



2019

URÍA
MENÉNDEZ

MEMORIA DE **SOSTENIBILIDAD**

Estado de Información no Financiera consolidado
que forma parte del Informe de Gestión

SUMARIO

1. ¿Qué somos?

| | |
|---------------------------------------|----|
| Uría Menéndez en 2019 | 5 |
| Cifras relevantes de la firma en 2019 | 7 |
| Gobierno corporativo | 8 |
| Misión, visión y valores | 9 |
| Estrategia | 10 |
| Ética y deontología profesional | 12 |
| Gestión y prevención de riesgos | 14 |
| Cultura del conocimiento | 16 |
| Reconocimientos | 17 |

2. ¿Qué hacemos?

| | |
|--|----|
| Marco de actuación | 21 |
| Por nuestros clientes | 23 |
| Por nuestros profesionales | 28 |
| Por nuestros futuros profesionales | 46 |
| Por nuestros <i>alumni</i> | 47 |
| Por nuestros proveedores y colaboradores | 48 |
| Por el mundo en que vivimos | 49 |

4. Información complementaria

| | |
|--|----|
| Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) | 61 |
| Estudio de materialidad | 63 |
| Índice de contenidos GRI | 65 |
| Tabla de requerimientos de la Ley 11/2018 | 70 |

3. Sobre esta memoria

| | |
|--------------------------------|----|
| Alcance y cobertura | 58 |
| Otros datos sobre esta memoria | 59 |

Anexo 1: Otros indicadores no financieros

| | |
|---|----|
| Indicadores relativos a cuestiones sociales y relativas al personal | 77 |
| Remuneración media de consejeros y directivos | 78 |
| Información fiscal | 79 |
| Informe de verificación | 80 |

CARTA DE PRESENTACIÓN

Querido lector:

Escribo esta carta desde mi casa, deseando que al momento de su lectura la situación extraordinaria y difícil producida por el alcance del COVID-19 haya llegado a su fin y todos estemos trabajando con ánimo para recuperar la normalidad.

Quiero empezar plasmando el agradecimiento y la admiración que todos en Uría Menéndez sentimos por los profesionales que han trabajado incansablemente para aplacar los efectos del COVID-19, además de para mantener a la ciudadanía segura y unida ante esta crisis sin precedentes con la que hemos arrancado la nueva década. Quisiera también expresar mi agradecimiento a todos los integrantes de nuestra firma, que, con su excepcional serenidad, compromiso y flexibilidad, han mantenido el nivel de actividad diaria, demostrando una vez más que, aun desde la distancia, seguimos siendo un gran equipo.

El COVID-19 deja unas consecuencias para la salud pública y la economía global cuya magnitud aún no somos capaces de predecir. El año 2020 se presenta, por tanto, como un escenario inédito y lleno de incertidumbres, que estoy seguro superaremos con trabajo, confianza y solidaridad.

Haciendo referencia al año 2019 al que se refiere la memoria que aquí les presento, ha sido un año muy satisfactorio para Uría Menéndez, en el que hemos alcanzado múltiples hitos que nos han permitido cumplir nuestro objetivo: ser “más” y “mejor” Uría Menéndez, y hemos cosechado buenos resultados financieros. Y todo ello gracias al respeto y a la contribución de nuestros principales grupos de interés. Gracias a todos.

Nos hemos esforzado por nuestros clientes, por conocer sus inquietudes y cubrir sus necesidades a través de un asesoramiento excelente y de valor añadido. Nos hemos esforzado por nuestro personal, para ofrecerles un entorno exigente, diverso, dinámico y moderno en el que puedan crecer personal y profesionalmente. Nos hemos esforzado por atraer y retener al mejor talento en todos los niveles de nuestra organización y para que los jóvenes profesionales puedan soñar con nosotros, perseguir la mejor versión de sí mismos y alcanzar sus aspiraciones. Nos hemos esforzado por nuestros antiguos profesionales, a los que tanto debemos y de quienes esperamos consideren esta casa siempre como “su” casa. Y nos hemos esforzado también por nuestros proveedores, para que el círculo de nuestra cadena de suministro se cierre a la perfección y contribuyamos decididamente a promover la eficiencia de nuestros mercados.

Trabajamos incansablemente por la seguridad jurídica que sustenta nuestro Estado de derecho porque ese es, sin duda, el propósito que nos une a todos en Uría Menéndez: la defensa de la libertad, mediante el estudio del derecho y la promoción de la justicia. Así, de este propósito beben nuestros valores, nuestra misión y nuestra visión. Y de ese mismo propósito nacen la dedicación y el orgullo de pertenencia que todos en Uría Menéndez llevamos tan a gala.

Además de cuidar a nuestros principales grupos de interés, este año también hemos atendido nuestro deber por mejorar el entorno medioambiental y por contribuir al desarrollo social y cultural de nuestra sociedad, siempre de la mano de la Fundación Profesor Uría. De ese modo, esta memoria —que ha sido verificada por auditores externos— constituye el informe de progreso de nuestro compromiso con los diez principios universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Además, seguimos trabajando por los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en concreto, en 2019 hemos centrado nuestros esfuerzos en los objetivos 4, 5, 8, 16 y 17.

Iniciamos una nueva década en la que las empresas, más allá de nuestra imprescindible aportación a la creación de empleo y al motor económico -máxime ahora tras la situación vivida con el COVID-19-, tendremos que ser protagonistas determinantes de un cambio que promueva la concordia, que permita minimizar las discriminaciones, que fomente la productividad, que frene el cambio climático y, sobre todo, que permita cumplir el sueño de un mundo mejor.

Muchas gracias.



Luis de Carlos
Socio presidente





01

¿QUÉ SOMOS?

Uría Menéndez en 2019

Cifras relevantes de la firma en 2019

Gobierno corporativo

Misión, visión y valores

Estrategia

Ética y deontología profesional

Gestión y prevención de riesgos

Cultura del conocimiento

Reconocimientos

URÍA MENÉNDEZ* es un despacho de abogados de referencia en el mercado iberoamericano con setenta y cuatro años de trayectoria. La posición de liderazgo del Despacho es el resultado de una firme apuesta por el talento, por la innovación y el análisis en profundidad del derecho, y por el respeto a las normas éticas y deontológicas.



10
países



14
oficinas

Barcelona

Bilbao

Bogotá

Bruselas

Ciudad de México

Lima

Lisboa

Londres

Madrid

Nueva York

Oporto

Pekín

Valencia

Santiago de Chile



Áreas de práctica

- Mercantil
- Público y Procesal
- Fiscal-Laboral

Sectores

- Financiero
- Químico, farmacéutico y ciencias de la salud
- Industrial
- Servicios profesionales
- TMT
- Hostelería, turismo y ocio
- Energía y recursos naturales
- Transporte y logística
- Distribución y bienes de consumo
- Infraestructuras
- Inmobiliario y construcción
- Seguros
- Fondos y gestores de fondos
- Sector público

* Uría Menéndez Abogados, S.L.P y su sociedad dependiente, Uría & Menéndez México S.C. (en adelante "URÍA MENÉNDEZ" o el "Despacho")



DISPONEMOS

de cuatro oficinas en España —Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia—, dos en Portugal —Lisboa y Oporto—, tres en algunas de las principales plazas financieras del mundo —Nueva York, Londres y Pekín— y una en el centro de decisión de la Unión Europea —Bruselas—.



DISFRUTAMOS

de una red de *best friends* europeos que nos permite formar equipos integrados con las firmas punteras de Alemania (Hengeler Mueller), Francia (Bredin Prat), Holanda (De Brauw Blackstone Westbroek), Italia (BonelliErede) y Reino Unido (Slaughter and May).



PARTICIPAMOS

en la firma de abogados PPU (Philippi, Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uría) con oficinas en Chile, Colombia y Perú, disponemos de oficina propia en México y de una amplísima red de relaciones estrechas en los principales mercados de la región para asesorar a nuestros clientes en todo tipo de operaciones en Iberoamérica.



PERTENECEMOS

en exclusiva para España a Lex Mundi, una red líder mundial de bufetes de abogados independientes con amplia presencia en más de cien países. Como parte de la red global Lex Mundi, podemos proporcionar a nuestros clientes acceso preferente a 160 firmas con más de 21.000 abogados en todo el mundo desde un único punto de contacto.



CONTAMOS

con grupos de práctica regional (*country desks*) formados por abogados de URÍA MENÉNDEZ y, en su caso, de PPU, especializados en las zonas o regiones de mayor interés estratégico para nuestros clientes.

Tamaño



Facturación
252.316.483 €



Crecimiento
4,8 %*



Países
10



Oficinas
14

Equipo



Personas
1.122**



Socios
133



Nuevas incorporaciones
160



Horas de formación
6.129 horas

Conocimiento



Publicaciones
415



Catedráticos
8



Profesores universitarios
67

Clientes



Clientes procedentes de
67 países



% de clientes internacionales
41 %
(de origen distinto a España y Portugal)



Clientes recurrentes
92 %

*Respecto al año 2018

**El equipo de URÍA MENÉNDEZ a 31 de diciembre de 2019 está compuesto por 948 personas de plantilla, más socios y otros contratados, principalmente graduados que están realizando las prácticas del máster de acceso.

GOBIERNO CORPORATIVO

URÍA MENÉNDEZ ABOGADOS, S.L.P., es una sociedad limitada profesional con **133 socios**.

La administración y gestión del Despacho corresponde al Consejo de Administración, bajo el liderazgo del socio presidente y el socio director, y de varios comités permanentes:

Comités de Apoyo a la Dirección:

el Comité de Dirección de la Práctica Profesional (CDP) y el Comité de Apoyo Profesional (CAP), entre cuyas funciones destacan la gestión y supervisión del desarrollo habitual de la práctica profesional y la administración de las áreas operativas de apoyo a dicha práctica.

Comité de Nombramientos:

encargado de realizar el proceso de nombramiento de nuevos socios, *counsels*, asociados principales y asociados coordinadores en las distintas fases del plan de carrera.

Comité de Evaluación de Socios:

responsable de evaluar la actividad de todos los socios.

Cada una de las tres áreas de práctica del Despacho —Mercantil, Público-Procesal y Fiscal-Laboral— tiene un director de área encargado de velar por su marcha. Además, cada oficina cuenta con un director de oficina responsable de la gestión ordinaria.

La estructura de administración del Despacho está organizada en distintas direcciones, que contribuyen con su trabajo a la práctica profesional de los abogados.



Misión

Prestar a nuestros clientes el mejor asesoramiento jurídico en todas las ramas del derecho de los negocios allí donde lo necesiten.



Visión



Como **Despacho:** ser la firma de abogados más prestigiosa de Iberoamérica, con la mayor calidad jurídica y de servicio a nuestros clientes.



Como **Empresa:** ser una entidad ética, eficiente e innovadora, y un buen lugar para trabajar, que favorezca el desarrollo personal y profesional de las personas.



Como **Escuela:** ser un equipo y trabajar como tal para formar íntegramente a los mejores profesionales de la abogacía.



Como **Institución:** ser una organización socialmente responsable y comprometida con la justicia, la cultura, la educación y el deber de servicio público inherente a la abogacía.

Valores



Excelencia en nuestro trabajo y en nuestras relaciones



Pasión por el derecho



Comportamiento ético y socialmente responsable



Humildad, respeto y simpatía



Liderazgo intelectual y formación continua



Compromiso con el talento, el esfuerzo y la diversidad



Apoyo a la cultura, a la educación y al medio ambiente

1 Cohesión interna



2 Reputación externa



3 Posicionamiento como firma líder iberoamericana



4 Excelencia operativa



5 Compromiso social



El denominador común de estos pilares es la búsqueda de la excelencia en todos los ámbitos de actuación, **en un marco de ética, de respeto a la ley y de cumplimiento de nuestras obligaciones.**

1 Cohesión interna

El gran activo de la firma son las personas que la integran, que trabajan como un equipo. Nos esforzamos por construir y mantener una elevada cohesión interna. Queremos que URÍA MENÉNDEZ sea un buen lugar para trabajar y atraer al mejor talento.



2 Reputación externa

Nuestra reputación es el resultado de más de setenta años de trabajo y de unos principios éticos sólidos que nos permiten mantener, año tras año, posiciones de liderazgo en los principales directorios, premios y publicaciones de carácter nacional e internacional.



3 Posicionamiento como firma líder iberoamericana

El ámbito geográfico y de liderazgo del Despacho se centra en España, Portugal y el mercado latinoamericano —con especial presencia en la región de la Alianza del Pacífico—.



4 Excelencia operativa

Queremos dar a nuestros clientes el mejor servicio y que nuestros profesionales trabajen con las herramientas más innovadoras. Invertimos en tecnología e innovación con el objetivo de contar con los mejores sistemas informáticos y de gestión del conocimiento.



5 Compromiso social

El máximo exponente de nuestro compromiso social es la involucración de nuestros profesionales en proyectos sociales y, en particular, el trabajo *pro bono*. A través de la Fundación Profesor Uría, impulsamos la educación y la formación, y apoyamos iniciativas solidarias en favor de colectivos desfavorecidos. Además, el Despacho tiene un firme compromiso por cooperar en la protección del medio ambiente y procura una utilización eficiente de los recursos naturales.



Trabajamos con un modelo “gremial”, formado por maestros, oficiales y aprendices.
Los aprendices de hoy serán los maestros del mañana.

ÉTICA Y DEONTOLOGÍA PROFESIONAL

Desde su fundación en 1946, en URÍA MENÉNDEZ tenemos un firme compromiso con el cumplimiento normativo, tanto de las leyes y normas deontológicas que regulan nuestra actividad como, en general, de todas las disposiciones del ordenamiento jurídico.

Nuestros principios y valores se plasman en el Código de Conducta, que recoge los principios éticos y las normas generales que debemos seguir todas las personas que integramos URÍA MENÉNDEZ. Fue aprobado por el Consejo de Administración en diciembre de 2014 y su última actualización tuvo lugar en septiembre de 2019. El conocimiento y cumplimiento del Código

de Conducta es obligatorio para todos los integrantes del Despacho.

Dentro del Código de Conducta tienen especial relevancia las reglas sobre conflictos de interés, secreto profesional e información privilegiada, prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, política anticorrupción, prevención de riesgos penales y protección de datos de carácter personal.

Además, somos conscientes de que para alcanzar los principios éticos recogidos en el Código de Conducta debemos contar con el resto de las personas y entidades con las que nos relacionamos, buscando establecer con ellas relaciones basadas

en la confianza, el beneficio mutuo y el respeto a la libre competencia. Por ello, en 2019 el Consejo de Administración aprobó unos Principios Inspiradores del Código de Conducta y un Código Ético de Proveedores, donde se definen los estándares mínimos de comportamiento que esperamos que cumplan nuestros proveedores.

El Área de Deontología, Riesgos y Cumplimiento Normativo (ADC) es un área independiente de las áreas de práctica profesional, con poderes autónomos de iniciativa y control, entre cuyas funciones destaca:

La supervisión de la actividad del Despacho a fin de verificar la eficacia y el

correcto cumplimiento de la normativa y de los criterios deontológicos.

Implantar políticas y criterios deontológicos que desarrollen, en la medida de lo preciso y adaptándolos a la práctica profesional y circunstancias del Despacho, las normas deontológicas aplicables.

Promover el conocimiento de estas materias por parte de todos los miembros del Despacho y su formación continua.

No obstante, comoquiera que la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las leyes y normas deontológicas que regulan nuestra actividad recae sobre todos y cada uno



de los integrantes del Despacho, tenemos establecida una política de “puertas abiertas”, de forma que cualquier persona tiene el derecho y el deber de comunicar al ADC sus inquietudes, preocupaciones o sospechas respecto de situaciones que le susciten dudas desde el punto de vista ético, normativo o penal, bien mediante un canal informal cuando la duda no implique un riesgo, bien a través del canal de comunicación de incumplimientos e irregularidades.

Conflictos de interés

Disponemos de unos sólidos principios de actuación y unos avanzados sistemas de detección de conflictos por cada encargo que se recibe de los clientes. Los principios de independencia, lealtad y secreto profesional que rigen la profesión del abogado nos impiden aceptar asuntos que puedan ir en contra de los intereses de nuestros clientes, aun cuando para ello tengamos que renunciar a asesorar en asuntos de gran relevancia. Para una firma de la naturaleza y dimensión de URÍA MENÉNDEZ, se convierte en una exigencia contar con unas normas claras que permitan tanto identificar y evitar conflictos de intereses deontológicos como asegurar que la aceptación de encargos profesionales no perjudique o pueda perjudicar los principios e intereses del Despacho y, fundamentalmente, de sus clientes.

Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo

El Grupo de Prevención de Blanqueo de Capitales es el órgano de control interno en esta materia. Además, desempeña funciones de auditoría interna, verificando el cumplimiento de las normas, y actúa como órgano consultivo y de actualización y difusión de sus normas.

Anualmente, se someten a auditoría por un experto externo los procedimientos internos de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. En este ejercicio, la auditoría tuvo lugar para el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2018 y el 31 de mayo de 2019, con un resultado satisfactorio.

Prevención de riesgos penales

El Comité de Prevención de Riesgos Penales es el órgano con poderes autónomos de iniciativa y control que tiene confiada la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Programa de Cumplimiento de URÍA MENÉNDEZ. Realizamos periódicamente comprobaciones sobre el cumplimiento del Manual de Prevención de Riesgos Penales y evaluamos los cambios necesarios para su mejora.

Los principios de actuación del Despacho son totalmente incompatibles con

cualquier conducta tendente a alterar la debida objetividad en los procesos de toma de decisiones de las personas con las que nos relacionamos en el desempeño de nuestro trabajo. En consecuencia, en URÍA MENÉNDEZ mantenemos una política de tolerancia cero con la corrupción, que se concreta, además de en el Código de Conducta, en unas Políticas Anticorrupción por las que vela la Unidad de Prevención de Riesgos Penales.

Protección de datos de carácter personal

Contamos con la figura de la delegada de Protección de Datos para velar por el cumplimiento de la normativa de protección de datos y asesorar sobre esta materia. Su desempeño se enmarca dentro del ADC, si bien se garantizan tanto la independencia en sus funciones como el informe directo al más alto nivel jerárquico del Despacho, tal como exige el Reglamento General de Protección de Datos.

Formación en deontología, ética y cumplimiento

Para promover el conocimiento de estas materias por parte de todos los miembros del Despacho, el ADC elabora anualmente planes de formación específicos que abarcan los cuatro ejes fundamentales: deontología y cumplimiento, prevención

de blanqueo de capitales, prevención de riesgos penales y protección de datos de carácter personal. Asimismo, el ADC colabora en la organización e impartición de otra formación relacionada con esos cuatro ejes fundamentales, como la formación en ciberseguridad.

Durante el ejercicio 2019 se ha impartido formación en estos ejes a todos los integrantes del Despacho en función de sus responsabilidades. Todos los miembros de URÍA MENÉNDEZ han sido convocados al menos a un curso presencial de formación sobre estas materias. En total, se han impartido 14 cursos en 45 convocatorias.

