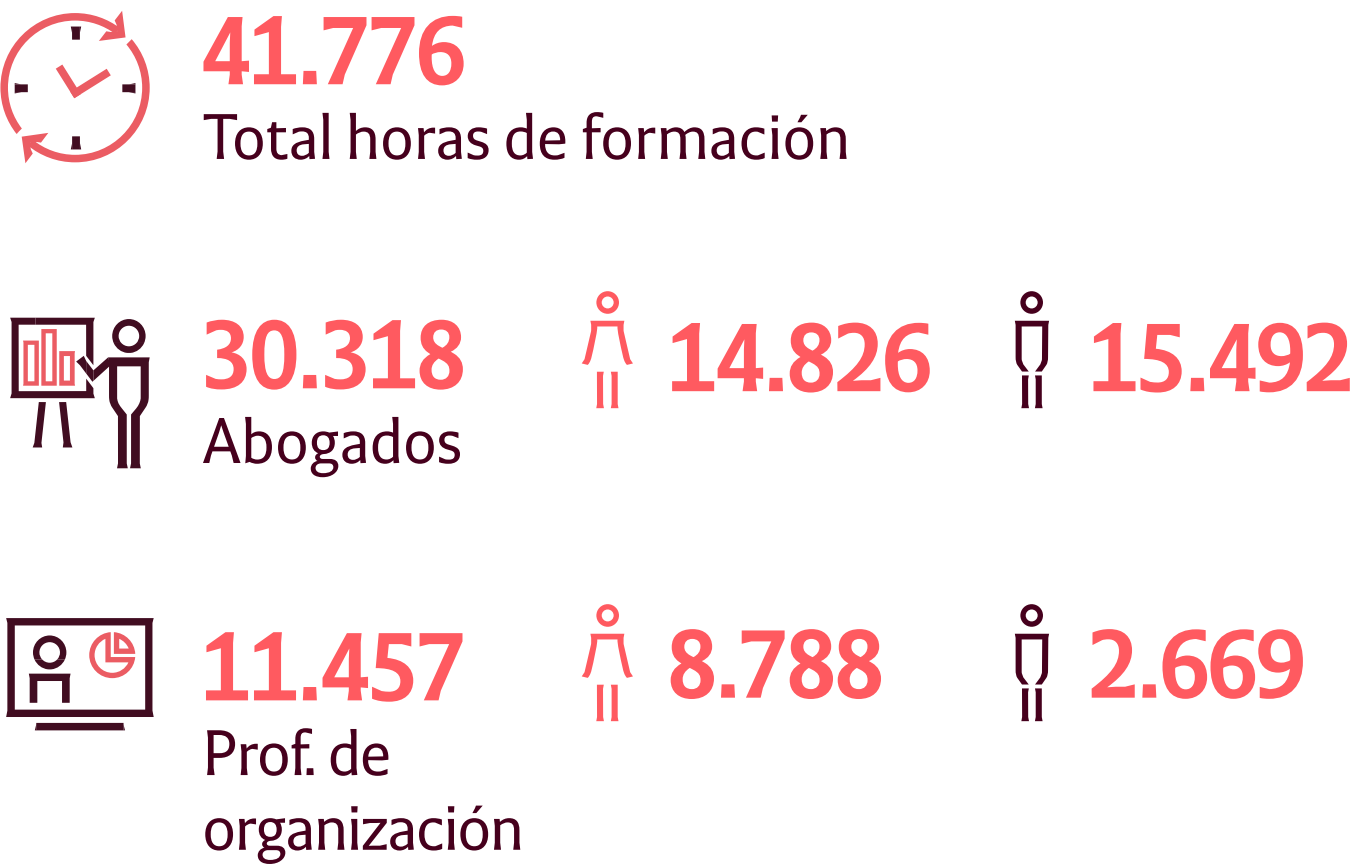


# Formación e inversión en tecnología

Seguimos convencidos de que la formación es la mejor herramienta para despertar el potencial de nuestros profesionales. Pero también aquí nuestro enfoque es integral y transversal. Además del conocimiento jurídico y el desarrollo de habilidades, sumamos las competencias digitales para liderar la transformación tecnológica que nos hemos propuesto.

## FORMACIÓN

### Horas de formación 2017



### Histórico de formación

Año	Módulos	Ediciones cursadas	Horas impartidas	Asistentes	Calificación media
2017	79	191	1.305	6.542	8,6
2016	70	385	1.449	7.933	8,6
2015	63	265	1.118	6.468	9,3
2014	79	328	1.334	4.608	9,1

## METAS VOLANTES

Este programa formativo se dirige a nuestros asociados principales, sénior y nuevos socios a través de un itinerario adaptado a las necesidades de cada categoría.

Meta Asociado Principal	<b>38</b> 2014	• 2015	<b>43</b> 2016	• 2017	• 2018
Meta Asociado Sénior	<b>8</b> 2014	<b>32</b> 2015	<b>17</b> 2016	<b>12</b> 2017	<b>14</b> 2018
Meta Socio	<b>1</b> 2014	<b>3</b> 2015	<b>2</b> 2016	• 2017	<b>2</b> 2018






# Formación e inversión en tecnología



## CAPACITACIÓN TECNOLÓGICA

Ofrecemos formación personalizada y a la carta a través de los Floorwalkers, expertos tecnológicos que instruyen in situ y a demanda a nuestro equipo. El Genius Bar, en la cafetería de la oficina de Barcelona, ofrece el mismo servicio.

### Inversión tecnológica



**2,3**  
millones de euros

### Formación



**4.257**  
sesiones



**2.117**  
horas



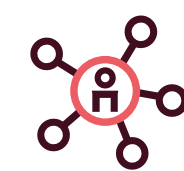


# Participación

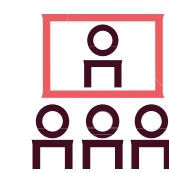
Abandonamos las tradicionales evaluaciones anuales del socio a los asociados para caminar hacia un modelo de feedback continuo, donde los abogados participan y ganan mayor control sobre su propia progresión profesional. Además, seguimos explorando las oportunidades de la flexibilidad en el trabajo con la ampliación de una prueba piloto de smart working. Por último, promovemos encuentros de la dirección con nuestros asociados, en mesas de debate abiertas para que fluya el diálogo. Todo ello se complementa con adecuados canales de comunicación interna que permiten la interactividad.