Las donaciones realizadas por el Despacho en 2019 a fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro se indican en el Anexo 1.

GESTIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

El Consejo de Administración de URÍA MENÉNDEZ tiene entre sus cometidos la planificación estratégica de la firma. La anticipación de riesgos, la supervisión y la posterior gestión para evitarlos son tareas esenciales.

Los riesgos estratégicos y operacionales identificados por la firma son evaluados y cuentan con planes específicos de actuación para su control y gestión que se sirven de las medidas técnicas, humanas y organizativas de las que dispone el Despacho.

En este sentido, contamos con un Plan de Continuidad de Negocio que tiene como objetivo que nuestros equipos sean capaces de seguir prestando servicios a los clientes tras una posible crisis. El plan marca las pautas para la gestión adecuada y coordinada de las distintas actuaciones, e identifica un Equipo de Gestión de Crisis responsable de la aplicación del plan.

Además, la firma dispone de modernos sistemas, permanentemente actualizados, de protección ante ciberataques externos, sistemas antintrusión y de protección de la información. Realizamos periódicamente campañas de concienciación y formación específica para todos los miembros del Despacho. Ante una brecha de seguridad de cualquier naturaleza, se activa un plan

de actuación para analizar y documentar los pasos a seguir bajo la dirección del Gabinete de Respuesta a Incidentes de Seguridad de la Información, creado para responder a cualquier contingencia de este tipo que pueda producirse.

En materia de riesgos penales, en URÍA MENÉNDEZ prestamos especial atención a los riesgos presentes en la actividad de toda empresa, a aquellos relacionados específicamente con la actividad de prestación de servicios jurídicos y también a los riesgos derivados de la posible cooperación activa de las personas que integran el Despacho en posibles delitos cometidos por sus clientes. Con el objetivo de impedir o mitigar la existencia de estos riesgos, estamos en continuo movimiento para identificar posibles nuevos riesgos y necesidades de mejora de las medidas existentes, todo ello a través de distintas técnicas de identificación de riesgos y de evaluación del diseño y efectividad de los controles (entrevistas, comunicaciones informales internas, canal de comunicación de incumplimientos e irregularidades, auditorías, evaluaciones de riesgos, *benchmarking*, etc.).

La supervisión y gestión de riesgos se definen dentro del Código de Conducta, de obligado cumplimiento para todos los miembros del Despacho.



Principales mecanismos de gestión de riesgos

Principios de actuación en relación con conflictos de interés deontológicos y negociales

Permiten tanto identificar y evitar conflictos de intereses deontológicos como asegurar que la aceptación de encargos profesionales no perjudique o pueda perjudicar los intereses de los clientes y de la firma.

Política anticorrupción

Los principios de actuación de URÍA MENÉNDEZ son incompatibles con cualquier conducta tendente a alterar la debida objetividad en los procesos de toma de decisiones de las personas con las que se relaciona en el desempeño de su trabajo, tanto en el sector público como en el privado. Por ello, la firma tiene establecida una política de tolerancia cero con la corrupción.

Canal de comunicación de incumplimientos e irregularidades

Existe un canal de comunicación en el que todos los miembros del Despacho deben comunicar los hechos de los que tengan conocimiento que puedan suponer un incumplimiento de la normativa vigente. Este canal ha sido totalmente reformado en el ejercicio 2019 para hacerlo más cercano a sus destinatarios, permitiendo la comunicación de hechos concretos, pero con vocación de constituirse en un cauce específico por el que todas las personas que forman parte de URÍA MENÉNDEZ puedan consultar o plantear sus dudas sobre la licitud o ilicitud de conductas o sobre la utilización del propio canal.

Manual de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo

Asegura las medidas y procesos de diligencia debida de URÍA MENÉNDEZ con respecto a los clientes y asuntos que le son encomendados.

Reglas sobre información privilegiada

Establece las conductas que los miembros del Despacho deben abstenerse de realizar, por cuenta propia o ajena, directa o indirectamente.

Código Ético de Proveedores y Política de Compras

Consideramos a nuestros proveedores un elemento indispensable para la consecución de nuestros valores y principios. Por ello, se ha aprobado un Código Ético para nuestra cadena de suministro y unas políticas concretas para su aplicación.

Actuación en caso de brechas de seguridad

Contamos con protocolos que regulan la comunicación al órgano competente de una posible brecha de seguridad y las pautas que dicho órgano debe seguir para hacer frente a aquella. Además, se ha ampliado el ámbito objetivo de estos protocolos, de forma que sean de aplicación no solo en aquellos casos en los que se vean afectados datos de carácter personal, sino también cualquier otro tipo de información confidencial.

Manual de prevención de riesgos penales

Establece normas y procedimientos para prevenir la comisión de delitos en el seno del Despacho, con la intención de detectarlos rápidamente y reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

Reglas sobre confidencialidad y secreto profesional

Aseguran el mantenimiento de una reserva total interna y externa de la información que URÍA MENÉNDEZ recibe de sus clientes y colaboradores.

Normas de usuario y ciberseguridad

Constituyen un elemento fundamental para evitar o mitigar el riesgo. Por ello, URÍA MENÉNDEZ cuenta con normas específicas relacionadas con la utilización de los sistemas informáticos y dispositivos móviles por los usuarios, con la monitorización y auditoría de dichos sistemas y dispositivos, así como recomendaciones de seguridad.

Políticas de conservación de documentos

Hemos desarrollado un mecanismo de conservación y destrucción de documentos que permite dar respuesta a las obligaciones recogidas en el Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 679/2016), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales, y a las estipulaciones que en esta materia se establecen en otras normativas, como la relativa a la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

CULTURA DEL CONOCIMIENTO

Como escuela de abogados, URÍA MENÉNDEZ tiene un firme compromiso con la formación de todos los profesionales de la firma.

Estamos convencidos de que solo desde el conocimiento más profundo del derecho y de sus raíces es posible prestar a nuestros clientes un asesoramiento jurídico excelente y de alto valor añadido. Por ello, el Despacho pone a disposición de sus profesionales de forma continuada una amplia oferta formativa jurídica, de idiomas, de tecnología, de deontología y sobre otras habilidades, así como las facilidades necesarias para promover la actividad docente.

El ámbito académico impregna nuestra actividad y aspiramos a continuar siendo un referente intelectual en el mundo del derecho, fortaleciendo el vínculo estrecho que nos une con la docencia y que alimenta nuestro espíritu de innovación constante en el derecho.

Los fundadores del Despacho han transmitido desde los inicios su pasión por la docencia y la investigación, y por la importancia que estas tienen en la creación del derecho. Rodrigo Uría González y Aurelio Menéndez Menéndez fueron galardonados con el Premio Príncipe de Asturias de Ciencias Sociales en los años 1990 y 1994, respectivamente, en honor a su dilatada labor docente y a su fecunda trayectoria investigadora.

La mayoría de nuestros abogados participan activamente en la vida universitaria, perpetuando la constante necesidad de análisis e investigación de la actualidad jurídica, y participan de forma asidua como ponentes en conferencias y seminarios jurídicos relativos a sus áreas



de práctica. URÍA MENÉNDEZ cuenta con 8 catedráticos y 67 abogados que imparten docencia en universidades y escuelas de negocio españolas, portuguesas y latinoamericanas.

El conocimiento de nuestros abogados está al servicio de nuestros clientes. Para facilitar su localización y transmisión, hemos desarrollado un completo programa de gestión del conocimiento que facilita el acceso a una extensa base de datos de modelos internos anotados, documentos de experiencia, precedentes y otros tipos de documentos de utilidad según las necesidades profesionales propias de cada área de práctica. Además, un experimentado grupo de abogados y documentalistas del Departamento de Gestión del Conocimiento se asegura de que las bases de datos estén continuamente actualizadas y se encarga de incluir diariamente en nuestra intranet resúmenes de las normas, sentencias o documentos de interés jurídico publicados en las principales fuentes de información comunitarias, estatales y autonómicas.

El Departamento de Gestión del Conocimiento cuenta también con un servicio de asesoría lingüística que resuelve las consultas sobre el uso de la lengua española

planteadas por los miembros del Despacho, revisa todo tipo de documentos, realiza peritajes y ofrece formación en materia lingüística.

Disponemos también de un Departamento de Idiomas formado por un equipo de abogados lingüistas que resuelve consultas y revisa los documentos redactados en inglés y francés para promover la calidad y la formación continua en idiomas. Asimismo, los abogados lingüistas evalúan el nivel de idiomas, coordinan cursos de inglés jurídico e imparten seminarios para ayudar a los abogados y a otros profesionales de la firma a alcanzar sus objetivos formativos. El Departamento de Idiomas supervisa, además, la calidad de las traducciones que realizan los proveedores externos.

El Despacho ha sido reconocido internacionalmente como una de las diez mejores empresas de Europa por su tratamiento del conocimiento y la innovación por los estudios MAKE (*Most Admired Knowledge Enterprises*) de los años 2003, 2008, 2009 y 2017. Estos estudios identificaban a las empresas europeas líderes en el mercado por su capacidad para utilizar el conocimiento como fuente para obtener óptimos resultados en las áreas de innovación, efectividad y excelencia en sus servicios o productos.

Nacionales

Premios Expansión Jurídico 2019

- Mejor despacho del año
- Mejor operación del año como asesor en la venta del 20 % de Gas Natural al fondo CVC

Forbes Abogados 2019

Mejor abogada de menos de 40 años - Carolina Albuerne

Iberian Lawyer 2019. 40 under Forty Awards

- Mejor firma en M&A
- Mejor firma en Mercado de Valores
- Mejor firma en *Life Sciences Pharma*
- Mejor firma en Litigios

Internacionales

Mergermarket Europe M&A Awards 2019

Mejor firma española del año en M&A

IFLR European Awards 2019

- Firma más innovadora del año en España
- Asesores de la mejor operación del año de *private equity* por el asesoramiento a Hispania en la opa presentada por Blackstone

GRR Awards 2019

Noteworthy Spanish restructuring matter 2019 GRR Award por la sentencia del Juzgado de lo Mercantil n.º 2 de Madrid, de 14 de enero de 2019, por la que se mantienen los términos de la homologación de Isolux

Euromoney Rising Stars Awards 2019

Rising Stars: Spain - Blanca Arlabán y David López Pombo

Chambers Latin America Awards 2019

Firma del año (International Counsel) en Cuba

International Tax Review

- *European Tax Awards 2019*
- *European Impact Deal*: adquisición de Abertis por parte de Atlantia y ACS.
- *European Impact Deal*: asesoramiento a Banco Santander en la adquisición por parte de Blackstone de los activos inmobiliarios de Banco Popular
- *European Tax Policy firm of the Year* – otorgado al *Best Friends Tax Network*

Chambers Diversity & Inclusion Awards 2019

- *Highly Commended* en la categoría de *Outstanding Firm for Diversity & Inclusion*
- *Highly Commended* en la categoría de *LGBTB+ lawyer of the year* - Borja Sainz de Aja

Benchmark Litigation Awards 2019

- Mejor despacho en España
- Mejor abogada en España - Patricia Vidal

Premios TrustLaw 2019

TrustLaw Domestic Law Firm of the Year Award 2019 por nuestro trabajo *pro bono*

Who's Who Legal 2019

Mejor despacho de abogados en España

Chambers Spain awards 2019

Mejor despacho del año en Mercantil/M&A

Chambers Lisbon Awards 2019

Mejor despacho del año en *Dispute Resolution*

Posiciones en los principales directorios legales internacionales 2019



Chambers Global

Chambers Europe



The Legal 500

IFLR 1000 (Ed. 2019)



PUESTO NÚMERO 3 EN EL RANKING DE OPERACIONES POR VALOR EN ESPAÑA EN 2019



Uría Menéndez

11.989M€

CLASIFICACIÓN EN ESPAÑA

Por valor en millones de euros.

| | Firma | Intervalo | |
|----|--------------------------------|-----------|----|
| | | Valor* | Nº |
| 1 | Linklaters | 16.677 | 32 |
| 2 | Latham & Watkins | 13.380 | 19 |
| 3 | Uría Menéndez | 11.989 | 58 |
| 4 | Garrigues | 11.640 | 94 |
| 5 | Clifford Chance | 10.089 | 24 |
| 6 | Cuatrecasas | 9.058 | 93 |
| 7 | Allen & Overy | 8.886 | 17 |
| 8 | Freshfields Bruckhaus Deringer | 7.918 | 22 |
| 9 | PwC Legal | 6.701 | 31 |
| 10 | Davis Polk & Wardwell | 6.356 | 9 |

*Cambio de divisa realizado el 20-1-20.
Fuente: Mergermarket.

PUESTO NÚMERO 2 EN EL RANKING DE OPERACIONES POR VALOR EN IBERIA EN 2019



Uría Menéndez

13.948M€

'TOP TEN' EN PENÍNSULA IBÉRICA

Por valor en millones de euros.

| | Firma | Intervalo | |
|----|--------------------------------|-----------|-----|
| | | Valor* | Nº |
| 1 | Linklaters | 19.193 | 35 |
| 2 | Uría Menéndez | 13.948 | 61 |
| 3 | Latham & Watkins | 13.382 | 19 |
| 4 | Garrigues | 11.668 | 102 |
| 5 | Cuatrecasas | 11.306 | 99 |
| 6 | Clifford Chance | 10.100 | 25 |
| 7 | Allen & Overy | 8.888 | 17 |
| 8 | Freshfields Bruckhaus Deringer | 7.919 | 25 |
| 9 | PwC Legal | 6.701 | 33 |
| 10 | Davis Polk & Wardwell | 6.357 | 9 |

*Cambio de divisa realizado el 20-1-20.
Fuente: Mergermarket.

PUESTO NÚMERO 1 EN EL RANKING DE OPERACIONES POR VALOR EN IBERIA EN 2019



Best Friends Group*

265.650M€

'TOP TEN' EN EUROPA

Por valor en millones de euros.

| | Firma | Intervalo | |
|----|------------------------------------|-----------|-----|
| | | Valor* | Nº |
| 1 | Best Friends Group | 265.650 | 250 |
| 2 | Kirkland & Ellis LLP | 172.861 | 103 |
| 3 | Freshfields Bruckhaus Deringer LLP | 133.038 | 149 |
| 4 | Linklaters | 128.981 | 171 |
| 5 | Weil Gotshal & Manges LLP | 128.486 | 93 |
| 6 | Davis Polk & Wardwell LLP | 123.046 | 25 |
| 7 | Latham & Watkins LLP | 115.265 | 128 |
| 8 | Clifford Chance LLP | 105.884 | 158 |
| 9 | Sullivan & Cromwell LLP | 101.337 | 32 |
| 10 | Debevoise & Plimpton LLP | 98.413 | 15 |

Fuente: Mergermarket.

* Formado por Hengeler Mueller, Bredin Prat, De Brauw Blackstone Westbroek, BonelliErede, Slaughter and May y Uría Menéndez.



¿QUÉ HACEMOS?

Marco de actuación

Por nuestros clientes

Por nuestros profesionales

Por nuestros futuros profesionales

Por nuestros *alumni*

Por nuestros proveedores y colaboradores

Por el mundo en que vivimos

MARCO DE ACTUACIÓN

Somos un despacho de abogados que apuesta por ejercer su actividad de forma responsable para contribuir al progreso económico, social y medioambiental, manteniendo sus valores y la voluntad de ser un eje de ayuda para la sociedad como partícipe de la función pública de administración de justicia.

Tenemos un firme compromiso con la sostenibilidad, y nuestras prioridades son el bienestar de las personas, el respeto al medio ambiente y el progreso económico y social de los entornos en los que trabajamos. En este sentido, hemos aceptado como propio el camino que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) proponen hacia la sostenibilidad.

Nuestros compromisos con los derechos humanos, las personas, el medio ambiente y el entorno en el que ejercemos nuestra actividad se recogen en nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa. Todas las personas que integran URÍA MENÉNDEZ tienen el deber de conocer, comprender y cumplir los compromisos que en ella se contienen.

En nuestra estrategia de sostenibilidad es fundamental la relación con nuestros grupos de interés (clientes, abogados y otros profesionales, socios, estudiantes de derecho, antiguos profesionales del Despacho y proveedores y colaboradores), con los que tratamos de aumentar la transparencia y el diálogo efectivo para construir relaciones de confianza.

Principales canales de comunicación con nuestros grupos de interés

CANALES INTERNOS

Escrito:

- Memoria de Sostenibilidad
- Revista *UM Noticias*

Digital:

- Intranet
- Portales del socio y del *counsel*
- Buzón de sugerencias
- Agenda de actividades
- Comunicaciones del socio presidente y el socio director
- Plataforma interna de evaluación

Presentaciones y eventos:

- Presentación anual estratégica del socio director
- Almuerzos mensuales de socios
- Comedor de socios y *counsels*
- Programas de *mentoring* y acompañamiento
- Reuniones anuales de las áreas de práctica
- Foros de debate
- *Afterworks*

CANALES EXTERNOS

Escrito:

- Memoria de Sostenibilidad
- Publicaciones externas
- Revista *Actualidad* Jurídica
- Presencia en medios de comunicación: artículos, entrevistas, etc.

Digital:

- Web corporativa: www.uria.com
- Redes sociales
- Envíos digitales: noticias, circulares, comunicados, etc.
- Portal de *Alumni*

Presentaciones y eventos:

- Presentaciones en universidades y escuelas de negocio
- Ferias de empleo y jornadas de puertas abiertas a estudiantes
- Eventos presenciales

Contamos con políticas globales que recogen las directrices de la relación con nuestros grupos de interés, como el Código de Conducta, la Política de Responsabilidad Social Corporativa y el Código Ético de Proveedores.

En 2019 nuestra estrategia de sostenibilidad se ha enfocado en las personas: clientes, profesionales, socios, *alumni*, estudiantes de derecho y proveedores y colaboradores. Hemos puesto todos nuestros esfuerzos en satisfacer sus expectativas y en crear valor compartido. Sirva esta memoria como recopilatorio de las acciones que URÍA MENÉNDEZ ha impulsado en 2019 para dar respuesta a las expectativas de sus grupos de interés.

Derechos humanos

En materia de derechos humanos, URÍA MENÉNDEZ, como firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas, apoya y respeta la protección de los derechos humanos fundamentales y, muy especialmente, rechaza el trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil. Igualmente, el Despacho cumple con las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Somos conscientes de que, por el tipo de actividad que desarrollamos, no nos enfrentamos a riesgos significativos derivados de la vulneración de derechos humanos y, por tanto, los procedimientos de diligencia debida para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos son acordes con esa evaluación del riesgo. El Despacho no ha recibido ninguna denuncia por vulneración de los derechos humanos.

El Código Ético de Proveedores aprobado en 2019 recoge expresamente la aspiración del Despacho por promover los derechos humanos en las relaciones

con sus proveedores y la pretensión de que estos los respeten y protejan en todo momento.

En 2019, una parte importante del trabajo *pro bono* del Despacho —bajo el liderazgo de la Fundación Profesor Uría— se ha focalizado en asuntos relacionados con los derechos humanos, como el asesoramiento a entidades no lucrativas sobre derechos de los solicitantes de asilo, sobre derechos de menores de edad extranjeros y sobre derechos de los extranjeros internados en centros de internamiento.

También en 2019 se organizó en el Despacho un seminario sobre protección de refugiados dirigido a los abogados y otros profesionales de todas las oficinas interesados en formarse en materia de refugiados y extranjería.

En 2019 hemos celebrado el Día de los Derechos Humanos (10 de diciembre), bajo el lema “Defender los derechos humanos”, para destacar el papel de liderazgo de la juventud como fuente de inspiración para un futuro mejor.



Asesoramiento jurídico excelente

Los clientes son el centro de nuestra estrategia y el grupo de interés primordial para el Despacho. Aspiramos a prestarles un asesoramiento jurídico excelente que abarque todas las áreas del derecho y a acompañarlos en todos los mercados donde nos necesiten.

Nuestra cultura está fuertemente orientada a entender, satisfacer y anticipar las necesidades de nuestros clientes para contribuir de manera sostenida a la generación de valor.

Para ello contamos con una estrategia global de clientes diseñada en torno a tres ejes de trabajo:

Clientes

Sectores

Mercados estratégicos

Cada uno de estos ejes cuenta con un plan de trabajo específico con responsables asignados, objetivos concretos e indicadores asociados para que podamos evaluar nuestro desempeño y en qué medida avanzamos en nuestro plan estratégico.

Nos esforzamos por alcanzar un entendimiento profundo de las expectativas de nuestros clientes, de la regulación de los sectores y mercados, del entorno competitivo de las compañías y de las últimas tendencias del mercado para satisfacer las necesidades de nuestros clientes con eficacia, proactividad y flexibilidad.

La excelencia en el ejercicio de nuestro trabajo y la orientación al cliente es un valor intrínseco a toda la organización. Nos esforzamos para que nuestros valores orienten el desarrollo de nuestra actividad en todos los equipos y a todos los niveles organizativos, fomentando un sistema de comunicación continuo y abierto que garantice el cumplimiento de nuestro objetivo último: la satisfacción del cliente y la diferenciación en el mercado.



Estrategia internacional

Nuestro modelo de negocio está centrado en el mercado ibérico (España y Portugal) y en Latinoamérica (a través de Philippi, Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uría, con oficinas en Chile, Colombia y Perú, y con oficina propia en México). 25 años de experiencia afianzando la confianza de nuestros clientes en Latinoamérica nos han permitido ganarnos el reconocimiento del mercado y una sólida posición de liderazgo en la región como primera firma latinoamericana.

Además, estamos presentes en varios centros financieros internacionales (Londres, Nueva York y Bruselas) y en otras zonas o regiones de interés estratégico para nuestros clientes, que se monitorizan a través de la figura de los *country desks*.

Los *country desks* son un instrumento fundamental en el diseño y ejecución de la estrategia internacional de URÍA MENÉNDEZ y su objetivo es contar con un grupo de profesionales con conocimientos profundos y actualizados de países/regiones de especial interés estratégico para nuestros clientes. Los *country desks* centralizan y coordinan toda nuestra experiencia en estas regiones clave.

Más de la mitad de los clientes del Despacho proceden de mercados que se encuentran fuera de España y Portugal.



Country Desks (países o regiones)



POR NUESTROS CLIENTES

Philippi
Prietocarrizosa
Ferrero DU
&Uría



PPU. El estudio iberoamericano



Un equipo consolidado.
Alcance regional y multidisciplinar

PPU es el estudio iberoamericano
de referencia por su:

- presencia directa en Latinoamérica
- propuesta integral de servicios
- vocación de excelencia

3
países

Chile, Colombia
y Perú

4
oficinas

Santiago, Bogotá,
Barranquilla y Lima

640
personas

240 otros profesionales

400
abogados

52 socios



Reconocido internacionalmente.
Liderazgo regional

Líderes en los directorios legales
internacionales más prestigiosos

15 áreas en banda 1

83 % de los socios en *rankings*

25 abogados reconocidos como *leading lawyers*

Chambers & Partners 2019

7 premios internacionales

CHILE

“Mejor firma en Chile”

Euromoney Legal Media Group
(LMG) Awards 2019

COLOMBIA

“Infrastructure Law Firm of the Year”

Project & Infrastructure Finance Awards 2019 - Latin
Finance

PERÚ

“Best firm in Peru”

Euromoney, Americas Women in Business Law Awards 2019



Clientes y
experiencia

Más de

3.500 clientes

30% compañías
multinacionales

Acompañan a clientes **locales**
e internacionales en sus inversiones
en Latinoamérica

Alta representación de su clientela en las
bolsas de **Chile, Colombia y Perú**

Asesoramiento integral a
empresas en todas sus necesidades
legales en la región

Satisfacción del cliente

En URÍA MENÉNDEZ tenemos como objetivo prioritario la generación de valor para nuestros clientes y la aspiración de ser asesores de referencia para sus cuestiones estratégicas sobre la base de la confianza mutua. Desarrollamos relaciones a medio y largo plazo, más allá de la operación o del asunto concreto, para comprometernos con sus objetivos de negocio y garantizar un apoyo eficaz.

Promovemos proactivamente la colaboración con el cliente para aportar valor y garantizar la excelencia en nuestro desempeño y la generación de eficiencias. Entendemos la inversión en tecnología y la transferencia de conocimiento y *know-how* como una herramienta diferencial para generar confianza y para la consecución de objetivos, desde el punto de vista del cliente y del Despacho.

Como línea fundamental de nuestra estrategia, nos esforzamos por identificar e impulsar iniciativas que nos den la oportunidad de escuchar a nuestros clientes, que contribuyan a profundizar en el conocimiento de su negocio y que permitan compartir aprendizajes y a poner en valor experiencias.

Reforzamos nuestro compromiso con la excelencia en el asesoramiento legal con sistemas de gestión de calidad que garantizan que nuestro servicio responde a los más estrictos estándares de calidad, tanto desde un punto de vista técnico, de conocimiento y de experiencia como desde el punto de vista operativo.

La satisfacción del cliente es un eje de trabajo fundamental y transversal en la estrategia de clientes desarrollada por el Despacho. Seguimos de manera proactiva nuestra relación con los clientes a través de distintos canales, como el socio de relación encargado de realizar una revisión periódica del desempeño con el cliente, reuniones anuales, revisión de la operación o asunto y seguimiento de indicadores para complementar el *feedback* cualitativo.

Iniciativas

Programas de desplazamiento temporal de abogados a sedes de clientes.

Iniciativas de seminarios inversos (*reverse seminar*) a los que invitamos a nuestros clientes para escucharlos y aprender sobre su negocio.

Programas de formación *in house* específicos para cada cliente sobre temas de su interés.

Organización de seminarios abiertos sobre temas de actualidad, tendencias de mercados, novedades jurídicas, etc.

Envío de notas personalizadas y actualizaciones relevantes.

Sesiones de formación conjuntas con nuestros *best friends* (*Boot camp*).

Estamos convencidos de que la manera más efectiva de garantizar la plena satisfacción de nuestros clientes y ganarnos su confianza es mantener con ellos un canal de comunicación abierto y constante. Favoreciendo un diálogo fluido y transparente con ellos, queremos asegurarnos de que nos adelantamos a sus necesidades, cumplimos sus expectativas y gestionamos proactivamente áreas de mejora.

Los principales procesos para analizar nuestro trabajo y conocer el grado de satisfacción de nuestros clientes son los siguientes:

Análisis de clientes y de desempeño del Despacho

Analizamos la evolución de clientes para identificar y anticipar tendencias de mercado en sectores relevantes, lo que nos permite posicionarnos y reaccionar con anticipación.

Evaluación de calidad y satisfacción del cliente

Mantenemos reuniones internas para evaluar todos los asuntos y clientes potenciales (ganados o perdidos). Fomentamos la revisión postoperación y los encuentros con clientes para valorar nuestro desempeño en la operación, el valor que hemos generado y las lecciones que podamos aprender.

Gestión de la operación y el equipo

En la valoración de nuestro desempeño, realizamos auditorías internas de casos en los que hemos trabajado con el objetivo de evaluar si hemos cumplido los estándares de calidad requeridos, tanto desde un punto de vista legal como desde la perspectiva de relación con el cliente.



Confianza, seguridad y protección de datos

Hemos mantenido durante 2019 nuestro compromiso con el cumplimiento de la normativa de protección de datos y con la privacidad de nuestros clientes, empleados, proveedores y demás contactos profesionales. Si durante el año 2018 se realizó un importante esfuerzo de implementación del Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 679/2016), durante el ejercicio de 2019 se ha trabajado en reforzar esa implementación y se han adaptado, además, las políticas a las nuevas reglas de protección de datos personales y a los nuevos derechos digitales aprobados por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.

Entre otras iniciativas, durante el ejercicio de 2019 se ha ampliado la formación de los miembros de URÍA MENÉNDEZ en materia de protección de datos y seguridad de la información, se han generado protocolos de actuación de ciberseguridad y se han creado secciones específicas en la intranet corporativa con información ampliada sobre estas materias.

Innovación y tecnología en todos los procesos

Tenemos una apuesta decidida por la innovación y buscamos de manera permanente tecnologías que nos permitan ser más eficientes y prestar el mejor servicio posible a nuestros clientes. Bajo el Plan Estratégico de Sistemas 2017-2020, este año 2019 hemos centrado nuestros esfuerzos en nuevas tecnologías (*legaltech*) —en su adaptación a la práctica profesional y en la formación de los usuarios—, en la seguridad de nuestros sistemas y en mantener nuestras instalaciones con las últimas tecnologías disponibles, como la conexión a diferentes sistemas de videoconferencia, sistemas de audio y vídeo inalámbricos, etc.

Legaltech

Durante este año hemos continuado invirtiendo y desarrollando proyectos destinados a la implantación de las nuevas tecnologías *legaltech* en diferentes áreas:

Inteligencia artificial

Finalizados los proyectos de entrenamiento de sistemas de inteligencia artificial, se están utilizando estas herramientas para la realización de revisiones documentales, lo que permite optimizar el tiempo dedicado por nuestros profesionales a estas tareas.

Automatización de documentos

Se ha implantado un nuevo sistema de automatización de documentos que permite convertir documentos y formularios de uso frecuente en plantillas listas para usar, además de generar automáticamente borradores que agilicen la creación de documentos.

Por otro lado, seguimos destinando esfuerzos para evaluar y probar otras tecnologías que pueden ofrecer mejoras en nuestros procesos de cara al futuro, tales como sistemas de transcripción de audio/vídeo, sistemas de llevanza de secretarías de consejo *online*, *chatbots* para acceso a información, etc.

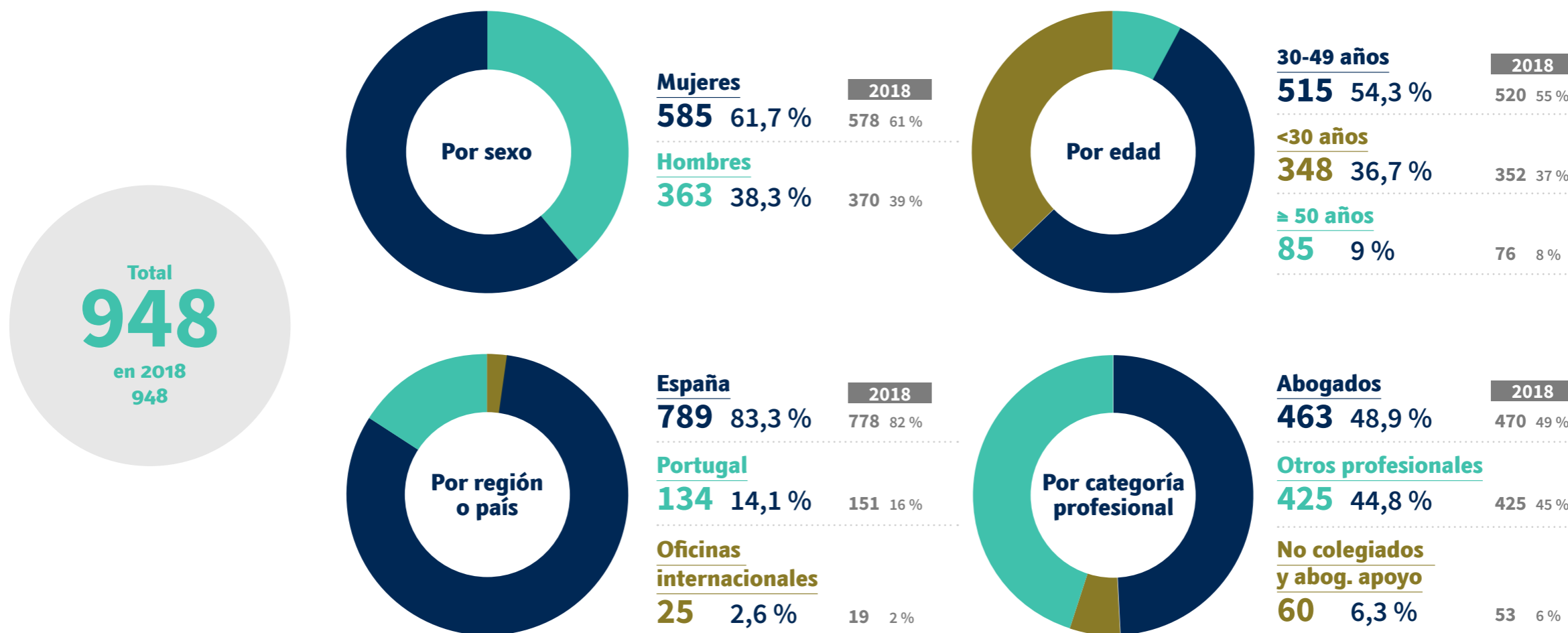
Ciberseguridad

La preocupación por la seguridad de la información y de nuestros sistemas es una constante en todos los proyectos que abordamos. Durante el año 2019 se han realizado mejoras en los sistemas y procesos encaminados a reforzar nuestra postura de ciberseguridad tanto ante ataques internos como externos. Se han reforzado también nuestros sistemas de análisis de vulnerabilidades, control de acceso a la red, auditoría de eventos, etc.

Equipo profesional

Las personas que trabajan en URÍA MENÉNDEZ son nuestro principal activo: la atracción, la retención y el reconocimiento del mejor talento son, por tanto, una prioridad estratégica para el Despacho.

En 2019 la plantilla estaba formada, además de por nuestros socios, por 948 personas, con un elevado componente de diversidad demográfica (de género, lengua, edad o cultura) y experiencia*.



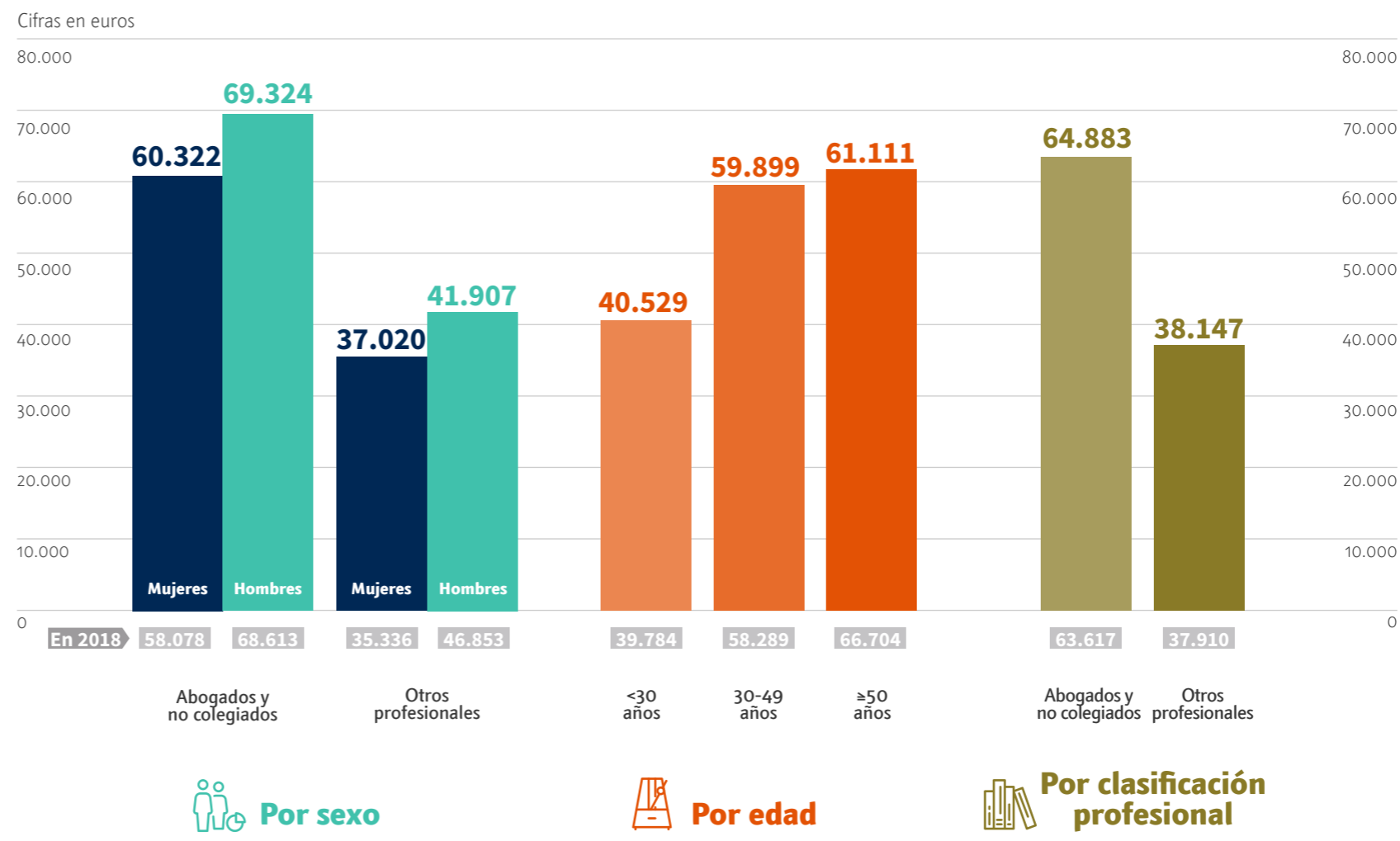
* En el cómputo del equipo se han tenido en cuenta los empleados de todas las oficinas, incluyendo los abogados de la oficina de Lisboa y Oporto a pesar de que no están sujetos al régimen laboral español. A 31 de diciembre de 2019, el Despacho contaba con 92 abogados y estagiarios portugueses.

POR NUESTROS PROFESIONALES

El 94 % de la plantilla con vínculo laboral con el Despacho tiene un contrato indefinido. En el Anexo 1 se detallan los datos de distribución de modalidades de contrato y jornada por sexo, edad, clasificación profesional y país, así como los despidos, clasificados también por sexo, edad y categoría profesional.