## PLAN ESTRATÉGICO

En 2017 hemos culminado la implantación del Plan estratégico 2020. La experiencia ha sido muy positiva con:



**9**  
Grupos de trabajo



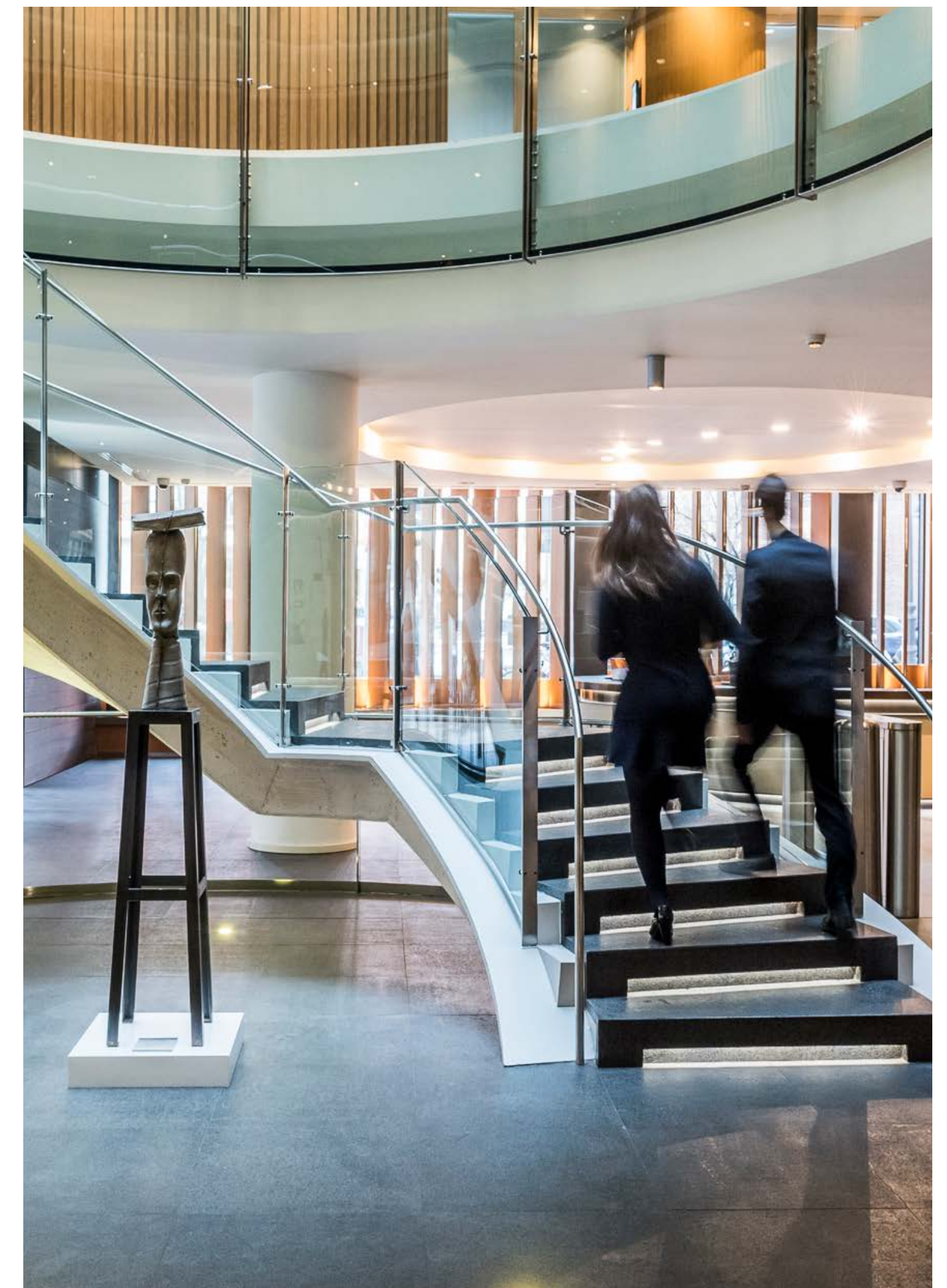
**27**  
Talleres para co-crear medidas de acción



**40**  
Propuestas se escalaron a Dirección General



**10**  
Medidas se han priorizado en talento femenino, generación de valor y trabajo flexible






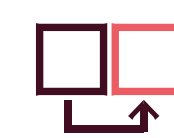
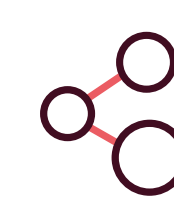





# Participación

## FEEDBACK CONTÍNUO: CARRERAS MÁS TRANSPARENTES Y PARTICIPATIVAS




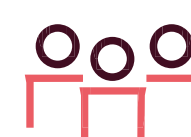
El nuevo modelo de desarrollo de nuestros asociados apuesta por la transparencia y la corresponsabilidad a través de una herramienta de información actualizada y evaluación compartida. Los hacemos corresponsables en la gestión de su carrera y . de los objetivos y competencias clave para la progresión.

-  Simplificación del proceso
-  Transparencia
-  Objetividad
-  Fomento del diálogo entre el asociado y su responsable
-  Competencias conectadas con los objetivos de negocio del grupo.
-  Focalización en el desarrollo futuro del abogado, no en su desempeño pasado.

## SMART WORKING

En 2017 pusimos en marcha las primeras pruebas piloto de trabajo flexible en el 10% de nuestros colaboradores. Los resultados no han podido ser más positivos y demuestran que introducir medidas de trabajo inteligente redunda en mayor productividad, eficiencia, motivación y mejor conciliación de la vida personal con la profesional. Estamos ampliando los pilotos hasta los 200 profesionales.

### 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 para programar reuniones. De 9h a 17h.
-  Ampliación de grupos. Más áreas de práctica, colectivos de organización y oficinas territoriales.





# Participación en el entorno

---







# Fundación Cuatrecasas

Educación de calidad

Paz, Justicia e Instituciones Sólidas

Alianzas para lograr los objetivos

## RENOVACIÓN DE LA FUNDACIÓN CUATRECASAS

La Fundación Cuatrecasas ha revisado los acuerdos que mantiene con las entidades colaboradoras para centrarse en sus nuevos cometidos: la promoción del Estado de Derecho y el acceso a la Justicia. La Fundación arranca con dos grandes proyectos.

### Fundación Pro Bono España

La creación de la primera *clearing house* en España: la Fundación ProBono España, nacida con el soporte e implicación de una amplísima representación del sector legal español, impulsará los servicios legales Pro Bono en nuestro país.



### Premio Manuel Olivencia al Buen Gobierno Corporativo

Proyecto insignia de la Fundación: la entrega del Premio Manuel Olivencia al Buen Gobierno Corporativo, un galardón que reconocerá anualmente las conductas empresariales que fomenten y mejoren el gobierno corporativo en España.

### Beca Manuel Olivencia

El programa se orienta a licenciados en Derecho en las universidades andaluzas, con el objetivo de respaldar sus estudios de posgrado en cualquier universidad o centro de enseñanza superior de Estados Unidos o cualquier país del Espacio Europeo salvo España-. Le beca, de carácter anual, tendrá una dotación de 60.000 euros.