En España, al 100 % de las personas integrantes del colectivo "Otros profesionales" que mantiene una relación laboral ordinaria con el Despacho le resulta de aplicación un convenio colectivo. A los abogados, encuadrados en el régimen laboral especial previsto en el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, no les resulta de aplicación ningún convenio colectivo al no existir uno específico para los despachos de abogados. Los abogados de las oficinas portuguesas de Lisboa y Oporto no tienen contrato de naturaleza laboral con el Despacho. Al 98 % de las personas integrantes del colectivo "Otros profesionales" portugués le es aplicable un convenio colectivo.

Distribución de la remuneración media de la plantilla del Despacho en 2019*



* El cálculo de las remuneraciones medias se ha realizado sobre el salario total, incluyendo el variable, según jornada, entre el número de personas sin tener en cuenta el porcentaje de dedicación.

POR NUESTROS PROFESIONALES

Nuestra política salarial no distingue entre hombres y mujeres, y está basada en el desempeño y otras aportaciones, como la actividad docente o las publicaciones. No existe ninguna discriminación en las retribuciones marcadas en el plan de carrera por razón de sexo ni por ningún otro tipo de diversidad.

La equidad salarial (*equal pay gap*) —calculada como media ponderada de la diferencia porcentual del salario hora (incluyendo retribución fija y variable) de los empleados, mujeres y hombres, que realizan funciones similares o se encuentran en la misma categoría profesional (brecha salarial ajustada)*— refleja diferencias mínimas tanto en el colectivo de abogados como en el de otros profesionales. Estas diferencias mínimas responden, principalmente, a factores idénticos para mujeres y hombres que son de aplicación diversa año a año, como el cumplimiento por cada persona de los objetivos de los que deriva la retribución variable.

| Equidad salarial | 2018 | 2019 |
|---------------------|--------|--------|
| Abogados | 3,48 % | 3,66 % |
| Otros profesionales | 3,29 % | 1,16 % |
| Total Despacho | 3,39 % | 2,48 % |

La estructura y composición de la plantilla del Despacho, en la que el colectivo de los hombres tiene mayor antigüedad en la firma y es más numeroso en posiciones jerárquicas altas, van progresivamente modificándose con un proceso de selección que garantiza la ausencia total de sesgo por razón de género y con actuaciones dirigidas a asegurar una trayectoria profesional de todos nuestros profesionales adecuada y sin discriminaciones.

* Para este cálculo se ha excluido a los consultores en derecho extranjero.



Desarrollo profesional de los abogados

Para nosotros, el Despacho es un lugar donde no solo se trabaja, sino donde también se crece personalmente, se crean vínculos de amistad y se comparten aficiones e inquietudes por los problemas de la sociedad.

Contamos con un plan de carrera definido que permite a los abogados conocer las fases previsibles de su evolución, desde el inicio de su colaboración profesional con nosotros hasta el eventual acceso a la condición de socio de la firma.

Plan de carrera

1* GRADUADO DEL MÁSTER DE ACCESO A LA ABOGACÍA

Prácticas obligatorias del máster en URÍA MENÉNDEZ.

GRADUADO

Contrato laboral hasta la colegiación como abogado.

ABOGADO DE PRIMER AÑO

Colegiación y contrato de trabajo indefinido sujeto al Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre.

Ofrecemos a todos los alumnos del máster de acceso continuidad después del periodo obligatorio de prácticas del máster, con dos rotaciones en el primer año en distintas áreas de práctica u oficinas. Duración: 1 año.

2 ASOCIADO JÚNIOR

Asignación a un grupo de práctica. Duración: 3 años.

3 ASOCIADO SÉNIOR

Duración: 3-4 años.

4 ASOCIADO PRINCIPAL/ASOCIADO COORDINADOR

Duración: 3 años.

5 SOCIO/COUNSEL

Plan de formación

GRADUADO DEL MÁSTER DE ACCESO A LA ABOGACÍA + GRADUADO + ABOGADO DE PRIMER AÑO

Asignación a un tutor, socio o *counsel* del Despacho, que acompañará al abogado en todas sus etapas profesionales en URÍA MENÉNDEZ.

Durante los primeros meses, la formación interna está especialmente dirigida a ayudar en la preparación de la prueba nacional de aptitud y a conocer más de cerca las herramientas necesarias para la llevanza de asuntos profesionales (uso de recursos de información jurídica, redacción, deontología y prevención de blanqueo, casos de estudio sobre asuntos llevados por el Despacho, etc.).

ASOCIADO JÚNIOR. Programa de formación con el IE Business School: IE-UM Professional Development Program for Lawyers

- Dirigido a los asociados junior de todas las oficinas ibéricas.
- 110 horas de formación impartidas en las instalaciones del IE Business School de Madrid.
- Sesiones repartidas durante tres años, en los meses de marzo, junio, septiembre y noviembre.
- Contenido jurídico impartido mayoritariamente por abogados de Uría Menéndez; materias económico-empresariales y habilidades impartidas por profesores del IE Business School en inglés.
- Expedición de certificaciones anuales y de un diploma final conjunto IE-Uría Menéndez.

ASOCIADO SÉNIOR, ASOCIADO PRINCIPAL, SOCIO

La formación en Uría Menéndez continúa durante todas las etapas de la carrera profesional, con programas específicos de formación en colaboración con las principales escuelas de negocio del país (por ejemplo, los asociados senior cuentan con un programa de formación organizado con ESADE y los asociados principales con un programa organizado por el IE Business School). Estos programas refuerzan no solo los conocimientos jurídicos, sino también importantes habilidades, como el liderazgo, la gestión del tiempo, el *networking*, la dirección de equipos, el desarrollo de negocio o la dirección de proyectos.

* Portugal: ADVOGADO ESTAGIÁRIO

Plan de carrera:

Cuatro rotaciones de seis meses en diferentes áreas de práctica. Asignación de un tutor, socio o *counsel*.

Plan de formación:

Sesiones de formación semanales con abogados internos y reputados profesores, magistrados y juristas.

Formación específica:

argumentación y redacción jurídica, elaboración de dictámenes, cómo realizar una auditoría jurídica, etc.

POR NUESTROS PROFESIONALES

Anualmente, los abogados se someten a un proceso de evaluación en el que se revisan competencias, conocimientos técnicos y contribuciones al Despacho, y que permite el avance en el plan de carrera.

En 2019 se aprobó una modificación de las reglas del Plan de Carrera que persigue dar más opciones a los abogados que son padres o madres para que puedan ordenar como mejor consideren los tiempos de su evolución en la firma. Los abogados a los que, por aplicación ordinaria del Plan de Carrera, les correspondiera participar en el proceso de nombramientos de socios/*counsels*, el año en que hubiesen sido padres/madres o el siguiente, podrán optar por retrasar su candidatura y no participar en el proceso de nombramiento cualquiera de esos años o los dos. Este derecho a posponer la participación en los procesos de nombramientos tendrá un límite de dos años, salvo que concurran circunstancias excepcionales que permitan al Comité de Nombramientos autorizar la posposición por un periodo de tiempo mayor.

Hace cinco años el Despacho puso en marcha para los abogados el Plan de Desarrollo del Talento Profesional (PDTP). Este ambicioso plan responde a nuestra vocación de excelencia y a nuestro empeño por ser la mejor organización para trabajar. Sabemos que necesitamos contar con el mejor talento, un talento diverso, comprometido y leal. Ese es el talento que queremos que encuentre su casa y su carrera profesional en URÍA MENÉNDEZ.

Desde el PDTP se promueve la máxima flexibilidad y eficiencia en la gestión del tiempo de trabajo y se facilitan medidas de integración de la vida personal y profesional.

Así mismo, el PDTP fomenta el crecimiento, la promoción y el desarrollo profesional de nuestros abogados a través de planes como los siguientes:

Programas de *mentoring* y acompañamiento, que tienen por finalidad acompañar a los asociados principales y sénior, respectivamente, en distintas etapas de su carrera profesional, para ofrecerles apoyo, orientación y las herramientas necesarias para el desarrollo pleno de sus capacidades en el momento concreto de la carrera en el que se encuentren.

Programas de liderazgo, que pretenden potenciar el liderazgo de nuestras abogadas sénior ofreciéndoles herramientas que

permitan su desarrollo profesional y un liderazgo de equipo efectivo. Se trata tanto de programas organizados internamente como de otros organizados por terceros, a nivel nacional e internacional.

Programas de *networking*, cuyo objetivo es el fomento de las relaciones personales en el entorno profesional y favorecer una mayor visibilidad interna y externa de los abogados que participen en los programas. Así, se anima a los abogados a que participen en eventos de terceros y se organizan eventos internos con clientes. Merece destacarse el programa de almuerzos con mujeres líderes de distintos sectores de la economía.

En el ejercicio 2019, han participado 106 abogados en los programas de *mentoring* y acompañamiento, y 20 abogadas en los programas de liderazgo. Asimismo, nuestros abogados han participado en 50 acciones de *networking*.



106

Abogados participantes en los programas de *mentoring* y acompañamiento



20

Abogadas participantes en cursos de liderazgo



50

Acciones de *networking* con participación de abogados del Despacho

POR NUESTROS PROFESIONALES

Además, como parte de su desarrollo profesional, nuestros abogados tienen la oportunidad de trabajar en el extranjero. En 2019 se han desplazado 28 abogados a otras oficinas de la firma, 18 a otros despachos extranjeros y 4 a sedes de clientes. Hemos recibido a 19 abogados visitantes procedentes de firmas internacionales.

Movilidad en 2019



28

Desplazamientos de abogados de Uría Menéndez a otras oficinas de la firma

24 en 2018



18

Desplazamientos a otras firmas

10 en 2018



4

Desplazamientos a sedes de clientes

10 en 2018



19

Abogados visitantes procedentes de firmas internacionales

16 en 2018



Desarrollo profesional de otros profesionales

El colectivo de “Otros profesionales” está compuesto por los mejores profesionales de una gran variedad de ámbitos, que trabajan con los abogados para prestar a nuestros clientes un servicio excelente y del más alto nivel en todos los aspectos. Son personas comprometidas, con iniciativa y orientadas al detalle. La calidad y la excelencia son claves en todos los procesos de selección que llevamos a cabo de estos profesionales.

Las estructuras de los departamentos de apoyo del Despacho son horizontales y están formadas habitualmente por equipos pequeños y especializados.

Estos profesionales se someten cada año a un proceso de evaluación del desempeño a través de un modelo que dispone de una herramienta desarrollada a medida y que permite avanzar en la objetivación de la valoración del desempeño con el fin de potenciar el aprendizaje y la capacitación profesional mediante planes de desarrollo y formación en conocimientos técnicos, habilidades y herramientas de trabajo. Este proceso facilita, además, vías de comunicación eficaces entre el evaluador y el evaluado.

Existe un programa de movilidad interna para que todos los profesionales no abogados con inquietud por cambiar de puesto o que quieran promocionar dentro del Despacho pueden optar a las vacantes generadas en otros departamentos, siempre y cuando cumplan con los requisitos necesarios para cubrir el puesto. Las vacantes son anunciadas por el Departamento de Recursos Humanos en la intranet; los candidatos internos que encajen tienen prioridad frente a los externos. En 2019, se ofertaron cuatro puestos internos a través de este programa.



POR NUESTROS PROFESIONALES

Retribución

La política retributiva del Despacho tiene como objetivo maximizar el desempeño de nuestros profesionales recompensando la excelencia, la dedicación, la trayectoria, la responsabilidad y el compromiso con la firma, y se gestiona a través del Portal de RR. HH.

La retribución de los profesionales de la firma tiene tres componentes:

Retribución fija:

determinada en función de la categoría profesional interna.

Retribución variable:

que se establece, en cada ejercicio, en función de los resultados del Despacho y de acuerdo con unos criterios parametrizados ligados al desempeño, conocimientos técnicos y otras contribuciones.

Retribución flexible:

el programa *UM Flexible* permite a nuestros profesionales modificar de forma voluntaria, y de acuerdo con su criterio individual, la estructura de su retribución bruta anual, cambiando una parte de ella (retribución dineraria) por determinados bienes y servicios (seguro

de salud, vales de comida, guardería, tarjeta transporte, etc.), en función de las necesidades de cada uno.

Además, el Despacho tiene suscritas varias pólizas de seguros de vida, de accidentes y de orfandad con objeto de proteger a sus miembros ante diversas eventualidades. La negociación, la contratación y el coste de todas ellas son asumidos por el Despacho.

El Despacho complementa el 100 % del salario durante las bajas de maternidad, paternidad e incapacidad temporal.

Además de la retribución salarial, el Despacho pone a disposición de todos sus profesionales determinados servicios presenciales que permiten una mejor gestión de la vida personal (gimnasio, servicio de fisioterapia y osteopatía, programa de apoyo al empleado en materia de salud, sala de lactancia, comedores, tintorería, arreglos de zapatos y costura, agencia de viajes, buzones inteligentes multiusuario, etc.) y ofertas o acuerdos especiales con proveedores en condiciones ventajosas (bancos, hoteles, alquiler de coches, gimnasios, ópticas, restaurantes, agencias de viajes, etc.).

Innovación

El año 2019 ha supuesto la consolidación del proyecto *Puesto de Trabajo Flexible*, que apuesta por la movilidad y la flexibilidad utilizando las capacidades que las tecnologías actuales nos ofrecen.

Este nuevo modelo permite a nuestros profesionales realizar sus tareas desde cualquier ubicación sin sacrificar la seguridad de la información que se maneja y facilitando la integración de la vida personal y profesional.

Además, en este año 2019 y con el fin de cumplir con la nueva normativa en relación con el registro de la jornada laboral y hacerlo de la forma menos intrusiva posible, en URÍA MENÉNDEZ hemos desarrollado un sistema específico que se adecua a nuestras prácticas de flexibilidad de horario y trabajo remoto. Este registro facilita también la gestión de ausencias y vacaciones de forma integrada.



Formación

El desarrollo y crecimiento de todos nuestros profesionales es una prioridad para el Despacho. En URÍA MENÉNDEZ apostamos principalmente por la formación interna y coordinamos la mayoría de las iniciativas de formación a través del Campus UM.

El claustro del Campus UM se constituyó en el año 2016 con el objetivo de organizar, coordinar y desarrollar los programas, contenidos, calidad, eficiencia y visibilidad de las actividades que se desarrollan en materia de formación. Cuenta con un rector y con un decano para cada escuela, además de varios directores responsables de los distintos programas.

El Campus UM dispone de un espacio propio en la intranet del Despacho, diseñado como herramienta interactiva y sencilla, que permite que los alumnos participen y se involucren en los objetivos de formación. En el Campus UM está disponible toda la información sobre programas y actividades de formación en curso, acceso a programas de ejercicios anteriores, publicaciones de los abogados, vídeos y materiales de las sesiones de formación.

La formación que ofrecemos a nuestros profesionales se refiere no solo a cuestiones técnicas —que varían en

función de la especialización de la persona—, sino también a habilidades personales, como el liderazgo, la motivación o la comunicación, que permiten desarrollar competencias positivas y destrezas que mejoran la satisfacción y el bienestar personal.

El Campus UM dispone de una herramienta digital desde la que se gestiona la biblioteca y se organiza la formación de todos nuestros profesionales.

El Campus UM está estructurado en cinco escuelas:

Escuela de Derecho

Escuela de Habilidades

Escuela de Deontología y Cumplimiento

Escuela de Tecnología

Escuela de Idiomas

De las escuelas parten las propuestas de programas y actividades de formación y, una vez debatidas y aprobadas en el claustro, su organización, ejecución y seguimiento.

Formación interna por Escuelas en 2019

| FORMACIÓN INTERNA | Núm. sesiones | Núm. asistentes | Duración (h) |
|--------------------------------|---------------|-----------------|--------------|
| Escuela de Derecho | 441 | 9.741 | 574 |
| Escuela de Habilidades | 297 | 3.404 | 531 |
| Escuela de Idiomas | 784 | 4.231 | 1.181 |
| Escuela de Tecnología | 192 | 1.355 | 397 |
| Escuela de Deontología | 49 | 1.103 | 62 |
| Total formación interna | 1.763 | 19.834 | 2.744 |

Además, el Despacho promueve la asistencia de sus profesionales a sesiones de formación externa.

| FORMACIÓN EXTERNA | Núm. sesiones | Núm. asistentes | Duración (h) |
|--------------------------------|---------------|-----------------|--------------|
| Escuela de Derecho | 164 | 229 | 2.975 |
| Escuela de Idiomas | 3 | 3 | 8 |
| Escuela de Tecnología | 4 | 4 | 10 |
| Escuela de Habilidades | 7 | 9 | 392 |
| Total formación externa | 178 | 245 | 3.385 |



En los **programas de formación** han colaborado 347 profesores, de los que 277 son internos (80 %) y 70 externos (20 %).

POR NUESTROS PROFESIONALES

Las horas de formación recibidas por los integrantes del Despacho varían en función del estado del plan de carrera en que se encuentren y de las escuelas del Campus UM. En 2019, la formación recibida por cada categoría profesional ha sido la siguiente:

Horas de formación al año, por empleado y categoría laboral en 2018 y 2019

| Profesional | Núm. sesiones | | Núm. asistentes | | Duración (h) | |
|----------------------|---------------|--------------|-----------------|---------------|----------------|--------------|
| | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |
| Abogados y graduados | 1.607 | 1.616 | 19.331 | 16.939 | 5.255,05 | 5.189 |
| Otros profesionales | 128 | 89 | 804 | 778 | 926,7 | 529 |
| Conjunta | 262 | 236 | 2.338 | 2.362 | 472,35 | 410 |
| Total | 1.997 | 1.941 | 22.473 | 20.079 | 6.654,1 | 6.129 |

Un análisis cuantitativo del nivel de satisfacción de las actividades formativas revela que, en aquellas sesiones en las que se ha pedido a los asistentes que completen una encuesta anónima, el 86,3 % han tenido un promedio global mayor o igual a 3, en una escala en la que 1 es mejorable y 4 es excelente.

Al margen del Campus UM, ofrecemos a nuestros abogados múltiples actividades internacionales de formación con los *best friends*, como la *Autumn School*, el *Multilateral Training Asia*, la *Competition Academy*, la *Arbitration Academy*, la *Tax Associates Academy* y el *OSR Leadership Programme*. Con Lex Mundi, se organiza el *Associates workshop* y el *Lex Mundi Institute*. A ello hay que añadir la Escuela de Marzo con PPU y los *best friends* latinoamericanos.

Finalmente, la Fundación Profesor Uría colabora con el Despacho en materia de formación organizando sesiones y foros de debate sobre temas relevantes para la sociedad en general, como la política, las relaciones internacionales, el arte, la educación o la gastronomía, y de interés para todos los miembros de URÍA MENÉNDEZ.

FOROS DE DEBATE CELEBRADOS EN 2019:

La política latinoamericana del Gobierno

Objetivo Tokio 2020: Lo difícil se consigue, lo imposible se intenta

Elecciones generales 2019

España ante un inédito ciclo político

Cambio climático: cómo evitar una condena a generaciones futuras

Cifras relevantes de 2019



Horas impartidas
6.129
6.654 en 2018



Asistentes
20.079
22.473 en 2018



Sesiones
1.941
1.997 en 2018



Profesores
347
312 en 2018



Promedio de sesiones internas por día
4,8
4,8 en 2018

REVISTA
DE
DERECHO MERCANTIL

Nuestros socios

Los socios, **133 en 2019**, son un grupo de interés importante para el Despacho.

En la composición del colectivo de socios el porcentaje de hombres es más numeroso que el de mujeres, pero estamos esforzándonos para cambiar progresivamente esta composición de género y lograr una situación más equilibrada. En los dos últimos años, las promociones a socio han mantenido un porcentaje igualitario, siendo en el 2019 de 50 % hombres y 50 % mujeres.

Anualmente, los socios participan en un proceso de autoevaluación en el que se analiza y evalúa su actividad profesional, así como sus aportaciones, sus planes y objetivos de futuro. Este proceso se monitoriza desde el Comité de Evaluación de Socios y culmina con una entrevista con el socio presidente o el socio director.

6 En 2019 se produjeron seis nuevos nombramientos, de los cuales tres son mujeres.

De igual forma, todos los años se organiza un programa de introducción al que asisten los nuevos socios y *counsels* nombrados o incorporados a la firma durante el ejercicio anterior y en el que participan activamente numerosos socios del Despacho. Existen, además, iniciativas puntuales de formación para socios, tanto externas —como el *Executive Education Program: Leading Professional Service Firms*, impartido en la prestigiosa Harvard Business School, y el *Partners Leadership Programme*, organizado por Slauther and May en asociación con la University of Oxford y la Saïd Business School— como internas —seminarios puntuales sobre

materias académicas y profesionales de interés—, a las que todos los años asisten socios del Despacho y que conforman un variado programa de formación y refuerzo en diferentes habilidades y capacidades profesionales.

Los socios disponen de un Portal del Socio, plataforma informática a través de la que periódicamente se pone a su disposición información completa sobre la actividad de la firma, asuntos societarios, cuestiones estratégicas y organizativas y otros asuntos, incluyendo informes sobre la actualidad económica local e internacional preparados por el servicio de estudios de una prestigiosa firma de asesoramiento financiero.

Existen, además, otras herramientas enfocadas a fomentar la cohesión entre los socios, como la Reunión Anual de Socios, las reuniones —también anuales— de cada una de las tres áreas de práctica en que se divide el Despacho y el comedor de socios y *counsels* de la oficina de Madrid.

Igualdad

Desde el año 2008 URÍA MENÉNDEZ cuenta con un Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad se han ido incorporando nuevas medidas que se han integrado y sistematizado en una nueva versión aprobada en julio de 2018.

Dentro del conjunto de medidas concretas adoptadas para facilitar la integración de la vida personal y profesional y la organización del tiempo de trabajo de la manera más eficiente posible merecen destacarse las siguientes:

Medidas orientadas a incorporar la flexibilidad a nuestro trabajo diario tanto en lo que respecta a la jornada como al lugar donde se trabaja (puesto de trabajo flexible o planes de teletrabajo).

Compromiso con la inversión en tecnología que facilite y haga eficiente el trabajo desde fuera del Despacho (equipos portátiles, conexión a través de VPN, conectividad gratuita, herramientas de gestión de dispositivos móviles, etc.).

Incremento de las vacaciones anuales, planificación y gestión activa de los periodos de vacaciones y disfrute de determinadas tardes de viernes libres al mes.

Posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas de trabajo.



Adicionalmente, el Plan de Igualdad incluye otros cuatro ejes en materia de cultura y liderazgo, acceso al empleo, promoción y prevención del acoso. Cada uno de ellos incorpora un amplio abanico de herramientas facilitadoras de los objetivos perseguidos.

El ambiente de trabajo en el Despacho es respetuoso con las personas y procuramos que la igualdad de trato y la no discriminación, entre otros principios fundamentales, se respeten en todo momento. Si se detectan conductas que se desvían de estos principios, se ponen en marcha medidas correctoras y disciplinarias, y de protección a las personas afectadas.

Hasta la fecha, no se ha comunicado ningún caso de discriminación en URÍA MENÉNDEZ.

Enmarcado dentro del Plan de Igualdad, el Despacho cuenta con un Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso psicológico. Todas las actuaciones previstas en el Protocolo, cuya versión actualizada fue aprobada en abril de 2019, garantizan la confidencialidad y la protección de la identidad no solo de las personas afectadas, sino también de todas aquellas que intervengan en un expediente o en una investigación de acoso en el trabajo.

Diversidad

Somos una firma diversa, de lo que estamos particularmente orgullosos. En el Despacho conviven tres generaciones, veintiocho nacionalidades, y personas de diversa capacidad, género y orientación sexual que comparten unos mismos valores.

Nuestro objetivo estratégico es impulsar el desarrollo del talento diverso en el seno de una organización excelente. Por ello, entendemos que también son diversas las formas de desarrollar y gestionar cada talento.

Como muestra de nuestro compromiso, URÍA MENÉNDEZ firmó en 2018 el *Charter* de la Diversidad, y en 2019 nuestro socio director se adhirió a la Alianza #CEOPorLaDiversidad promovida por la Fundación Adecco y la Fundación CEOE, una alianza que tiene como misión unir a los CEO de las principales empresas en España en torno a una visión común e innovadora de la diversidad, la equidad y la inclusión, y para actuar como impulsores y embajadores que ayuden a acelerar las políticas de diversidad en sus empresas.



En 2019 hemos sido distinguidos como “Outstanding Diversity & Inclusion Firm” en la categoría de *highly commended* en los Chambers D&I Awards: Europe 2019.

Un talento diverso


Universidades
67


Idiomas
16


Nacionalidades
28


Generaciones
3

POR NUESTROS PROFESIONALES

Discapacidad

En nuestra búsqueda del talento y la excelencia profesional, participamos en distintas iniciativas relacionadas con la discapacidad.

Tratamos de cubrir la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad regulada en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, mediante contrataciones de trabajadores con discapacidad y estamos cerca de cumplir este objetivo. Actualmente, el Despacho tiene contratadas a 10 personas con discapacidad, y trabajamos por conseguir que este colectivo crezca.

Tenemos en marcha desde el año 2008 el Plan Familia, en colaboración con la Fundación Adecco, para apoyar la integración social y laboral de familiares discapacitados de los miembros de URÍA MENÉNDEZ (padres, hijos y hermanos) y del que se benefician doce personas anualmente.

En 2019 merece destacarse la colaboración con las entidades Down Madrid y Casa de Santa Teresa para el apoyo a personas con síndrome de Down en su integración laboral, y Prodis, para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual a través de tareas administrativas que se desarrollan en el Despacho.

El edificio de Suero de Quiñones, 42 (“edificio Aurelio Menéndez”) de la oficina de Madrid es totalmente accesible, cuenta con rutas de acceso libres de escalones para llegar a los espacios, anchos de puertas

Plan Familia apoya la integración social y laboral de familiares discapacitados

y pasillos diseñados para poder pasar con sillas de ruedas, aseos adaptados, etc.

URÍA MENÉNDEZ participa, junto con otros despachos, en el grupo de trabajo “Buenas prácticas en los despachos jurídicos en materia de discapacidad”, impulsado por la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE), en el que se debate sobre la aproximación del sector de la abogacía a los trabajadores con discapacidad y las especiales características del sector. Fruto de las sesiones de trabajo de este grupo se ha preparado una guía sobre buenas prácticas relativas a la incorporación de personas con discapacidad en los despachos de abogados y su desarrollo posterior, que fue presentada públicamente en mayo de 2019.

En 2019 hemos celebrado el Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 de diciembre), con la adhesión a la campaña “El filtro del empleo” —impulsada por la Fundación Adecco— y la difusión entre todos los integrantes del Despacho de la *Guía de buenas prácticas para la incorporación y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad en los despachos de abogados*.

10 personas con discapacidad contratadas a 31 de diciembre de 2019

12 en 2018



POR NUESTROS PROFESIONALES

LGBTI & Allies Desk

Favorecemos un ambiente inclusivo de respeto para que todos nuestros profesionales LGBTI se sientan aceptados y motivados, y hacemos expreso este apoyo interna y públicamente.

Nuestro LGTBI & Allies Desk es un grupo de más de cincuenta personas de URÍA MENÉNDEZ —sean o no LGTBI— comprometidas con la integración de esta diversidad.

El grupo promueve acciones de *networking* para potenciar al máximo el desarrollo humano y profesional de sus miembros, dándoles oportunidad de relacionarse con otros profesionales del mundo empresarial comprometidos con esta causa.

En 2019, uno de nuestros socios, miembro del LGTBI & Allies Desk, fue distinguido como *highly commended* en la categoría “LGBT+ Lawyer of the Year” de los Chambers D&I Awards Europe e inauguramos un ciclo de almuerzos con líderes LGTBTA abierto a la participación de cualquier interesado. Asimismo, acogimos el IV Evento Anual LGBTI D&I de nuestros *best friends* en Madrid con abogados de Slaughter and May, Hengeler Mueller, BonelliErede, Bredin Prat y DeBrauw, y empresas como Amadeus, Microsoft o Santander. En 2019 culminamos también nuestra participación en el Proyecto “ADIM”, *Advancing in LGBTI Diversity Management in the Public and Private Sector*, financiado y gestionado por la UE y los Gobiernos de España y Portugal, y fuimos incluidos en el directorio Emidis de la FELGTB entre las quince empresas más inclusivas para los profesionales LGBTI.

Y, por supuesto, hemos continuado nuestra actividad en la Asociación Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI+ (REDI), de la que somos fundadores y secretarios de su junta directiva.



El LGBTI & Allies Desk
Está formado por más de cincuenta
personas comprometidas con la
integración de la diversidad LGBTI

Salud y bienestar laboral

En URÍA MENÉNDEZ tenemos como objetivo garantizar a todos nuestros profesionales el máximo nivel de protección posible frente a los riesgos laborales, a través de la mejora continua y manteniendo los mayores estándares en lo relativo a la salud laboral. Por ello, y aun siendo conscientes de que nuestra actividad no entraña riesgos laborales de especial gravedad, prestamos especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la seguridad, la salud y el bienestar de nuestro equipo.

En URÍA MENÉNDEZ cumplimos con todas las previsiones en materia de salud y seguridad recogidas en la normativa de aplicación, incluyendo entre otros aspectos el desarrollo e implantación de un plan de prevención de riesgos laborales y la elaboración y difusión de una política de prevención de riesgos laborales adaptados a la actividad del Despacho. Contamos con un servicio de prevención propio para las especialidades preventivas técnicas y con un servicio ajeno para medicina del trabajo.

En 2019 se han realizado 307 reconocimientos médicos laborales, que incluyen, en los casos en los que así se recomiende, analíticas mejoradas más allá de lo que exige la normativa legal. Además, el Servicio de Prevención presta atención personalizada sobre cualquier duda, solicitud y sugerencia planteada por los miembros del Despacho respecto a cuestiones relativas a la seguridad y salud laboral. En 2019 se atendieron cerca de 350 solicitudes.

Dentro del Programa de Promoción de la Salud *humanum*, en el que se agrupan las acciones relacionadas con el bienestar laboral, en 2019 se ha puesto en marcha un servicio de apoyo en materia de salud y bienestar, cuya finalidad es proporcionar apoyo médico y psicológico a todos los miembros del Despacho y a sus familiares directos. Bajo este servicio se presta asesoramiento sobre aspectos tanto emocionales como médicos, buscando fomentar un estado positivo de la salud en sentido amplio. En el año 2019, el servicio ha atendido un total de 35 casos a través de 63 llamadas telefónicas y 7 sesiones presenciales con psicólogos.

También dentro del Programa *humanum* se han impulsado diferentes campañas de salud, como las de vacunación contra la gripe (162 personas vacunadas en 2019) y de donación de sangre (125 voluntarios para donar).

Con el objetivo de favorecer hábitos saludables, el Despacho cuenta con servicios presenciales de fisioterapia en la oficina de Madrid —y con acuerdos ventajosos con centros externos en el resto de las oficinas españolas—, se proporciona fruta gratuita en todas las oficinas ibéricas y se impulsan actividades deportivas —en colaboración con el ClubUM—, como el club de *running*, gimnasia de mantenimiento y *mindfulness* en Madrid, baloncesto y clases de yoga en Barcelona, gimnasio en la oficina de Lisboa y próximamente en Madrid, carreras solidarias en Madrid, Barcelona y Bilbao, y torneos de fútbol, baloncesto y pádel.

En 2019 se han impartido un total de 283 horas de formación en materia de seguridad y salud (57 acciones formativas con 228 asistentes).

Agrupamos las acciones relacionadas con el bienestar laboral en el Programa de Promoción de la Salud *humanum*

La tasa de absentismo en 2019 fue del 1,28 %

| | España | Portugal | Oficinas internacionales* |
|---------|-------------|-------------|---------------------------|
| Mujeres | 1,69 | 1,40 | - |
| En 2018 | 1,80 | 1,38 | - |
| Hombres | 0,68 | 0,46 | - |
| En 2018 | 0,86 | 1 | - |

*No se dispone de datos de las oficinas internacionales.

POR NUESTROS PROFESIONALES

Además, hemos participado en las Jornadas familiares "VIVE" en colaboración con la Fundación Pro CNIC y la Fundación SHE, una iniciativa especialmente dedicada a los niños con la que se pretende inculcarles de forma lúdica hábitos saludables para su vida futura.

Mantenemos actualizados y operativos los planes de emergencia de las diferentes oficinas, con simulacros anuales en la mayoría de ellas. Durante los meses de noviembre y diciembre de 2019 se realizó un proceso de auditoría legal del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, con resultado satisfactorio. En diciembre se realizó en la oficina de Lisboa un proceso de consulta a todos sus miembros sobre los aspectos más relevantes en materia de seguridad y salud con el objetivo de valorar nuevas iniciativas.

En 2019 no hubo ningún accidente de trabajo *in labore* causante de baja ni enfermedad profesional registrada:

| Salud y seguridad en el trabajo* | 2018 | | 2019 | |
|---------------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Frecuencia accidentes laborales | 3,44 | 2,07 | 0 | 0 |
| Gravedad accidentes laborales | 0,009 | 0,0014 | 0 | 0 |
| Frecuencia enfermedades profesionales | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gravedad enfermedades profesionales | 0 | 0 | 0 | 0 |

* No se dispone de información de las oficinas no ibéricas, por lo que los datos que se indican son válidos para el 97 % de la plantilla. El índice de frecuencia representa el número de accidentes ocurridos por cada millón de horas trabajadas. El índice de gravedad indica el número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas.



POR NUESTROS PROFESIONALES

ClubUM

A través del ClubUM tratamos de fomentar y reforzar la relación entre todas las personas que forman parte de URÍA MENÉNDEZ mediante la coordinación y organización de actividades de ocio de ámbito cultural, deportivo, lúdico y benéfico, estas últimas en coordinación con la Fundación Profesor Uría.

Existe un comité promotor, con representación en prácticamente todas las oficinas, que decide sobre las actividades que se ponen en marcha y trata de asegurar la participación del mayor número de personas posible.

Los participantes en las diversas actividades organizadas por el ClubUM en 2019 han sido los siguientes:

ClubUM



902

Asistentes a *afterworks, happy hour, Magusto, viernes al sol, escape room*



702

Visitantes a exposiciones, charlas de arte, conciertos, cine forum



173

Participantes en fiestas infantiles
41 adultos 132 niños



164

Participantes en campeonatos y concursos
132 adultos 32 niños



128

Participantes en carreras solidarias



120

Participantes en actividades de yoga y mindfulness



102

Participantes en actividades deportivas regulares



70

Participantes en torneos de pádel



62

Participantes en catas de vinos, champagne y taller de cocina



18

Asistentes a reuniones bimensuales del Club de Lectura



11

Participantes en torneo de fútbol solidario



9

Participantes en Coro Gospel

POR NUESTROS FUTUROS PROFESIONALES

Queremos que se unan al Despacho graduados en Derecho con inquietud por aprender, entusiasmo y simpatía, a los que ofrecemos excelentes condiciones para el desarrollo personal y profesional, continuidad en el Despacho en la primera etapa de iniciación y formación, salvo supuestos excepcionales, un plan de carrera claro y un paquete retributivo muy competitivo.

Seleccionamos también a alumnos de los dos últimos años de grado de Derecho para que realicen prácticas en el Despacho durante los meses de verano y para que tengan así la oportunidad de conocer el desarrollo de la profesión de una manera muy directa. Les asignamos a un tutor sénior y un tutor júnior dentro de un área de práctica y la mayoría de los becarios asisten a sesiones de formación diseñadas exclusivamente para ellos (análisis de casos reales llevados por el Despacho, sesiones sobre habilidades y asistencia a juicios, entre otras).

Nuestro proceso de selección de abogados se caracteriza por ser cercano y, a la vez, exigente. Todos los años incorporamos a jóvenes procedentes de la universidad para que inicien su carrera profesional en el Despacho, y a cada uno de ellos le asignamos un tutor (socio o *counsel*) que se encarga de enseñarle la profesión, orientarle y potenciar su desarrollo profesional.

A las nuevas incorporaciones les proporcionamos un lugar de trabajo estimulante y dinámico, donde priman la búsqueda constante de la excelencia, el compañerismo y la solidaridad.

Participamos en foros de empleo que organizan las universidades y centros de postgrado, celebramos sesiones de puertas abiertas para sus alumnos y realizamos presentaciones en numerosas universidades, fundamentalmente en España y Portugal. Además de la información que proporcionamos a los candidatos a través de nuestros materiales de selección (folleto, vídeo de selección, etc.), en URÍA MENÉNDEZ involucramos a nuestros abogados en las acciones de selección para que los candidatos tengan información de primera mano sobre el día a día en el Despacho.

Todas las entrevistas de nuestro proceso de selección las realizan los socios y *counsels* del Despacho, que dedican aproximadamente dos mil horas anuales a la captación de talento. Los entrevistadores tratan de conseguir una visión global de cada candidato, por lo que se fijan no solo en sus conocimientos jurídicos e idiomas, sino también en sus inquietudes y su curiosidad por el entorno, con el objetivo de valorar su encaje personal en el Despacho.



2.000

Horas anuales dedicadas a la captación de talento por socios y *counsels*
1.500 en 2018



116

Incorporaciones en 2019, de las cuales 61 son mujeres
102 en 2018



6

Promociones a socio en 2019, de las cuales 3 son mujeres
5 en 2018

POR NUESTROS ALUMNI

Nuestros *alumni* han contribuido de forma sustancial a lo que hoy es URÍA MENÉNDEZ. A ellos les debemos mucho y esperamos que consideren siempre el Despacho como su casa. Son nuestros grandes embajadores y constituyen un grupo de interés relevante para la firma.