# Pro Bono

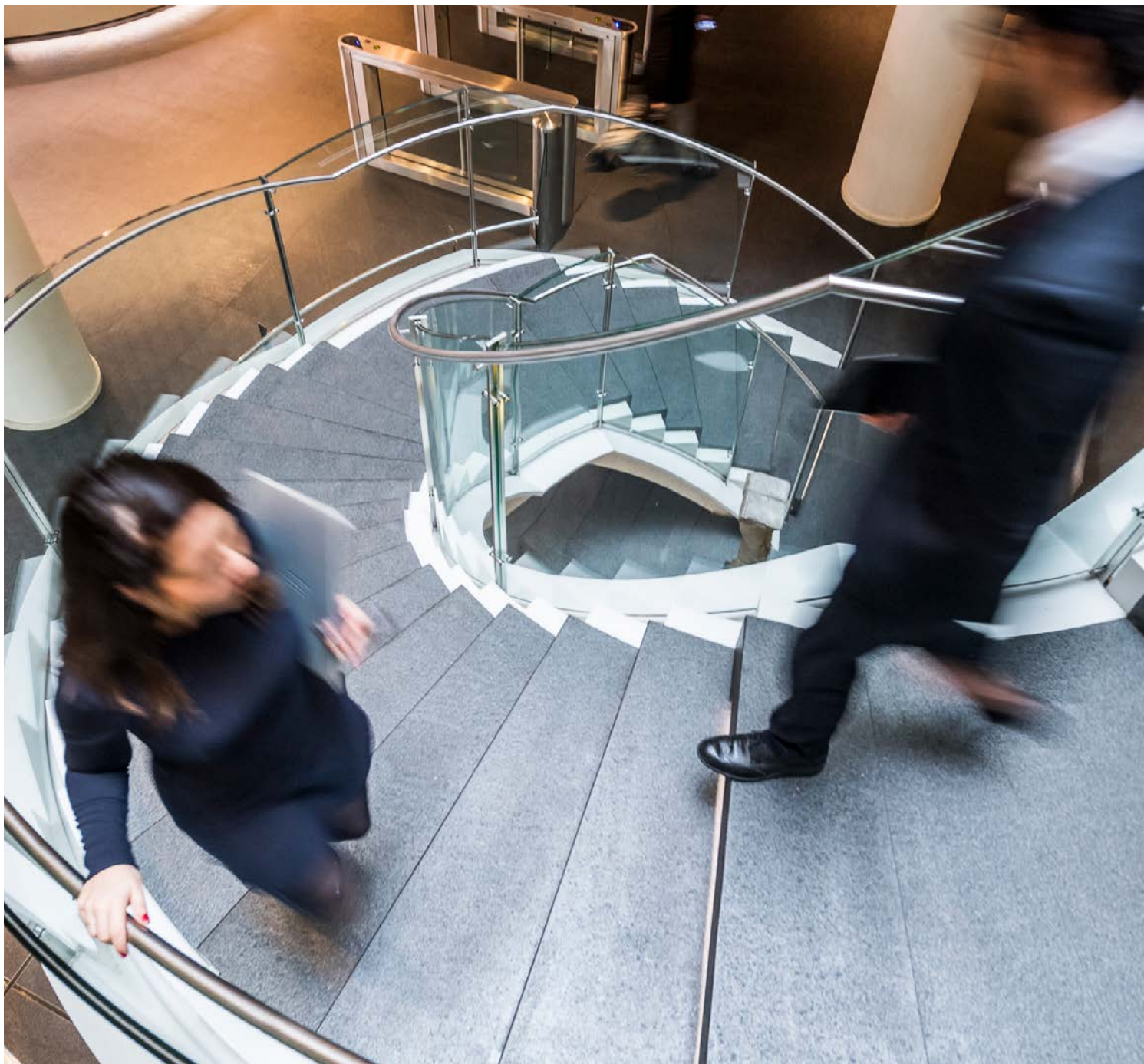
Fin de la pobreza

Paz, Justicia e Instituciones Sólidas

Alianzas para lograr los objetivos

## PRO BONO

Horas	Abogados	Asuntos
2017: 1.632	2017: 183	2017: 45
2016: 2.072	2016: 161	2016: 27
2015: 1.763	2015: 153	2015: 24







## DE UN VISTAZO

### Comprometidos con los ODS

Red Española de Pacto Mundial ha celebrado en Cuatrecasas el segundo aniversario de la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en la que ha presentado la guía “ODS año 2. Análisis, tendencias y liderazgo empresarial en España.” El documento ofrece un análisis de las medidas que empresas del Ibex 35 están implantando para convertirse en embajadoras de los ODS.

### Forética: Clúster de Transparencia, Buen Gobierno e Integridad

Cuatrecasas fue el primer despacho de abogados socio de Forética y cuando esta asociación articuló en 2017 el Clúster de Transparencia, Buen Gobierno e Integridad no dudamos en participar en sus trabajos. El clúster es una plataforma de empresas que sirve de punto de encuentro en liderazgo, conocimiento, intercambio y diálogo en materia de transparencia, integridad y buen gobierno. Está liderado por AENA, Bankia, Grupo Cooperativo Cajamar y LeroyMerlin, y agrupa a 50 empresas españolas.

Desde que arrancó en 2017 y durante el 2018 el clúster ha centrado su atención en las tendencias globales vinculadas a las herramientas y conocimientos que deben adquirir los consejeros en sostenibilidad y los riesgos derivados de aspectos extra-financieros. También ha examinado la relación entre la transparencia en la gestión y las políticas de inversión de los distintos agentes.

Javier Foncuberta es nuestro socio representante. Hemos colaborado y participado en los diversos encuentros y sesiones de análisis de normativa en fase de desarrollo, y hemos contribuido conocimiento sobre las implicaciones para la empresa y su adaptación al Real Decreto-ley 18/2017 sobre divulgación de información no financiera.





# Acción social



Fin de la pobreza



Educación de calidad



Igualdad de género



Paz, Justicia e Instituciones Sólidas



Alianzas para lograr los objetivos

Formación profesional y emprendeduría, deporte, música y, sobre todo, mucha participación y generosidad. Queremos apoyar proyectos cercanos, con un efecto directo sobre nuestro entorno. Nos valemos del talento y el capital humano para lograrlo.

## ROCK AND LAW

Un año más, los despachos de abogados han cambiado las leyes por las partituras para dar un concierto benéfico en España y Portugal con el objetivo de recaudar fondos a favor de una entidad social. Se trata de un ejemplo inédito en el mundo de la RSC ya que la competición profesional se deja de lado para dar paso a la solidaridad.



### Lisboa

*Participantes:* AAbreu Advogados, CMS Rui Pena & Arnaut, Cuatrecasas, DLA Piper ABBC, FCB Associados, Garrigues, Gómez-Acebo & Pombo; Linklaters, Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados; PLMJ, Sérvulo & Associados, SRS Advogados, Uría Menéndez – Proença de Carvalho e Vieira de Almeida.

*Entidad apoyada:* Associação Estudo e Integração Psicossocial (AEIPS), para la inserción laboral y educativa de personas con discapacidad mental.



**67.200€**

Total recaudado

### Madrid

*Participantes:* Fundaciones de Clifford Chance, Cuatrecasas, Fernando Pombo, Garrigues y Profesor Uría.

*Entidad apoyada:* Asociación Debra – Piel de mariposa. La entidad atiende a las familias afectadas por esta rara enfermedad.



**62.000€**

Total recaudado



# Acción social

## FORMACIÓN

### Aula de Emprendedores

Colaboramos de nuevo con la sexta edición del Aula de Emprendedores Aprende y Emprende de Fundación Prevent y ESADE. Este programa se dirige a jóvenes emprendedores con capacidades distintas a través de formación de máximo nivel y acompañamiento en la puesta en marcha de un proyecto empresarial. En Cuatrecasas hemos establecido una sólida relación de confianza desde la primera edición ofreciendo tutorización y docencia.

Ediciones Barcelona y Madrid	2014	2015	2016	2017
Número de formadores	4	13	13	13
Total horas impartidas	6	18	18	18
Número de tutores	4	5	7	5



### Lab de acción social y empresa

Se trata de un programa de Blanquerna (Universitat Ramon Llull) dirigido a profesionales que trabajan en pequeñas y medianas entidades no lucrativas, concebido como un laboratorio para desarrollar un proyecto real aplicado a la propia entidad participante. Por segundo año consecutivo apadrinamos una entidad e impartimos talleres jurídicos. En la última edición, apadrinamos el proyecto Asociación “Valentes i Acompanyades”.

### Girl Move

Apoyamos a esta fundación mozambiqueña a favor de la educación de jóvenes a través de la financiación y la organización de prácticas en nuestra firma para mujeres recién licenciadas en Derecho.





# Acción social

## DEPORTES

### Trailwaker

Hemos participado en la nueva edición de Oxfam Intermon Trailwaker, la carrera solidaria de 100 kilómetros en tres puntos distintos de la geografía española: Girona, Madrid y Vitoria. El objetivo: recaudar fondos que se destinan a más de 400 proyectos de cooperación y acción humanitaria.

 **611.549,06**  
euros totales recaudados

 **4.858 euros**  
Aportación de Cuatrecasas

 **3 equipos**  
**18 participantes**  
Participación de Cuatrecasas

### Cuatrecasas Sports Club

Nuestro equipo de deporte fomenta y gestiona la participación en iniciativas deportivas solidarias como la Carrera de la Mujer, la Carrera de la Cruz Roja, la Trail Antena Solidaria, la Carrera de las Empresas o los Juegos Interempresa. Desde la creación de este departamento, se han apuntado más de 700 participantes a estas competiciones.



## OTRAS ACCIONES SOLIDARIAS

Mercadillo solidario de Fundación Prodis. Más de 4.000 euros recaudados.

Subasta benéfica “Be part” para apoyar a la Fundación Ayuda a la Infancia Hogares Bambi Colombia (Madrid).

Torneos de ping-pong para la campaña “Ningún niño sin colonias” de la Fundación Pere Tarrés, y recogida de juguetes para el Hospital Sant Joan de Déu (Barcelona).

Recaudación de fondos para la asociación Movimento ao Serviço da Vida (Lisboa), para apoyar a colectivos desfavorecidos en Portugal, Brasil y Santo Tomé y Príncipe.

Apoyo a Brigada do Mar en una campaña de limpieza de la costa portuguesa. Han participado más de 100 profesionales de las oficinas de Lisboa y Oporto y se recogió más de una tonelada y media de residuos de la playa.



# Medioambiente

Continuamos los esfuerzos para reducir nuestra huella de carbono y los consumos, a la vez que propiciamos un entorno de trabajo saludable y sostenible. Y estos esfuerzos son recompensados y reconocidos con el sello Leed Gold en nuestras oficinas más grandes. Vamos a desterrar el plástico en los office de la firma y el restaurante/cafetería de la oficina de Barcelona y Madrid antes de que termine el 2018. Seguimos apostando por la tecnología para reducir el consumo de papel e impulsamos las reuniones a distancia para disminuir los desplazamientos innecesarios.

12

13

## IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

La política *paperless* y la eficaz gestión de residuos han surtido efecto y en un año hemos reducido significativamente el impacto medioambiental. A pesar de la inversión en tecnologías para reducir los desplazamientos, el aumento de nuestra presencia internacional ha comportado un ligero incremento en las emisiones de gases.

EMISIONES DE GASES	2014	2015	2016	2017	BALANCE
Alcance 1*	6,55	6,88	6,2	4,2	-32,26%
Alcance 2**	1.255,5	1.312,9	1.474,7	1.213,23	-17,73%
Alcance 3***	2.051,7	2.323,2	2.220	3.628	63,42%
TOTAL EMISIONES	3.313,75	3.642,98	3.700,90	4.845,43	30,93%

\* 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	2017	BALANCE
Papel (Kg)	101.232	96.920	84.701	76.170	-10,07%
Residuos (Kg)	45.146	49.339	45.141	1.585	-96,49%
Electricidad (kWh)	4.561,7	4.832,7	5.430,1	5	-3,7%
Agua (M³)	6.428	6.124	8.950	4.845,43	104,4%





# Medioambiente

## Medalla de oro en nuestras oficinas

Las oficinas de Barcelona y Madrid, las más grandes en dimensión y capacidad, han obtenido el sello **Leed Gold**. Esta certificación internacional garantiza que se han optimizado los sistemas de construcción y recursos naturales para reducir al máximo el impacto sobre el medioambiente y las personas que habitan en el edificio. Nuestra oficina en Ciudad de México posee el sello **Leed Platino**, la máxima categoría en esta certificación.



## Más tecnología, menos papel

El programa paperless es uno de los más antiguos en nuestros procesos. Aún así, seguimos reduciendo el uso del papel, lo que redundará en mayor eficiencia y menor impacto medioambiental.



Tecnología: doble pantalla para los trabajadores y sistema de impresión inteligente.



Digitalización de procesos: facturación electrónica, digitalización de documentos y firma electrónica para la contratación.

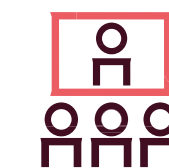
## Gestión de residuos

Hemos dispuesto contenedores especiales en nuestras oficinas para favorecer el reciclaje, con especial hincapié en el plástico. Queremos reducir al máximo el uso de este material, empezando por las botellas. En Barcelona estamos sustituyendo el plástico por otro másgradable o fomentando medidas de consumo alternativas.

## Movilidad sostenible



Puesta en marcha del Plan de Movilidad y Seguridad Vial para disminuir las incidencias en los desplazamientos de nuestro equipo.



Menos desplazamientos entre oficinas para las reuniones gracias a un buen sistema de videoconferencias y programas de reunión a distancia desde el puesto de trabajo.



Fomento de uso del transporte más sostenible. Los parkings de nuestras oficinas de Barcelona y Madrid disponen de plazas gratuitas para bicicletas.



# ANEXO

## LISTA DE ASPECTOS MATERIALES DE LA MEMORIA CORPORATIVA

- Desempeño económico
- Energía
- Empleo
- Salud y seguridad en el trabajo
- Relaciones entre los trabajadores y la dirección
- 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/Av. Diagonal, 191, 08018 Barcelona                                 | • Alessia Consultoria, LDA / Largo 17 de Setembro nº 3, 4º andar - Luanda (Angola)   |
| • Gesdocument y Gestión, S.A./ Roc Boronat, 147 10º, 08018 Barcelona                                    | • Cuatrecasas S.C. / Avda. Pº de la Reforma, 483 piso 50 - Col. Cuauhtemoc 06500 Ciudad de México (México)                             |
| • Cuatrecasas Gonçalves Pereira Propiedad Industrial, S.R.L. / Av. Diagonal 191, 08018 Barcelona        | • Cuatrecasas Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SPRL / Praça Marques de Pombal 1 8º - 1250-160 Lisboa (Portugal) |
| • Cuatrecasas Gonçalves Pereira SARL AU /Tour Crystal - 20030 Casablanca (Marruecos)                    | • Mediterranean Search, S.L. / Roc Boronat, 147 10º - 08018 Barcelona  |
| • Tour Ouest Immobilière SARL AU /Tour Crystal - 20030 Casablanca (Marruecos)                           | • Cuatrecasas Ventures, S.L. / Av. Diagonal, 191 - 08018 Barcelona   |
| • Cuatrecasas Gonçalves Pereira LLP / 125 Old Broad street - London EC2N 1AR (UK)                       | • PHR+Cuatrecasas S.A.S./ Carrera 7 nº 71-52 Torre A 5º - Bogotá (Colombia)  |
| • Cuatrecasas Gonçalves Pereira LLP/ 110East 55th street - New York, NY 10022 (USA)                     | • CGMP, LLP / 110 East 55th Street - New York, NY 10022 (USA)  |
| • Cuatrecasas Gonçalves Pereira Consultoria em Negocios LTDA/ Rua da Boa Vista 186 - Sao Paulo (Brasil) |  |