Nuestro *Programa Alumni*, creado oficialmente en el año 2004 con la publicación en papel del primer directorio, sirve como punto de encuentro entre los *alumni* y los actuales integrantes de URÍA MENÉNDEZ. Pueden participar en el programa los abogados que hayan dejado el Despacho y los abogados de nuestros *best friends* que realizaron un *secondment* en URÍA MENÉNDEZ. Organizamos reuniones con nuestros *alumni* cada dos años en diferentes oficinas (Barcelona, Bilbao, Bruselas, Lisboa, Londres, Madrid, Nueva York y Valencia).

El programa cuenta, además, con una extranet exclusiva, a través de la cual se ponen a disposición de los *alumni* diversos contenidos, como el directorio, la revista *UM Noticias*, las *newsletters* de idiomas, el boletín mensual de lengua española, noticias sobre proyectos de la Fundación Profesor Uría, etc.

Actualmente, forman parte del programa 1.353 *alumni*, principalmente ubicados en España y Portugal, aunque hay *alumni* en más de 30 países y en los 5 continentes. Trabajan en varios sectores, sobre todo en abogacía y docencia, y normalmente están en otros despachos, empresas, instituciones u organismos públicos.

En 2014, lanzamos la nueva marca "AIUMni" y en 2015 se inauguró la sección dedicada a *alumni* en la revista *UM Noticias* para acercar los *alumni* a los integrantes actuales del Despacho.

En 2020 tenemos previsto lanzar un Grupo AIUMni-UM en LinkedIn para estimular el contacto entre los *alumni* y entre ellos y el Despacho. Sustituirá la extranet de la página web y nos permitirá compartir noticias y publicaciones y estar al tanto de cualquier actualización de los datos de contacto de nuestros *alumni*.



Miembros del Programa Alumni

1.353

abogados

POR NUESTROS PROVEEDORES Y COLABORADORES

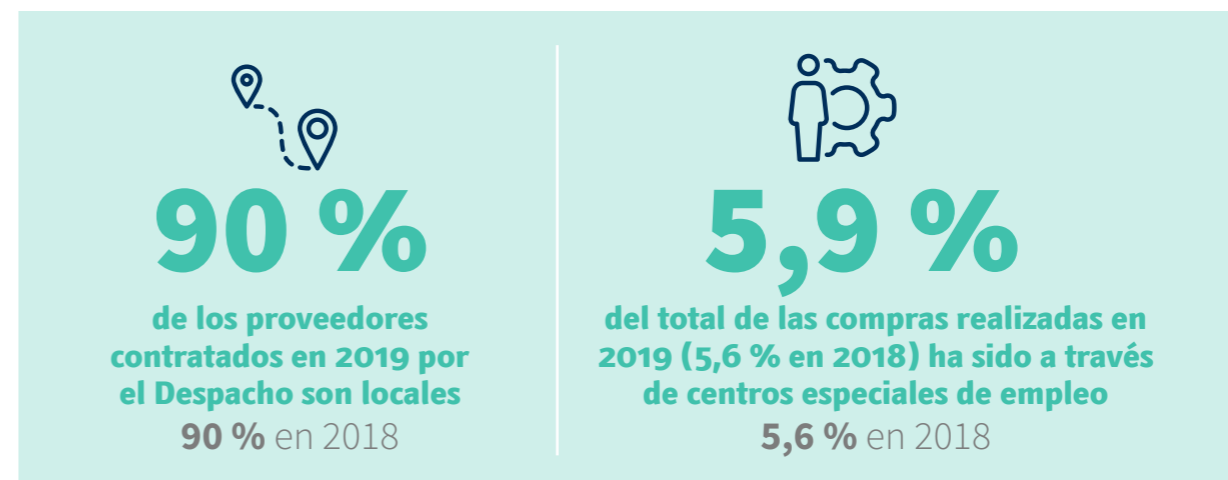
Consideramos a los proveedores y colaboradores como imprescindibles para la consecución de nuestro objetivo de prestar un asesoramiento excelente al cliente y buscamos establecer con ellos relaciones basadas en la confianza, la transparencia, el beneficio mutuo y el respeto a la libre competencia.

Nuestros proveedores y colaboradores están identificados como un grupo de interés relevante del Despacho en nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa, y en todas nuestras relaciones con ellos tratamos de extender la cultura del Despacho, transmitiendo el objetivo de excelencia en el servicio y los principios de actuación responsable de la firma.

En 2019 hemos avanzado en la integración de los proveedores en nuestra estrategia de gestión responsable con la aprobación del Código Ético de Proveedores y la Política de Compras. El Código Ético de Proveedores define los estándares mínimos de comportamiento que esperamos que nuestros proveedores cumplan cuando nos proporcionen bienes y servicios. Por su parte, la Política de Compras recoge los principios de actuación responsable del Despacho, promueve la incorporación de criterios de sostenibilidad en los procesos de compras y fomenta la contratación, siempre que sea posible, de proveedores que cumplan con prácticas responsables en el ámbito social, de los derechos humanos, la ética y el medio ambiente.

Para el Despacho los proveedores locales son una prioridad porque permiten reducir el transporte y contribuyen a nuestro firme compromiso por cooperar en la protección del medio ambiente. En 2019, los proveedores locales representaron el 90 % del total de nuestros proveedores.

Cuando es posible, adquirimos distintos servicios y productos a través de centros especiales de empleo. En 2019, el total de servicios y productos adquiridos a estos centros representó el 5,9 % del total de compras del Despacho.



Compromiso con la protección del medio ambiente

La actividad que desarrolla el Despacho no tiene un impacto grave ni relevante sobre el medio ambiente. No obstante, la búsqueda continua de la excelencia que caracteriza al Despacho también se muestra en su compromiso para cooperar en la consecución de una mayor protección del medio ambiente y una utilización más eficiente de los recursos naturales.

Como firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, asumimos un enfoque preventivo que pretende favorecer la protección del medio ambiente en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En 2019 se aprobó la Política Medioambiental como un reconocimiento del firme compromiso del Despacho con el medio ambiente y, entre los objetivos de esta política, se encuentran los siguientes:

Asegurar el cumplimiento en todo momento de la legislación medioambiental en los países en los que operamos.

Establecer un marco de referencia para el desarrollo de acciones y mejores prácticas que ayuden a dar respuesta a los compromisos de protección ambiental.

Contribuir a la mitigación de los efectos que la actividad del Despacho pueda tener en materia de cambio climático.

Sedes sostenibles

El Despacho no posee en propiedad ninguno de los inmuebles donde desarrolla su actividad.

No obstante, en nuestro compromiso por propiciar unos entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles, durante 2019 se han llevado a cabo varias iniciativas para mejorar la eficacia en el uso del agua y la energía en los inmuebles en los que desarrollamos nuestra actividad. Así, en 2019 se ha instalado en el “Edificio Aurelio Menéndez” de la sede de Madrid una placa fotovoltaica para el suministro de agua caliente a las cocinas y aseos de ese edificio.

En 2019 se han llevado a cabo revisiones de la calidad ambiental en los edificios de la oficina de Madrid con resultado satisfactorio.

Los dos edificios de la oficina de Madrid tienen certificación de eficiencia energética LEED Gold (*Leadership in Energy & Environmental Design*) y BREEAM (*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*).

Consumos responsables

En línea con los principios de economía circular, el Despacho tiene como objetivo conseguir un uso eficiente de los recursos y propiciar el consumo de materiales que contribuyan a una mejor protección medioambiental.

Desde el Área de Gerencia se realiza un seguimiento diario del consumo de agua y un seguimiento mensual del de electricidad con el objetivo de detectar desviaciones y actuar con inmediatez en caso de que sea necesario.

Como iniciativa para luchar contra el cambio climático, en 2019 se ha lanzado en todas las oficinas el reto “Vamos a plantar el Bosque UM” para optimizar el consumo de papel y mejorar los hábitos de uso. El reto consiste en que por cada 10 kg de papel ahorrado desde el 1 de diciembre de 2019 al 1 de diciembre de 2020, el Despacho plantará un árbol en la Sierra de Gredos o en el macizo del Montgrí.

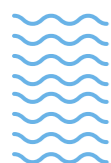
En 2019 se ha cambiado el proveedor de electricidad de la oficina de Barcelona por un proveedor que suministra electricidad 100 % de origen renovable

Medidas de fomento del consumo responsable desarrolladas en 2019



Energía

La energía eléctrica es nuestro principal consumo energético y procede en su totalidad de fuentes externas. En 2019 se ha contratado a un proveedor que suministra electricidad 100 % renovable para la oficina de Barcelona y se ha continuado con la introducción de medidas para reducir el consumo energético, como la instalación de placas solares para el calentamiento de aguas sanitarias o el alumbrado LED inteligente con atenuación según ocupación.



Agua

Tratamos de realizar un consumo eficiente del agua.

En 2019 hemos continuado con la implantación de mecanismos de reducción del consumo, como la instalación de grifos con sensores automáticos, aireadores, cisternas de doble descarga o señales para la concienciación de ahorro de agua.



Papel y tóner

El consumo de papel y tóner es un elemento relevante para el Despacho al estar estrechamente vinculado con nuestra actividad. Promovemos la utilización de papel natural *eco-efficient* con certificado ecológico europeo Ecolabel, que cumple con los criterios sostenibles definidos a nivel europeo. Hemos desarrollado acciones para concienciar a nuestros profesionales sobre el uso del papel y el tóner inculcando buenas prácticas y promoviendo el uso de tecnologías que permiten sustituir o minimizar la dependencia del papel, como la impresión por defecto a doble cara y en blanco y negro, o la doble pantalla para reducir las impresiones. El tóner que utilizamos es considerado como no peligroso de acuerdo con la normativa aplicable. El reto "Vamos a plantar el Bosque UM" nos permitirá, además de compensar nuestra huella de carbono derivada del consumo de papel, generar buenos hábitos en su utilización.

Consumo de electricidad*

16.405,95
gigajulios

15.752,58
gigajulios (2018)

(*) Este consumo se refiere a todas las oficinas, excepto Ciudad de México y Nueva York, que no disponen de contador individual.

Consumo de agua*

9.842,33
m³

9.462,03
m³ (2018)

(*) Este consumo se refiere a todas las oficinas, excepto Ciudad de México y aquellas en las que no se dispone de contador individual (Londres y Bruselas).

Consumo de papel*

57.855
kg

68.385,75
kg (2018)

Consumo de tóner*

1.394
unidades

1.657
unidades (2018)

(*) Este consumo se refiere a todas las oficinas, excepto Ciudad de México.

POR EL MUNDO EN QUE VIVIMOS

Gestión de residuos

Los residuos generados por el Despacho son en su mayoría domésticos no peligrosos. Nuestras oficinas disponen de contenedores para facilitar la separación y recogida selectiva de papel y cartón, envases y otros residuos. Tanto estos residuos como los pocos considerados peligrosos que se generan (tubos fluorescentes, pilas y aparatos eléctricos y electrónicos) se entregan a terceros para su tratamiento de acuerdo con la normativa aplicable.

También como iniciativa para luchar contra el cambio climático, en 2019 se ha puesto en marcha una nueva política de reciclaje que ha implicado la instalación de nuevos contenedores para la retirada, reciclaje y eliminación de los residuos tradicionales y de otros residuos, como el material de oficina de origen con tinta y los pequeños aparatos electrónicos, así como nuevas medidas de sensibilización sobre la importancia del reciclaje.

Control de emisiones de gases de efecto invernadero

Nuestra actividad no tiene un impacto significativo, grave o relevante sobre el medio ambiente, y, en especial, no es intensiva en emisiones de gases de efecto invernadero. No obstante, medimos anualmente nuestras emisiones de gases de efecto invernadero siguiendo la metodología *Greenhouse Gas Protocol*.

Nuestras emisiones directas representan un porcentaje pequeño; la gran mayoría son emisiones indirectas debidas al consumo de electricidad de nuestros edificios y al desplazamiento de nuestro personal.

Emisiones de gases efecto invernadero (tCO²) en 2018 y 2019*

| | 2018* | 2019* |
|-----------|----------|----------|
| Alcance 1 | 16,16 | 96,87 |
| Alcance 2 | 1.404,99 | 1.294,11 |
| Alcance 3 | 1.749,78 | 1.954,59 |

(* Este cálculo se refiere a las oficinas de Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia, Lisboa, Londres, Bruselas, Nueva York y Ciudad de México.

Sensibilización ambiental

Creemos que es importante concienciar a todo nuestro personal de la importancia de las actitudes y comportamientos en la utilización de los recursos de nuestro entorno tanto en su vida cotidiana como en el ámbito profesional. Así se reconoce en la Política Medioambiental del Despacho, y en este sentido el Despacho tiene en marcha medidas cuya finalidad es la formación y sensibilización en cuestiones medioambientales, como cartelería con buenas prácticas sobre impresión, el reciclado o el uso responsable del plástico.

Movilidad sostenible

Además de las medidas enfocadas a nuestros principales consumos (electricidad, agua, papel y tóner), en 2019 hemos puesto en marcha una serie de medidas para fomentar la movilidad sostenible en los desplazamientos de nuestros profesionales en favor de la salud ambiental. Así, se han instalado aparcamientos cubiertos para bicicletas en los dos edificios de la oficina de Madrid y en la oficina de Barcelona, y disponemos de cargadores para coches eléctricos en el parking de los dos edificios de la oficina de Madrid.

El compromiso con la sociedad: la Fundación Profesor Uría

Desde la creación del Despacho en 1946, URÍA MENÉNDEZ ha fomentado y desarrollado su compromiso social en torno al apoyo a la cultura, la educación y el estudio del derecho como vehículo de convivencia.

En 2005 nació la Fundación Profesor Uría, en memoria del profesor Rodrigo Uría González, como una institución independiente para promover el voluntariado social dentro de la firma y llevar a cabo iniciativas solidarias en beneficio de los colectivos más vulnerables de la sociedad.

En 2019 han colaborado con la Fundación Profesor Uría 481 voluntarios, con un total de 12.214 horas de voluntariado.



Voluntariado en 2019



481

Voluntarios
523 en 2018



12.214

Horas de voluntariado
13.301 en 2018



4.084

Beneficiarios
4.695 en 2018

Programa *pro bono*

El compromiso de URÍA MENÉNDEZ con la sociedad y con las comunidades en las que desarrolla su actividad se manifiesta también en el trabajo *pro bono*. Fuimos pioneros con este programa, y su desarrollo posterior —bajo el liderazgo de la Fundación Profesor Uría— nos sitúa a la vanguardia del compromiso social.

El trabajo *pro bono*, entendido como la prestación voluntaria de asesoramiento jurídico gratuito en beneficio de entidades sin ánimo de lucro y, en casos excepciones, en favor de personas en situación de vulnerabilidad social o marginadas y de las organizaciones que las asisten, llena de sentido a la profesión al reconectarla con el valor de la justicia.

Para URÍA MENÉNDEZ, el trabajo *pro bono* es una iniciativa ilusionante, integrada en su actividad profesional e inspirada en el sueño de uno de los fundadores del Despacho, Rodrigo Uría Meruéndano.

En este contexto, la Fundación Profesor Uría impulsa y coordina un programa de trabajo *pro bono* en el que participan abogados voluntarios de todas las oficinas de URÍA MENÉNDEZ y que está centrado en cinco ámbitos prioritarios: infancia, juventud, inmigrantes, población reclusa y lucha contra la pobreza. A su vez, el Despacho facilita que todos sus abogados que lo deseen puedan participar, de forma voluntaria, en asuntos de *pro bono* jurídico.

POR EL MUNDO EN QUE VIVIMOS

En 2019 una parte importante del trabajo *pro bono* se ha focalizado en asuntos relacionados con los derechos humanos, como el asesoramiento a entidades sobre derechos de los solicitantes de asilo (por ejemplo, en relación con la persecución por motivos de género vinculada a la evitación de la mutilación genital femenina de hijas menores de edad), sobre derechos de menores de edad (por ejemplo, la elaboración de una guía sobre los derechos de los menores extranjeros en España, o el asesoramiento en casos de niños y niñas que carecen de documentación y de nacionalidad reconocida por ningún país —por haber nacido durante el viaje de sus respectivas madres desde su país de origen y España—), así como sobre derechos de los extranjeros internados en centros de internamiento (por ejemplo, sobre el derecho de los internos a recibir una correcta atención sanitaria o sobre la prohibición de internar menores de edad en ellos).

En 2019 recibimos en Londres el premio **TrustLaw Domestic Law Firm of the Year Award 2019** en el marco de los Premios TrustLaw 2019, que ponen de relevancia los mejores proyectos *pro bono* llevados a cabo por abogados para entidades y empresas sociales en todo el mundo. Este galardón ha supuesto un reconocimiento del trabajo *pro bono* realizado por el Despacho durante 2019, que ha involucrado a más de cien abogados en cerca de setenta asuntos para cincuenta y una entidades sociales.



Impulso a la educación

La Fundación Profesor Uría ha diseñado una serie de programas educativos y formativos que, dirigidos a los colectivos más vulnerables de nuestra sociedad, utilizan el conocimiento del derecho, pero también de otras materias, para favorecer la convivencia, la integración, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Programas más destacados de impulso a la educación en 2019

| | |
|---|--|
| Escuela Solidaria de Derecho | Taller dirigido a alumnos de primaria y secundaria de colegios públicos situados en todas las ciudades en las que URÍA MENÉNDEZ tiene oficina en España y Portugal. |
| ESD plus | Programa de acompañamiento, orientación y formación personalizada a alumnos participantes en la Escuela Solidaria de Derecho para ayudarles a conseguir sus objetivos educativos y desarrollar su potencial. |
| Aula Jurídica | Taller dirigido a internos en centros penitenciarios de Madrid. |
| Apoyo a la reinserción de menores infractores | Taller dirigido a menores que cumplen medidas en centros de menores infractores de Madrid y Valencia. |
| Talleres de inserción sociolaboral | Talleres formativos y de orientación jurídica dirigidos a colectivos, entidades y profesionales del tercer sector. |
| Apoyo a inmigrantes para superar el examen de la nacionalidad española | Taller dirigido a inmigrantes para superar la prueba de conocimientos constitucionales y socioculturales de España, necesaria para la adquisición de la nacionalidad española por residencia. |



“Yo tengo un sueño: una legión de abogados jóvenes que vaya a los colegios de enseñanza primaria a hablar de lo que es la ley, el derecho, el Estado de derecho, los derechos humanos, la Constitución... También en las prisiones hay mucho que hacer y hay muchos colectivos a los que les vendría muy bien un abogado para ayudarles a resolver sus problemas”.

(palabras de D. Rodrigo Uría en el acto de presentación de la Fundación Profesor Uría en 2005).

POR EL MUNDO EN QUE VIVIMOS

Fomento de la solidaridad, la justicia y la tolerancia

La Fundación Profesor Uría pone en marcha diversas iniciativas sociales tanto de manera independiente como en colaboración con otras entidades.