# 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

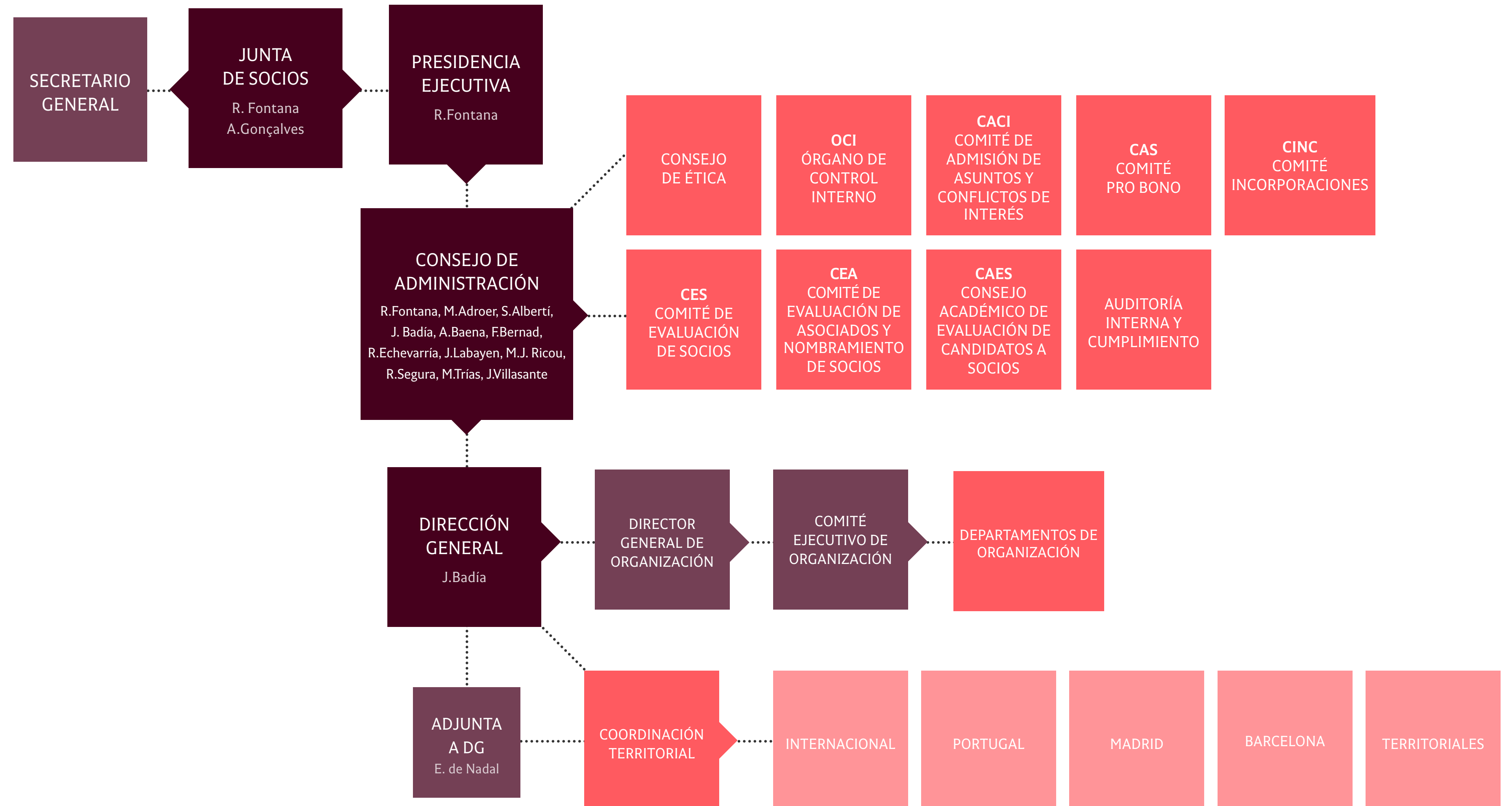
Cada tres meses todos los colaboradores de la firma deben suscribir el Código de Ética y Deontología y la política de Prevención del Blanqueo de Capitales y confirmar que conocen las políticas y conductas ahí expresados.





# ANEXO

Organigrama de la Firma







# ANEXO

## Consejo de Ética

### Expedientes

AÑO	Nº DE EXPEDIENTES	DENUNCIA DE DIRECCIÓN GENERAL	DENUNCIA PERSONAL	DENUNCIA EXTERNA
2017	1	1	-	-
2016	4	3	-	1

Ninguna de las denuncias llegó al Consejo de Ética a través del canal interno de denuncias. Las denuncias fueron instadas por Dirección General o dirigidas al Consejo de Ética por un abogado externo al despacho.

## Tipología de infracción denunciada

- Descortesía profesional o falta de lealtad entre abogados
- Asesoramiento erróneo
- Incumplimiento de verificación de las normas de conflicto comercial
- Incumplimiento del deber de confidencialidad de los documentos confiados a un abogado con motivo de la defensa de un caso

### Archivos y sanciones

AÑO	ARCHIVOS	SANCIONES
2017	-	1
2016	2	2

## Comisión de igualdad

### Evolución de los datos de representatividad de género en los comités y roles de gestión

	2013			2015			2016		
	Total	Nº M.	% M.	Total	Nº M.	% M.	Total	Nº M.	% M.
Cargos en órganos de Gestión y gobierno									
Junta de socios: Presidente y Secretario	2	-	0%	2	-	0%	2	-	0%
Consejo de Administración	11	1	9%	11	1	9%	12	2	17%
Dirección General	7	1	14%	6	1	17%	5	1	20%
Adjuntos a la Dirección General	4	1	25%	6	2	33%	5	2	40%
Comité de Evaluación de Socios (CES)	4	-	0%	6	3	50%	6	3	50%
Comité de Evaluación de Asociados (CEA)	10	2	20%	12	4	33%	11	3	27%
Comité de Admisión de Asuntos, Conflictos de Interés y Prevención de Blanqueo de Capitales (CACI)	6	1	17%	6	1	17%	6	1	17%
Comité de Incorporaciones (CINC)	11	4	36%	19	7	37%	20	8	40%
Comité de Grupos Territoriales (CGT)	13	1	8%	13	1	8%	12	1	8%
Comisión de Igualdad	16	9	56%	16	9	56%	8	4	50%
Área de Negocio Internacional	5	-	0%	7	1	14%	4	-	0%
Consejo de Ética	5	2	40%	5	3	60%	5	3	60%
Comisión de Prevención del Acoso	2	1	50%	4	1	25%	4	1	25%
Dirección de Oficina	25	5	20%	22	5	23%	24	4	17%
Coordinación de Área de Práctica	8	1	13%	13	1	8%	13	1	8%
Coordinación de Grupo	48	9	19%	44	9	20%	34	5	15%
Coordinación de Especialidad o Desk	45	3	7%	43	3	7%	45	4	9%
Total	222	41	18%	235	52	22%	216	43	20%



# ANEXO

## Órgano de control interno del sistema de prevención de blanqueo de capitales (OCI)

Datos 2017

13.163

Asuntos de los cuales un 45% corresponde a asuntos sujetos a la normativa de prevención de blanqueo (esencialmente asuntos del área fiscal o mercantil). El 55% restante corresponde a asuntos no sujetos (defensa jurídica ante tribunales, administración o arbitrajes).

111

Asuntos calificados como de riesgo alto por el OCI

71% - 29%

Se han aceptado el 71% de los casos. El 29% se han rechazado por falta de información requerida al cliente o cancelado por no contratación de nuestros servicios.

## Comisión de prevención del acoso

Expedientes 2017

AÑO	Nº DE EXPEDIENTES	DENUNCIA DE DIRECCIÓN GENERAL	DENUNCIA PERSONAL
2017	1	1	-
2016	1	-	1
Tipología de infracción denunciada		2017	2016
Acoso moral		1	1*
Por razón de sexo		-	-
Acoso sexual		-	-
Archivos y sanciones		2017	2016
Archivos		1**	-
Sanciones		-	1

\* La denuncia incluía acoso moral y acoso sexual. Se entendió que existía acoso moral, pero no sexual.

\*\* Se archiva el procedimiento porque el comportamiento fue puntual y no concurrió a la exigencia de ser “sistemático y repetido en el tiempo.” No obstante, la Comisión acordó solicitar la adopción de medidas de seguimiento a Presidencia y Dirección General.

## Comité de admisión de asuntos y conflictos de interés (CACI)

Cifras 2017

504

Conflictos analizados

71,4%

Asuntos aceptados

28,6%

Asuntos rechazados





# 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 Académico de Evaluación de Candidatos a Socios (CAES) se encargan de los procesos de evaluación y promoción de nuestros profesionales en el paso de cada etapa (asociado principal, asociado senior y socio). 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	579	51,74%
Organización	Convenio Colectivo	546	48,53%
TOTAL		1125	100,00%

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

#### Maternidades

Nº de maternidades con reingreso en 2017	36
Nº de maternidades que han sido baja de empresa en 2017	7
Excedencias 2017	4
Bajas voluntarias / Despidos 2017	3

#### Paternidades

Nº de paternidades con reingreso	7
Nº de paternidades que han sido baja de empresa en 2017	1

### 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.
- Programas 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.

### 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.

### SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
Servicios de salud	Número
Consultas servicio médico	1.062
Campañas de salud	
Conoce tu edad metabólica, eres lo que comes	535
Prevención de la diabetes tipo 2	84
Consultas sobre ergonomía	203

#### CITAS

Salud y Prevención de Riesgos Laborales	
Reconocimientos médicos	922
Fisioterapia y osteopatía	735
Nutrición	100
Vacunación de la gripe	176
Medición de calidad de aire interior: oficinas de Madrid, Lleida, San Sebastián, Vitoria, Sevilla, Málaga, Zaragoza, Valencia y Alicante	
Legionella: Madrid y Barcelona	
Cumplimiento del RITE: Madrid y Barcelona	

#### ACCIDENTES DE TRABAJO LEVES

Con baja	6
In itinere	17

Formación	ASISTENTES
Curso de brigadas de emergencia	62
Curso PRL	142
Dormir bien: estrés, preocupaciones y descanso	14
Escuela de espalda	34
Gestión del estrés y la ansiedad	17
Mejora tu memoria: estrés y rendimiento	15
Psicología positiva en el trabajo	21
¿Cómo te alimentas? Nutrición consciente y mindful eating	25
Conducción segura de motos	9
Extinción de incendios	63
Desfibriladores semiautomáticos	11
Primeros auxilios	53
Total	466

135 donaciones de sangre en las campañas de Madrid y Barcelona 2017

Hemos potenciado las campañas de donación de sangre y de médula en las oficinas territoriales.





ANEXO

PARTICIPACIÓN EN EL ENTORNO

Diversidad

Cumplimiento de la Ley General de Discapacidad (LISMI)

Valor de compras en euros a Centros Especiales de Trabajo (CET)

782.928€  
2017

689.177€  
2016

505.000€  
2015

Personas contratadas con certificado de discapacidad

	2017	2016	2015
2% requerido por la LISMI	22	22	21
Personas con discapacidad contratadas	7	6	4
Equivalente de trabajadores por donaciones	3,62	3,76	2,30
Total trabajadores	40	41	34

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

Entidades colaboradoras	
España	
Tipo	Organización
Cultural	Guggenheim
	Macba
	Museo Reina Sofia
Universidad	Fundación CYD
	BSM – UPF
	Universitat de Barcelona
	Universidad Carlos III
	Fundación Universidad Autónoma de Madrid
	Fundación Universitat Pompeu Fabra
	Universidad Pontífica Comillas
	Universidad Autónoma de Madrid
Derecho	Fundación Investigación sobre Derecho y Empresa (FIDE)
	Fundación Jurisprudencia
Empresarial	Fundación Impuestos-Competitividad
	CEOE
	Fundación Consejo Esp-EEUU
	Inverco
	Círculo de Empresarios de Madrid

Foment del Treball Nacional	
Asociación Marcas Renombradas Española	
Fundación Goethe	
CEIM	
APD	
Círculo de Economía	
Cámara de Comercio Británica en España	
Cámara de Comercio Francesa en España	
Cámara de Comercio Alemana en España	
Cámara Hispano-Portuguesa	
Foro Sevilla	

RSC	
	Fundación Seres
	Fundación Lealtad
	Pacto Mundial
	Forética
	Fundación Lo Que De Verdad Importa
	Oxfam Intermon
	Fundación privada Prevent
	Proyecto Valores

Portugal	
Tipo	Organización
Cultural	Casa América Latina
	Casa de España



# ANEXO

	Fundação de Serralves				
	Museu Coleção Berardo				
Universidad	Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra	Empresarial	AIP-CCI	RSC	Academia Johnson
	Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa		American Club of Lisbon		Ajuda de Berço
	Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa		APAF – Associação Portuguesa de Analistas Financeiros		Apecef – Associação para a Educação e Formação
	Faculdade de Direito da Universidade do Porto		APCRI – Associação Portuguesa de Capital Risco e de Desenvolvimento		Associação de Mulheres contra a Violência Doméstica
	Faculdade de Direito de Lisboa da Universidade Católica Portuguesa		Apotec – Associação Portuguesa de Técnicos de Contabilidade		EntreAjuda – Banco de Bens Doados
	Faculdade de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa		Associação das Empresas Familiares		Re-Food
	Porto Business School da Universidade do Porto		Associação Portuguesa das Casas Antigas		Um Pequeno Gesto – Uma Grande Ajuda
Derecho	APA – Associação Portuguesa de Arbitragem		Associação Portuguesa de Seguradores	Networks	European Network
	APDE – Associação Portuguesa do Direito Europeu		BCSD Portugal – Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável		International Bar Association (IBA)
	ASAP – Associação das Sociedades de Advogados de Portugal		Câmara de Comércio Americana em Portugal		World Law Group
	Associação Fiscal Portuguesa		Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã (AHK)		US European Network
	CAC – Círculo de Advogados de Contencioso		Câmara de Comércio e Indústria Luso-Brasileira (CCILB)		AIJA – International Association of Young Lawyers
	CAPDC – Círculo dos Advogados Portugueses de Direito da Concorrência		Câmara de Comércio e Indústria Luso-Chinesa		IFA – International Fiscal Association
	Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa – Centro de Arbitragem Comercial		Câmara de Comércio e Indústria Luso-Espanhola		INTA – International Trademark Association
	CEA – Clube Espanhol de Arbitragem		Câmara de Comércio e Indústria Luso-Sulafricana		International Club
	EELA – European Employment Lawyers Association		Câmara de Comércio e Indústria Portugal-Angola		
	Instituto do Direito das Empresas e do Trabalho		Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa		
	Instituto Português de Corporate Governance (IPCG)		Câmara de Comércio Internacional – Delegação Nacional Portuguesa		
	Sociedade Portuguesa de Direito Internacional		Câmara de Comércio Italiana em Portugal		
	UIA – União Internacional dos Advogados		Câmara de Comércio Luso-Belga-Luxemburguesa		
			Câmara de Comércio Luso-Britânica		
			Câmara de Comércio Portugal-Moçambique		
			Câmara de Comércio Luso-Finlandesa		
			Elo - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Económico e a Cooperação		
			ICC Portugal – International Chamber of Commerce		
			IFP – Institute of Financial Planning		
			Portuguese Chamber		