El Comité de Acción Social, formado por 35 voluntarios miembros de URÍA MENÉNDEZ, es el órgano de la Fundación Profesor Uría responsable de llevar a cabo esta labor y tiene como objetivos principales fomentar el voluntariado entre los miembros del Despacho y ejecutar los proyectos solidarios de la Fundación tanto en España y Portugal como en otros países.

Programas y campañas solidarias realizados con voluntarios por la Fundación Profesor Uría en 2019

Ayudas para comedores escolares y libros de texto y material escolar destinadas a colegios de Madrid y Barcelona.

Dar+Vida, en colaboración con la asociación Mais Proximidade Melhor Vida de Lisboa, que atiende a personas mayores solas y sin recursos.

Dream Big, salidas de fin de semana con adolescentes que residen en centros de acogida de la Comunidad de Madrid para ayudarlos y prepararlos de cara a su futura salida del centro.

Colaboración con un **comedor de Cáritas** en Bilbao, ayudando en los servicios de comida.

Acompañamiento a pacientes de la Fundación Lescer —con daño cerebral adquirido— en salidas de ocio para aumentar su actividad social.

Apoyo a emergencias, crisis humanitarias y catástrofes naturales (en 2019, “Emergencia Mozambique” —cyclón Idai— con Cruz Vermelha Portuguesa).

Rutas Zero y Proyecto Tándem en colaboración con la Asociación Bokatas para la asistencia a personas sin hogar en Madrid.

Fiestas y eventos benéficos en favor de distintas entidades sin ánimo de lucro en las oficinas de Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia y Lisboa.

Apoyo al **centro de mayores Miguel de Cervantes de Londres**, que atiende a emigrantes españoles que viven en esa ciudad.

Campañas de donación de sangre y de recogida de alimentos, juguetes, mantas, etc., además de las navideñas (regalos a mayores, a niños y personas sin hogar) en todas las oficinas del Despacho.

Concierto Rock & Law en Lisboa y Barcelona.



POR EL MUNDO EN QUE VIVIMOS

Apoyo a la cultura y el arte

URÍA MENÉNDEZ mantiene desde sus inicios una especial relación con el mundo de la cultura y, especialmente, con el del arte, y tiene estrechas relaciones con relevantes entidades culturales, como el Museo Nacional del Prado y el Museo Thyssen-Bornemisza en Madrid, el Museo Nacional de Arte de Cataluña (MNAC) en Barcelona, el Museo Guggenheim en Bilbao o el MAAT en Lisboa.

URÍA MENÉNDEZ tiene su propia colección de arte, compuesta por más de doscientas obras expuestas en las distintas oficinas del Despacho, que siguen dos líneas argumentales: lo geométrico y el conocimiento. Mediante el mantenimiento de la colección, URÍA MENÉNDEZ presta apoyo a artistas españoles, portugueses y latinoamericanos.

La promoción de la cultura y la adaptación del ordenamiento jurídico para dar respuesta a las necesidades de conservación y protección del tesoro artístico y natural de España son también otros de los fines preferentes de la Fundación Profesor Uría.

La Fundación Profesor Uría convoca anualmente el Premio Rodrigo Uría Meruéndano de Derecho del Arte. El premio tiene por objeto apoyar e incentivar los estudios jurídicos innovadores y de calidad sobre el mundo del arte (la creación artística, el patrimonio histórico en general y la conservación, transmisión, circulación y exhibición de bienes culturales).

Este premio, que nace como homenaje a Rodrigo Uría Meruéndano (fundador de URÍA MENÉNDEZ, presidente del Patronato del Museo del Prado entre 2004 y 2007, primer presidente de la Fundación Profesor Uría y reconocido mecenas), conlleva la publicación del *Anuario Iberoamericano de Derecho del Arte*. Con la colaboración de la editorial Thomson Aranzadi, esta obra —de la que ya se han editado cinco volúmenes—, se conforma como un compendio de los más innovadores trabajos científicos en materia de arte de toda Iberoamérica. En 2019 se ha convocado la VII edición del premio.

En 2019 la Fundación Profesor Uría organizó, junto con el Museo Nacional del Prado, el tercer Seminario Rodrigo Uría Meruéndano de Derecho del Arte con el objetivo de fomentar el estudio del derecho del arte y contribuir, desde la perspectiva jurídica, al desarrollo y protección del rico y variado patrimonio artístico español. La organización del seminario en 2020 ya está en marcha.

En desarrollo del convenio de colaboración firmado también con el Museo Nacional del Prado en 2018, la Fundación Profesor Uría ha puesto en marcha en 2019 el Proyecto #LASHILANDERAS, dentro del Programa Prado Social y de las actividades para celebrar la conmemoración del II centenario del museo. Con la colaboración de Instituciones Penitenciarias, a través del Centro de Educación de Personas Adultas (CEPA) “Clara Campoamor”, este programa tiene como objetivo principal acercar tanto a voluntarios como a reclusas al mundo del arte y la cultura a través de distintos talleres de arte textil y bordados, y visitas guiadas al Museo del Prado.





SOBRE ESTA MEMORIA

Alcance y cobertura

Otros datos sobre esta memoria

03

ALCANCE Y COBERTURA

Esta memoria ofrece información relevante a los diferentes grupos de interés del Despacho sobre el modelo de negocio y líneas estratégicas de URÍA MENÉNDEZ, así como de los principales impactos económicos, ambientales y sociales que su actividad ha tenido durante ese año. Los datos de esta memoria se refieren a URÍA MENÉNDEZ ABOGADOS, S.L.P., y a su sociedad dependiente: URÍA Y MENÉNDEZ MÉXICO, S.C.

La memoria da cumplimiento a la obligación de incluir un estado de información no financiera en el *Informe de gestión* prevista en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre (Ley 11/2018), por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. La memoria, que forma parte del *Informe de gestión*, constituye el estado de información no financiera de URÍA MENÉNDEZ para el ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2019.

Esta memoria es la segunda edición de la memoria de sostenibilidad de URÍA MENÉNDEZ. La primera, referida al ejercicio 2018, se publicó en 2019.

El Despacho está adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas, y esta memoria constituye su segundo Informe de Progreso de su compromiso con los 10 Principios Universales en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.

Además, el Despacho ha asumido el compromiso de ejercer su actividad contribuyendo al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. En este sentido, priorizamos nuestros esfuerzos en los ODS 4, 5, 8, 16 y 17.

Contribuimos directamente a los ODS con la forma en la que ejercemos la abogacía y consideramos importante identificar aquellos ODS vinculados de manera más clara a nuestro sector, nuestra actividad, nuestros impactos en las personas, la economía y el medioambiente. Por ello y como parte de nuestro compromiso con la Agenda 2030, hemos realizado un ejercicio de priorización de los ODS, focalizándonos en aquellos que son más relevantes para la actividad del Despacho, de manera que centramos nuestras acciones donde más y mejor podemos contribuir. Así, hemos priorizado dos ODS que se relacionan directamente con nuestra actividad, el ODS 16 y el ODS 17. Y otros tres, ODS 4, ODS 5 y ODS 8, por nuestros esfuerzos en materia de educación,

nuestras aportaciones a la igualdad de género y nuestra contribución al desarrollo socioeconómico.

ODS 4

Educación de calidad

ODS 5

Igualdad de género

ODS 8

Trabajo decente y crecimiento económico

ODS 16

Paz, justicia e instituciones sólidas

ODS 17

Alianzas para lograr los objetivos

En 2019 se han organizado dos sesiones de formación dirigidas a los integrantes del Despacho relacionadas con los ODS impartidas por la Alta Comisionada para la Agenda 2030 y por un representante de la Red Española del Pacto Mundial.



OTROS DATOS SOBRE ESTA MEMORIA

Criterios y principios para la elaboración de la memoria

En la preparación de esta memoria se han seguido los siguientes criterios y principios que permiten asegurar la transparencia, fiabilidad y exhaustividad de la información reportada:

Global Reporting Initiative (GRI) en su versión GRI Standards, bajo la opción esencial, aplicando los criterios y los principios definidos por esta guía y, específicamente, la participación de los grupos de interés, el contexto de sostenibilidad, la materialidad y la exhaustividad.

Principios establecidos en el estándar de Accountability AA1000 – APS 2008 de inclusividad, relevancia y respuesta a los grupos de interés.

El compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible englobados en la Agenda 2030.

En el epígrafe 4 se incluye el Índice de Contenidos GRI, con los estándares GRI referenciados y su página de ubicación en la memoria.

Definición de contenidos y calidad de la memoria

Los contenidos recogidos en la memoria responden a los asuntos relevantes para URÍA MENÉNDEZ y para sus grupos de interés según el análisis de materialidad realizado, que puede consultarse en el epígrafe 4. Por tanto, la memoria no recoge información sobre aquellos asuntos a que se refiere la Ley 11/2018 que no son materiales ni relevantes para la actividad del Despacho.

Tanto la definición del contenido como la calidad de la memoria se han fijado de acuerdo con los principios establecidos por los estándares GRI.

Verificación externa

La memoria cuenta con la revisión y verificación externa de los contenidos, realizada por BLANCO, GONZÁLEZ Y MIER, S.L., DE AUDITORÍA.

Principios para la definición del contenido de la memoria

Inclusión de los grupos de interés
Contexto de sostenibilidad
Materialidad
Exhaustividad

Principios para la calidad de la memoria

Precisión
Equilibrio
Claridad
Comparabilidad
Fiabilidad
Oportunidad





04

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Vinculación con los
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Estudio de materialidad

Índice de contenidos GRI

Tabla de requerimientos de la Ley 11/2018

VINCULACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

En septiembre de 2015 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030, un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad, compuesto por 17 objetivos y 169 metas. Es una hoja de ruta ambiciosa, integral y universal que pretende cambiar el rumbo del planeta y orientarlo hacia un desarrollo más sostenible.

En URÍA MENÉNDEZ contribuimos directamente a los ODS a través de nuestra actividad y de los programas e iniciativas de la Fundación Profesor Uría. En este sentido, a continuación se expone el mapa de contribución de la actividad del Despacho a los ODS sobre los que tenemos mayor capacidad de influencia, y resaltamos la contribución directa de nuestro negocio a la consecución de los objetivos 4, 5, 8, 16 y 17.



Objetivo 4: **Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Metas 4.3, 4.5 y 4.7**

Contribuimos al ODS 4 mediante:

- **La formación** de nuestros profesionales: **6.129** horas en 2019 para garantizar su desarrollo.
- La actividad docente y la labor investigadora de los abogados: **8 catedráticos** y **67 profesores universitarios**
- La formación en derechos humanos de nuestros profesionales.
- **La colaboración con centros universitarios** (Cátedra de Regulación de los Mercados ICADE-Uría Menéndez, miembros del Consejo Profesional y del Patronato de ESADE, del Consejo Social de la Universidad Pompeu Fabra, miembros del Patronato de la Fundación Pompeu Fabra y del Instituto Químico de Sarriá, y participación en el Consejo Asesor de varios másteres de acceso a la abogacía organizados por universidades).
- **La incorporación de becarios y graduados** a través de 68 convenios marco con 40 universidades y el Colegio de Abogados de Madrid.
- **Las sesiones de puertas abiertas** y acompañamiento de estudiantes de colegios, institutos y universidades.
- **Los programas de mentoring** y acompañamiento en los que participan nuestros abogados.
- **El impacto de los programas educativos y formativos** impulsados por la Fundación Profesor Uría.



Objetivo 5: **Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Meta 5.5**

Contribuimos al ODS 5:

- **Fomentando una cultura de igualdad** en URÍA MENÉNDEZ.
- **Promoviendo la igualdad** de trato y de oportunidades entre los hombres y las mujeres del Despacho, eliminando barreras por razón de género de manera eficaz y eficiente.
- **Creando un Plan de Desarrollo del Talento** para la gestión de la diversidad y, muy especialmente, de la **diversidad por razón de género**.
- **Fomentando los programas de liderazgo** en los que participan nuestras abogadas sénior.

VINCULACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)



Objetivo 8:

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Metas 8.1, 8.2, 8.4, 8.5, 8.6 y 8.8

Contribuimos al ODS 8 mediante:

- La generación de empleo directo: 160 nuevas contrataciones en 2019.
- La gestión de la diversidad de nuestro equipo, especialmente, con la creación del LGTBI & Allies Desk y las iniciativas relacionadas con la discapacidad.
- La creación y el mantenimiento de empleo indirecto: más de 350 proveedores, de los cuales el 90 % son locales.
- La inversión permanente en innovación para mejorar la productividad.
- La implantación de medidas para el consumo eficiente de nuestros principales recursos: la electricidad, el agua, el papel y el tóner.
- Las iniciativas del Programa *humanum*, para apoyar la salud y el bienestar de nuestros empleados.
- El impacto de los programas educativos y formativos impulsados por la Fundación Profesor Uría.



Objetivo 16:

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas. Metas 16.3, 16.5 y 16.10

Contribuimos al ODS 16 con:

- Política de tolerancia cero con la corrupción.
- Cumplimiento estricto de todas las disposiciones legales y normas deontológicas de la profesión.
- Nuestro Código de Conducta, que recoge los principios éticos y normas generales que deben seguir todas las personas que integran el Despacho, y que se refieren a cuestiones como los conflictos de interés, confidencialidad, información privilegiada, prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, la política anticorrupción, prevención de riesgos penales y la protección de datos de carácter personal.
- Formación y sensibilización continua de los profesionales de la firma sobre cuestiones éticas y deontológicas.
- Apoyo al Estado de derecho y a las instituciones.
- Trabajo *pro bono*.



Objetivo 17:

Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible. Metas 17.16 y 17.17

Contribuimos al ODS 17 con:

- Alianzas con otros despachos internacionales.
- Alianzas con universidades.
- Representación de abogados en diferentes comités de las más prestigiosas organizaciones profesionales, como la International Bar Association, Union Internationale des Avocats, International Fiscal Association, American Bar Association o la International Trademark Association, así como en las Fundaciones Consejo (España-Colombia, España-Perú, España-USA y Fundación Chile) y en varias Cámaras de Comercio, como la Cámara Británica, AmCham, Cámara de España en China y Cámara de Comercio India.
- Colaboración con museos: Museo del Prado, Thyssen, MNAC, Guggenheim Bilbao, MAAT de Lisboa, Fundación Manuel Benedito y Fundación Mapfre.
- Impacto de los proyectos de la Fundación Profesor Uría y colaboración con otras fundaciones.

El análisis de temas materiales permite identificar los temas prioritarios para URÍA MENÉNDEZ y sus grupos de interés sobre los que informamos y rendimos cuentas públicamente. Se consideran relevantes o materiales aquellos asuntos sociales, ambientales y económicos que tengan una alta probabilidad de generar un impacto significativo tanto en el negocio como en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.

Este estudio nos permite analizar y entender las cuestiones esenciales para nuestros grupos de interés, ser capaces de incorporarlas a nuestra actividad y realizar una mejor gestión de nuestro negocio.

Metodología

1. Identificación de temas materiales

Análisis documental para identificar los asuntos materiales en línea con el negocio y las necesidades de los grupos de interés, y obtener una lista preliminar de temas.

18 temas materiales y 42 subtemas identificados, valorados y priorizados

Fuentes de información analizadas

Fuentes internas

- Información corporativa
- Clientes
- Innovación y Tecnología
- Empleados
- Sociedad
- Medioambiente y Servicios Generales

Fuentes externas

- **Retos y tendencias sociales y del sector:** estudios y publicaciones sobre tendencias globales y necesidades sociales a partir del RADAR CANVAS
- **Benchmarking:** buenas prácticas de cuatro bufetes de referencia a nivel nacional e internacional
- **Monitorización en medios de comunicación y redes sociales:** presencia mediática de los temas materiales para URÍA MENÉNDEZ
- **ODS:** análisis de los temas y su relación con los ODS en los que URÍA MENÉNDEZ tiene un impacto más significativo

2. Valoración y priorización de los temas materiales

A partir del mapa de temas identificados, se priorizan los temas más importantes según la relevancia para el negocio de URÍA MENÉNDEZ y la relevancia para sus grupos de interés

Consultas realizadas

Entrevista a socio director y socio presidente

16 valoraciones de las distintas áreas de URÍA MENÉNDEZ:

Consultas a las áreas de RSC y Relaciones Externas

Valoración de expertos en RSC

Análisis de tendencias del sector, tendencias sociales y benchmarking sector

- Clientes y Desarrollo de Negocio
- Formación
- Igualdad y Diversidad
- Secretaría General
- RR. HH.
- Gerencia
- Salud y Bienestar
- ClubUM
- Medioambiente y Servicios Generales
- Innovación y Sistemas

3. Temas materiales

- Ética y deontología profesional
- Excelencia operativa
- Confianza, seguridad y protección de datos personales
- Cultura del conocimiento
- Gestión y prevención de riesgos
- Asesoramiento jurídico de alto valor añadido
- Mejora continua para responder a las expectativas del cliente
- Formación y desarrollo profesional
- Talento: nuestro gran activo
- Salud y bienestar laboral
- Igualdad y diversidad
- Apuesta por la flexibilidad y la conciliación
- Desarrollo de trabajo *pro bono*
- Fomento de la solidaridad, la justicia y la tolerancia*
- Impulso a la educación y formación*
- Apoyo a la cultura y el arte*
- Compromiso con la protección del medioambiente
- Relaciones de transparencia y confianza con proveedores

*Temas materiales desarrollados a través de la Fundación Profesor Uría.