# ANEXO

## MEDIOAMBIENTE

Iniciativas desarrolladas

### Energía

- Certificación Leed en Madrid, Barcelona y Ciudad de México
- Instalación de luces LED
- Encendido y apagado de aire acondicionado y luces en edificios de las sedes principales
- Auditoría de cumplimiento RITE

### Papel

- Uso de papel sostenible, con certificado Ecolabel y PEFC
- Medidas para la reducción del consumo
  - Actualización de equipos informáticos
  - Doble pantalla
  - Sistema Follow me
  - Digitalización de documentación

### Agua

- Instalación de difusores en el baño
- Control de Legionella
- Reducción de consumo de botellas de plástico (90% en Barcelona)
- Reciclaje de papel, cartón, vidrio, tóner, luminarias, aparatos electrónicos, contenedor higiénico, residuos biológicos del servicio médico y medicamentos.

### Desplazamientos

- Plan de seguridad vial y movilidad
- Reducción de desplazamientos por adaptación de salas de videoconferencia
- Creación del buzón de medioambiente

### Campañas ambientales

- Hora del planeta
- Día del medioambiente
- Día de la tierra



GRI

● Indicadores contestados en la misma tabla GRI

GRI	INDICADOR	APARTADO	MOTIVOS DE LA OMISIÓN / OBSERVACIONES
-----	-----------	----------	---------------------------------------

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES

Estrategia y análisis

GRI 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia para abordar la sostenibilidad	Carta de presentación	
GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Carta de presentación	

Perfil de la organización

GRI 102-1	Nombre de la organización	Carta de presentación	
GRI 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios; incluida una explicación de cualquier producto o servicio que esté prohibido en ciertos mercados	Resultados	
GRI 102-3	Ubicación de la sede	Anexo, contacto.	
GRI 102-4	Ubicación de las operaciones: número de países en los que opera la organización y los nombres de los países en los que lleva a cabo las operaciones más significativas o relevantes para los temas tratados en el informe	Resultados	
GRI 102-5	Propiedad y forma jurídica: Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	Cuatrecasas es una sociedad limitada profesional (SLP) estructurada en un partnership.	
GRI 102-6	Mercados servidos: incluir las ubicaciones geográficas en las que se ofrecen los productos y servicios; los sectores servidos y los tipos de clientes y beneficiarios	Resultados	
GRI 102-7	Tamaño de la organización: incluir el número total de empleados; el número total de operaciones; las ventas netas (para organizaciones del sector privado) o los ingresos netos (para organizaciones del sector público); la capitalización total (para organizaciones del sector privado) desglosada en términos de deuda y capital y la cantidad de productos o servicios proporcionados o prestados	Resultados	
GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Resultados	
GRI 102-9	Cadena de suministro: incluidos los elementos principales relacionados con las actividades, marcas principales, productos y servicios de la organización	Resultados y Anexo	
GRI 102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Cuatrecasas España y Cuatrecasas Londres compraron las participaciones de Cuatrecasas Portugal, 99,52% y 0,48% respectivamente. Con esta adquisición, Cuatrecasas PT pasa a ser a todos los efectos una sociedad más del grupo Cuatrecasas.	



GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución: si la organización aplica el principio o enfoque de precaución y cómo lo hace	N/A	No procede
GRI 102-12	Iniciativas externas: Lista de estatutos, principios y otros documentos de carácter económico, ambiental y social desarrollados externamente y a los que la organización esté suscrita o respalde	Carta de presentación y Anexo	
GRI 102-13	Afiliación a asociaciones: Lista de las principales afiliaciones a entidades del sector u otras asociaciones y las organizaciones de defensa de intereses a nivel nacional o internacional	Anexo	
GRI 102-41	Acuerdos de negociación colectiva: Porcentaje del total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva	Anexo	

Aspectos materiales y cobertura

GRI 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados:	Anexo	
GRI 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	La identificación de aspectos materiales se realiza basándonos en los valores y la cultura de Cuatrecasas.	
GRI 102-47	Lista de temas materiales identificados en el proceso de definición de los contenidos del informe	Anexo	
GRI 102-48	Reexpresión de la información: informes anteriores y los motivos para dicha reexpresión	N/A	No se han producido reexpresiones de información respecto a la anterior memoria.
GRI 102-49	Cambios en la elaboración de informes: cambios significativos con respecto a los periodos objeto del informe anteriores en la lista de temas materiales y coberturas de los temas	N/A	No se han producido cambios significativos en el alcance respecto a la anterior memoria.
GRI 103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Los aspectos materiales identificados hacen referencia a los impactos internos y externos de Cuatrecasas	

Participación de los grupos de interés

GRI 102-40	Lista de grupos de interés con los que está implicada la organización	Anexo	
GRI 102-42	Identificación y selección de grupos de interés (base para identificar y seleccionar a los grupos de interés participantes)	Anexo	
GRI 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés: incluida la frecuencia de la participación por tipo y por grupo de interés y la indicación de si alguna participación ha tenido lugar específicamente como parte del proceso de preparación del informe	Anexo	
GRI 102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	N/A	No se han detectado problemas con grupos de interés.





Perfil de la memoria

GRI 102-50	Periodo objeto del informe: para la información proporcionada	Año natural 2017 y primer semestre de 2018
GRI 102-51	Fecha del último informe (si procede, la fecha del informe más reciente)	Año natural 2016 y primer semestre de 2017
GRI 102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual
GRI 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe (o sus contenidos)	Contacto
GRI 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Este informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI: opción Exhaustiva.
GRI 102-55	Índice de contenidos GRI	Anexo e indicadores
GRI 102-56	Verificación externa	N/A

Gobierno

GRI 102-18	Estructura de gobernanza	Anexo
GRI 102-19	Delegación de autoridad (para temas económicos, ambientales y sociales del máximo órgano de gobierno a los altos ejecutivos y otros empleados)	Anexo
GRI 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Anexo
GRI 102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	Anexo
GRI 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités (de acuerdo con las siguientes variables: nivel ejecutivo o no ejecutivo; independencia; antigüedad en el órgano de gobierno; número de cargos significativos y compromisos de cada persona y naturaleza de los compromisos; sexo; afiliación a grupos sociales infrarrepresentados; competencias relacionadas con temas económicos, ambientales y sociales y representación de los grupos de interés)	Anexo
GRI 102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Carta de presentación y Anexo
GRI 102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Anexo
GRI 102-25	Conflictos de intereses	Ética y Anexo
GRI 102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia: las funciones que desempeñan los altos ejecutivos y el máximo órgano de gobierno en el desarrollo, la aprobación y la actualización del objetivo de la organización, las declaraciones de valores o misiones, las estrategias, las políticas y los objetivos relacionados con temas económicos, ambientales y sociales	Anexo
GRI 102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno: las medidas adoptadas para desarrollar y potenciar el conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno en temas económicos, ambientales y sociales	Anexo
GRI 102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Anexo





GRI 102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Anexo	
GRI 102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo: la función del máximo órgano de gobierno en la evaluación de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en temas económicos, ambientales y sociales	Anexo	
GRI 102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales: la frecuencia con la que el máximo órgano de gobierno lleva a cabo la evaluación de temas económicos, ambientales y sociales y sus impactos, riesgos y oportunidades	Anexo	
GRI 102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad: el comité o cargo encargados de la evaluación y aprobación formal del informe de sostenibilidad de la organización y de garantizar que se traten todos los temas materiales	Dirección General	
GRI 102-33	Comunicación de preocupaciones críticas: el proceso para comunicar preocupaciones críticas al máximo órgano de gobierno	Anexo	
GRI 102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas		
GRI 102-35	Políticas de remuneración. a. Las políticas de remuneración para el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos en lo que atañe a los siguientes los tipos de remuneración: el sueldo fijo y el sueldo variable, incluidos el sueldo en función del desempeño, el sueldo en función de la participación en las utilidades, las bonificaciones y las acciones diferidas o conferidas; las bonificaciones de contratación o los pagos de incentivos de contratación; las indemnizaciones por despido; los reembolsos; los beneficios por jubilación, incluida la diferencia entre los planes de beneficios y las tasas de contribución del máximo órgano de gobierno, los altos ejecutivos y todos los demás empleados. b. La relación existente entre los criterios de desempeño de las políticas de remuneración y los objetivos del máximo órgano de gobierno y de los altos ejecutivos en temas económicos, ambientales y sociales.	N/A	Información confidencial
GRI 102-36	Proceso para determinar la remuneración	Anexo	
GRI 102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	Anexo	
GRI 102-38	Ratio de compensación total anual: ratio de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país con operaciones significativas frente a la mediana de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada) del mismo país	N/A	Información confidencial
GRI 102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual: ratio del incremento porcentual de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país con operaciones significativas frente a la mediana del incremento porcentual de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada) del mismo país.	N/A	Información confidencial

Ética e integridad

GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Resultados, Ética y Anexo
GRI 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Ética y Anexo





INDICADORES POR ASPECTO

Economía			
Desempeño económico			
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido		
GRI 201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del 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.
GRI 201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Anexo	
GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	Bonificación por acciones formativas del FORCEM de 98.709 euros y bonificaciones por baja siniestralidad laboral de 68.709 euros.	
Energía			
GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización	Medioambiente	
GRI 302-2	Consumo energético fuera de la organización	No relevante por el tipo de actividad de la organización.	
GRI 302-3	Intensidad energética	No relevante por el tipo de actividad de la organización.	
GRI 302-4	Reducción del consumo energético	Medioambiente	
GRI 302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	No relevante por el tipo de actividad de la organización.	
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Medioambiente	
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Medioambiente	
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Mediomambiente	
GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	No relevante por el tipo de actividad de la organización.	
GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Mediambiente	
GRI 305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	N/A	
GRI 305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	N/A	



Social

Prácticas laborales y trabajo digno

Empleo

GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Resultados
GRI 401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	No existen diferencias entre las prestaciones sociales para los empleados a jornada completa y los empleados temporales de media jornada.
GRI 401-3	Permiso parental	Anexo

Relaciones entre los trabajadores y la dirección

GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Existe un periodo de preaviso variable en función de la situación conforme a los convenios colectivos de aplicación.
-----------	---	--

Salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	N/A	Debido a la naturaleza de la firma no existe un sindicato y semejante comité. Sin embargo, existe una Política de Prevención de Riesgos Laborales aprobada por la firma y aplicada a todos los colectivos.
GRI 403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Anexo	
GRI 403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad: si hay algún trabajador cuyo trabajo o lugar de trabajo sea controlado por la organización y esté implicado en actividades laborales con alta incidencia o alto riesgo de determinadas enfermedades	No existe ninguna categoría laboral con tales características.	
GRI 403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	N/A	Debido a la naturaleza de la firma no existe un sindicato y semejante comité. Sin embargo, existe una Política de Prevención de Riesgos Laborales aprobada por la firma y aplicada a todos los colectivos.

Capacitación y educación

GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado: la media de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, por sexo y categoría laboral	Formación
GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Formación
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional: El porcentaje del total de empleados por sexo y por categoría laboral que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el periodo objeto del informe	Formación



Diversidad e igualdad de oportunidades

GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Resultados, Igualdad y Anexo
-----------	---	------------------------------

Igualdad de retribución entre hombres y mujeres

GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	No existen diferencias significativas de salario por género y categoría laboral
-----------	---	---

Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales

GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes: a. Una explicación de cómo la organización gestiona el tema b. Una declaración del propósito del enfoque de gestión c. Una descripción de lo siguiente, si el enfoque de gestión incluye ese componente: políticas, compromisos, objetivos y metas; responsabilidades; recursos; mecanismos formales de queja y/o reclamación y acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas.	Ética y Anexo	Canales de denuncia externos: la firma y sus abogados estan sujetos a las normas deontológicas que rigen la profesión y a los canales de denuncia y queja de los colegios de abogados. Asimismo, en los contratos de prestación de servicio a nuestros clientes se indica el nombre y contacto del socio tutor o responsable quien actúa como persona de referencia para canalizar cualesquiera inquietudes, quejas o información que el cliente estime pertinentes.
-----------	--	---------------	--

Derechos Humanos

No discriminación

GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Anexo
-----------	--	-------

Sociedad

Lucha contra la corrupción

GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Anexo
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética y Anexo
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	No se ha producido ningún caso. Más información, Ética y Anexo.

Cumplimiento regulatorio

GRI 419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No se han producido incumplimientos ni sanciones de este tipo.
-----------	--	--

Responsabilidad sobre productos

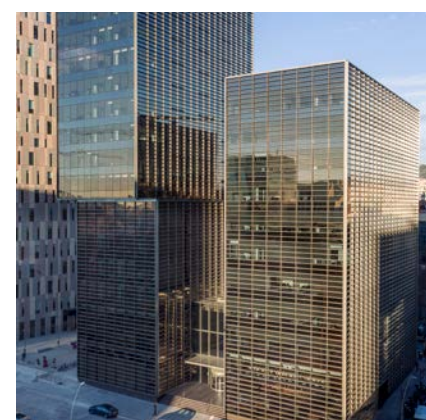
Privacidad de los clientes

GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No se han producido reclamaciones.
-----------	---	------------------------------------





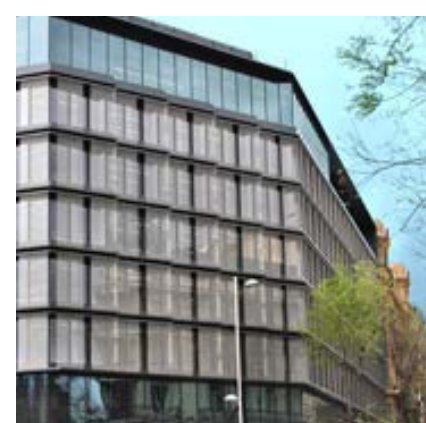
# Contacto



## 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

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