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Opción de conformidad con los Estándares GRI: opción esencial.

| Estándar GRI | Contenido | Nº de página o respuesta directa |
|--------------------------------------|--|----------------------------------|
| Contenidos generales | | |
| GRI 101: Fundamentos | | |
| GRI 102: Contenidos generales | | |
| Perfil de la organización | | |
| GRI 102: Contenidos generales | 102-1 Nombre de la organización | 5 |
| | 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios | 5-6 |
| | 102-3 Ubicación de la sede | Contraportada |
| | 102-4 Ubicación de las operaciones | 5-6 |
| | 102-5 Propiedad y forma jurídica | 8 |
| | 102-6 Mercados servidos | 5-24 |
| | 102-7 Tamaño de la organización | 5-7 |
| | 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | 28, 77-78 |
| | 102-9 Cadena de suministro | 48 |
| | 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro | 5-6, 48 |
| | 102-11 Principio o enfoque de precaución | 14-15 |
| | 102-12 Iniciativas externas | 37, 40-42, 55-56, 58 |
| | 102-13 Afiliación a asociaciones | 40-42, 56 |
| Estrategia | | |
| GRI 102: Contenidos generales | 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones | 3 |
| | 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades | 14-15 |
| Ética e integridad | | |
| GRI 102: Contenidos generales | 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta | 9, 12-15 |
| Gobernanza | | |
| GRI 102: Contenidos generales | 102-18 Estructura de gobernanza | 8 |
| | 102-35 Políticas de remuneración | 35 |

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Estándar GRI | Contenido | Nº de página o respuesta directa |
|--|---|---|
| Participación de los grupos de interés | | |
| GRI 102: Contenidos generales | 102-40 Lista de grupos de interés | 21 |
| | 102-41 Acuerdos de negociación colectiva | 29 |
| | 102-42 Identificación y selección de grupos de interés | 21 |
| | 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés | 63-64 |
| | 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados | 64 |
| Prácticas para la elaboración de informes | | |
| GRI 102: Contenidos generales | 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados | 5 |
| | 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema | 58-59 |
| | 102-47 Lista de temas materiales | 64 |
| | 102-48 Reexpresión de la información | No ha habido cambios significativos durante 2019 |
| | 102-49 Cambios en la elaboración de informes | No ha habido cambios significativos durante 2019 |
| | 102-50 Periodo objeto del informe | 2019 |
| | 102-51 Fecha del último informe | 31 de diciembre de 2018 |
| | 102-52 Ciclo de elaboración de informes | Anual |
| | 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe | Contraportada |
| | 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI | Esta memoria se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI; opción esencial |
| | 102-55 Índice de contenidos GRI | 65-69 |
| | 102-56 Verificación externa | 59, 80 |
| Temas materiales | | |
| Ética y deontología profesional | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 12 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 12-13 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 12-13 |
| GRI 205: Anticorrupción | 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | 13 |
| | 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 13 |
| Excelencia operativa | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 10-11 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 11 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 17-19 |
| Indicadores propios de Uría Menéndez | Premios recibidos y presencia en <i>rankings</i> en 2019 | 17-19 |

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Estándar GRI | Contenido | Nº de página o respuesta directa |
|--|--|----------------------------------|
| Confianza, seguridad y protección de datos personales | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 12 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 12-13, 27 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 13, 27 |
| Cultura del conocimiento | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 16 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 16 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 16 |
| Indicadores propios de Uría Menéndez | Publicaciones realizadas en 2019 | 16 |
| Gestión y prevención de riesgos | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 14 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 14-15 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 14-15 |
| Asesoramiento jurídico de alto valor añadido | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 5-6 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 9-10 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 17-19, 23 |
| Indicadores propios de Uría Menéndez | Número total de oficinas en 2019 y red de <i>best friends</i> | 5, 6 |
| Mejora continua para responder a las expectativas del cliente | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 23 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 23, 26-27 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 26-27 |
| Formación y desarrollo profesional | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 36 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 31-34, 36-37 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 36-37 |
| GRI 404: Formación y enseñanza | 404-1 Media de horas de formación al año por empleado | 36-37 |
| | 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 32, 36-37 |
| | 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | 32, 34 |
| | 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | 22 |

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Estándar GRI | Contenido | Nº de página o respuesta directa |
|--|---|----------------------------------|
| Talento: nuestro gran activo | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 28 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 28-30 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 31-34 |
| GRI 401: Empleo | 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 7, 46 |
| Indicadores propios de Uría Menéndez | Nº de horas anuales dedicadas por socios y <i>counsels</i> a la captación de talento en 2019 | 46 |
| | Nº de abogados participantes en programas de <i>mentoring</i> y acompañamiento, liderazgo y <i>networking</i> | 32 |
| Salud y bienestar laboral | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 43 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 43-44 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 43-44 |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo | 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes | 43-44 |
| | 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 43 |
| | 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores | 43-44 |
| Igualdad y diversidad | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 39-40 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 28-29, 39-42 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 28-29, 39-42 |
| GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades | 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 28, 78 |
| | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 30 |
| Apuesta por la flexibilidad y la conciliación | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 32, 39 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 32, 39 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 32, 39 |
| Desarrollo de trabajo <i>pro bono</i> | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 52 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 52-53 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 52-53 |
| Indicadores propios de Uría Menéndez | Nº de asuntos activos, abogados participantes y entidades beneficiarias del programa <i>pro bono</i> en 2019 | 53 |

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

| Estándar GRI | Contenido | Nº de página o respuesta directa |
|--|---|----------------------------------|
| Fomento de la solidaridad, la justicia y la tolerancia (a través de la Fundación Profesor Uría) | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 55 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 55 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 55 |
| Indicadores propios de Uría Menéndez | Programas y campañas solidarias realizadas con voluntarios por la Fundación Profesor Uría en 2019 | 55 |
| Impulso a la educación y formación (a través de la Fundación Profesor Uría) | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 54 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 54 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 54 |
| Indicadores propios de Uría Menéndez | Programas destacados de impulso a la educación en 2019 | 54 |
| Apoyo a la cultura y el arte (a través de la Fundación Profesor Uría) | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 56 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 56 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 56 |
| Indicadores propios de Uría Menéndez | Premios y seminarios sobre derecho del arte convocados o celebrados en 2019 | 56 |
| Compromiso con la protección del medioambiente | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 49 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 49-50 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 49-51 |
| GRI 301: Materiales | 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen | 50 |
| GRI 302: Energía | 302-1 Consumo energético dentro de la organización | 50 |
| GRI 303: Agua y efluentes | 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido | 50 |
| | 303-5 Consumo de agua | 50 |
| GRI 305: Emisiones | 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 51 |
| | 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 51 |
| | 305-3 Otras emisiones de GEI (alcance 3) | 51 |
| GRI 306: Efluentes y residuos | 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación | 51 |
| Relaciones de transparencia y confianza con proveedores | | |
| GRI 103: Enfoque de gestión | 103-1 Explicación del tema material y su cobertura | 48 |
| | 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes | 48 |
| | 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | 48 |
| GRI 204: Prácticas de adquisición | 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales | 48 |

TABLA DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018

En línea con el requerimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, se incluyen en este apartado los indicadores de resultados no financieros que son pertinentes respecto a la actividad de Uría Menéndez y que cumplen con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad, con información precisa, comparable y verificable. Asimismo, se vinculan con los estándares de Global Reporting Initiative, utilizados para la elaboración del presente Informe.

| Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Vinculación con Indicadores GRI | | Nº página en este Informe o respuesta directa |
|--|---------------------------------|------------------------------|---|
| MODELO DE NEGOCIO | | | |
| Entorno empresarial | 102-4 | Ubicación de las operaciones | 5-6 |
| Organización y estructura | 102-18 | Estructura de gobernanza | 8 |
| Mercados en los que opera | 102-6 | Mercados servidos | 5-6 |
| Objetivos y estrategias | 102-6 | Mercados servidos | 9-10 |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | 102-6 | Mercados servidos | 9-10 |
| POLÍTICAS | | | |
| Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá: | | | |
| • los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos | 103 | Enfoque de gestión | 14-15 |
| • los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado | 103 | Enfoque de gestión | 14-15 |

TABLA DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018

Requerimientos de la Ley 11/2018
en materia de información no financiera y diversidad

Vinculación con Indicadores GRI

Nº página en este Informe
o respuesta directa

RESULTADOS

| | | | |
|---|-----|--------------------|-------|
| Resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: | 103 | Enfoque de gestión | 65-69 |
| <ul style="list-style-type: none"> • el seguimiento y evaluación de los progresos y • que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia | | | |

RIESGOS

| | | | |
|--|--------|---|-------|
| Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo su desglose, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | 102-15 | Principales impactos, riesgos y oportunidades | 14-15 |
|--|--------|---|-------|

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

| | | | |
|--|--------|-----------------------------------|-----------|
| Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad | 103 | Enfoque de gestión | 49 |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | 102-11 | Principio o enfoque de precaución | 49 |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 103 | Enfoque de gestión | 49-51 |
| La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | 102-11 | Principio o enfoque de precaución | 14-15, 49 |

TABLA DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018

Requerimientos de la Ley 11/2018
en materia de información no financiera y diversidad

Vinculación con Indicadores GRI

Nº página en este Informe
o respuesta directa

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Contaminación

| | | | |
|--|-----|--------------------|-------|
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente | 103 | Enfoque de gestión | 50-51 |
|--|-----|--------------------|-------|

Economía circular y prevención y gestión de residuos

| | | | |
|---|-----|--|----|
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | 103 | Enfoque de gestión | 51 |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | | Tema no material para la actividad de Uría Menéndez, de acuerdo al Estudio de Materialidad 2018. | |

Uso sostenible de los recursos

| | | | |
|---|-------|---|----|
| Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 303-1 | Interacción con el agua como recurso compartido | 50 |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 103 | Enfoque de gestión | 50 |
| | 301-1 | Materiales utilizados por peso o volumen | 50 |
| Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables | 103 | Enfoque de gestión | 50 |
| | 302-1 | Consumo energético dentro de la organización | 50 |

Cambio climático

| | | | |
|--|-------|--|-------|
| Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce | 1103 | Enfoque de gestión | 51 |
| | 305-1 | Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 51 |
| | 305-2 | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 51 |
| | 305-3 | Otras emisiones de GEI (alcance 3) | 51 |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | 103 | Enfoque de gestión | 49-51 |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin | 103 | Enfoque de gestión | 49-51 |

TABLA DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018

Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

Vinculación con Indicadores GRI

Nº página en este Informe o respuesta directa

Protección de la biodiversidad

| | | |
|---|--|--|
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | Tema no material para la actividad de Uría Menéndez, de acuerdo al Estudio de Materialidad 2018. | |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | Tema no material para la actividad de Uría Menéndez, de acuerdo al Estudio de Materialidad 2018. | |

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Empleo

| | | | |
|---|--------|---|--------|
| Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | 103 | Enfoque de gestión | 28 |
| | 102-8 | Información sobre empleados y otros trabajadores | 28, 77 |
| | 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 78 |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | 102-8 | Información sobre empleados y otros trabajadores | 28, 77 |
| Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | 102-8 | Información sobre empleados y otros trabajadores | 28, 77 |
| | 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 78 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | 401-1 | Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 7, 78 |
| Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | 405-2 | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 29 |
| | 405-2 | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 30 |
| Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | 103 | Enfoque de gestión | 78 |
| | 102-35 | Políticas de remuneración | 35, 78 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | 103 | Enfoque de gestión | 39 |
| Empleados con discapacidad | 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 28 |

Organización del trabajo

| | | | |
|--|-------|---|-------|
| Organización del tiempo de trabajo | 103 | Enfoque de gestión | 31-39 |
| Número de horas de absentismo | 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 43 |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores | 103 | Enfoque de gestión | 39 |

TABLA DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018

Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

Vinculación con Indicadores GRI

Nº página en este Informe o respuesta directa

Salud y seguridad

| | | | |
|---|-------|---|----|
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 103 | Enfoque de gestión | 43 |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad | 403-2 | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 44 |
| Enfermedades profesionales, desagregado por sexo | 403-3 | Servicios de salud en el trabajo | 44 |

Relaciones sociales

| | | | |
|--|--------|---|-----------|
| Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | 103 | Enfoque de gestión | 29 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 102-41 | Acuerdos de negociación colectiva | 29 |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | 403-1 | Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 29, 43-44 |
| | 403-4 | Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 29, 43-44 |

Formación

| | | | |
|---|-------|--|-------|
| Políticas implementadas en el campo de la formación | 103 | Enfoque de gestión | 36-37 |
| Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | 404-1 | Promedio de horas de formación al año por empleado | 36-37 |

Accesibilidad

| | | | |
|--|-----|--------------------|----|
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 103 | Enfoque de gestión | 41 |
|--|-----|--------------------|----|

Igualdad

| | | | |
|--|-----|--------------------|-------|
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 103 | Enfoque de gestión | 39-42 |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | 103 | Enfoque de gestión | 39-42 |
| Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 103 | Enfoque de gestión | 39-42 |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | 103 | Enfoque de gestión | 39-42 |

TABLA DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018

Requerimientos de la Ley 11/2018
en materia de información no financiera y diversidad

Vinculación con Indicadores GRI

Nº página en este Informe
o respuesta directa

INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS

| | | | |
|---|---|--|-------|
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos | 103 | Enfoque de gestión | 22 |
| Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | 103 | Enfoque de gestión | 22 |
| | 412-2 | Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | 22 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | En 2019 no se han registrado denuncias de este tipo en Uría Menéndez. | | |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva | 103 | Enfoque de gestión | 22 |
| Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación | 103 | Enfoque de gestión | 39-42 |
| Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio | 409-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | 22 |
| Abolición efectiva del trabajo infantil | 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 22 |

INFORMACIÓN SOBRE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

| | | | |
|--|-------|---|-------|
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 103 | Enfoque de gestión | 12-13 |
| | 205-1 | Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | 12-13 |
| | 205-2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 12-13 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 205-2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 13 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 413-1 | Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 78 |

TABLA DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018

Requerimientos de la Ley 11/2018
en materia de información no financiera y diversidad

Vinculación con Indicadores GRI

Nº página en este Informe
o respuesta directa

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

| | | | |
|--|--------|--|---|
| Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | 103 | Enfoque de gestión | 52-55 |
| | 203-1 | Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados | 52-55 |
| Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | 203-1 | Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados | 52-55 |
| Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | 102-43 | Enfoque para la participación de los grupos de interés | |
| Acciones de asociación o patrocinio | 102-12 | Iniciativas externas | 40-41, 55-56, 58 |
| | 102-13 | Afiliación a asociaciones | No se han realizado acciones de patrocinio en Uría Menéndez en 2019 |

Subcontratación y proveedores

| | | | |
|--|-------|-------------------------------------|----|
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | 102-9 | Cadena de suministro | 48 |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 103 | Enfoque de gestión | 48 |
| | 308 | Evaluación ambiental de proveedores | 48 |
| | 414 | Evaluación social de proveedores | 48 |
| Sistemas de supervisión y auditorías, y sus resultados | 308 | Evaluación ambiental de proveedores | 48 |
| | 414 | Evaluación social de proveedores | 48 |

Consumidores

| | | | |
|---|-------|--|-------|
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 103 | Enfoque de gestión | 26-27 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución | 103 | Enfoque de gestión | 26-27 |
| | 417-2 | Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios | 26-27 |

Información fiscal

| | | | |
|------------------------------------|-------|--|----|
| Beneficios obtenidos país por país | 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | 79 |
| Impuestos sobre beneficios pagados | 201-1 | Valor económico directo generado y distribuido | 79 |
| Subvenciones públicas recibidas | 201-4 | Asistencia financiera recibida del Gobierno | 79 |

ANEXO 1: OTROS INDICADORES NO FINANCIEROS

Indicadores relativos a cuestiones sociales y relativas al personal

Distribución de modalidades de contrato y jornada por sexo, edad, clasificación profesional y país o región.

Por contrato de trabajo*

| Por sexo | Total 2018 | | Total 2019 | |
|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | Indefinido | Temporal | Indefinido | Temporal |
| Mujeres | 95,2% | 4,8% | 93,3% | 6,7% |
| Hombres | 96,3% | 3,8% | 95,3% | 4,7% |
| Total | 95,6% | 4,4% | 94,0% | 6,0% |

| Por rango de edad | Indefinido | Temporal | Indefinido | Temporal |
|-------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| < 30 años | 92,0% | 8,0% | 88,8% | 11,2% |
| 30-39 años | 96,7% | 3,3% | 95,1% | 4,9% |
| 40-49 años | 97,5% | 2,5% | 97,4% | 2,6% |
| 50 años o más | 100,0% | | 100,0% | |
| Total | 95,6% | 4,4% | 94,0% | 6,0% |

| Por clasificación profesional | Indefinido | Temporal | Indefinido | Temporal |
|-------------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| Abogados | 100,0% | | 99,2% | 0,8% |
| No colegiados y Abog. apoyo | 3,8% | 96,2% | 17,5% | 82,5% |
| Otros profesionales | 97,2% | 2,8% | 96,5% | 3,5% |
| Total | 95,6% | 4,4% | 94,0% | 6,0% |

| Por país o región | Indefinido | Temporal | Indefinido | Temporal |
|--------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| España | 95,9% | 4,1% | 94,0% | 6,0% |
| Portugal | 98,0% | 2,0% | 100,0% | |
| Oficinas internacionales | 77,8% | 22,2% | 83,3% | 16,7% |
| Total | 95,6% | 4,4% | 94,0% | 6,0% |

Por tipo de jornada de trabajo

| Por sexo | Total 2018 | | Total 2019 | |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Completa | Parcial | Completa | Parcial |
| Mujeres | 80,3% | 19,7% | 82,1% | 17,9% |
| Hombres | 99,2% | 0,8% | 99,2% | 0,8% |
| Total | 87,7% | 12,3% | 88,6% | 11,4% |

| Por rango de edad | Completa | Parcial | Completa | Parcial |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| < 30 años | 96,0% | 4,0% | 96,6% | 3,4% |
| 30-39 años | 88,4% | 11,6% | 89,0% | 11,0% |
| 40-49 años | 73,0% | 27,0% | 75,3% | 24,7% |
| 50 años o más | 93,4% | 6,6% | 92,9% | 7,1% |
| Total | 87,7% | 12,3% | 88,6% | 11,4% |

| Por clasificación profesional | Completa | Parcial | Completa | Parcial |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Abogados | 97,2% | 2,8% | 97,8% | 2,2% |
| No colegiados y Abog. apoyo | 98,1% | 1,9% | 98,3% | 1,7% |
| Otros profesionales | 75,8% | 24,2% | 77,2% | 22,8% |
| Total | 87,7% | 12,3% | 88,6% | 11,4% |

| Por país o región | Completa | Parcial | Completa | Parcial |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| España | 85,5% | 14,5% | 86,7% | 13,3% |
| Portugal | 98,0% | 2,0% | 98,5% | 1,5% |
| Oficinas internacionales | 94,7% | 5,3% | 96,0% | 4,0% |
| Total | 87,7% | 12,3% | 88,6% | 11,4% |

*A los efectos de cálculo de estos indicadores no se han tenido en cuenta a los abogados de las oficinas portuguesas de Lisboa y Oporto porque no tienen contrato de naturaleza laboral con el Despacho, pero sí al otros profesionales portugueses.

ANEXO 1: OTROS INDICADORES NO FINANCIEROS

Despidos por sexo, edad y clasificación profesional

| Por sexo | Total 2018 | | Total 2019 | |
|--------------|------------|---------------|------------|---------------|
| | Nº | % | Nº | % |
| Mujeres | 10 | 52,6% | 16 | 51,6% |
| Hombres | 9 | 47,4% | 15 | 48,4% |
| Total | 19 | 100,0% | 31 | 100,0% |

| Por rango de edad | Total 2018 | | Total 2019 | |
|-------------------|------------|---------------|------------|---------------|
| | Nº | % | Nº | % |
| < 30 años | 1 | 5,3% | 5 | 16,1% |
| 30-49 años | 17 | 89,5% | 23 | 74,2% |
| 50 años o más | 1 | 5,3% | 3 | 9,7% |
| Total | 19 | 100,0% | 31 | 100,0% |

| Por clasificación profesional | Total 2018 | | Total 2019 | |
|-------------------------------|------------|---------------|------------|---------------|
| | Nº | % | Nº | % |
| Abogados | 14 | 73,7% | 23 | 74,2% |
| No colegiados y Abog. apoyo | 1 | 5,3% | | |
| Otros profesionales | 4 | 21,1% | 8 | 25,8% |
| Total | 19 | 100,0% | 31 | 100,0% |

Indicadores relativos a la lucha contra la corrupción y el soborno

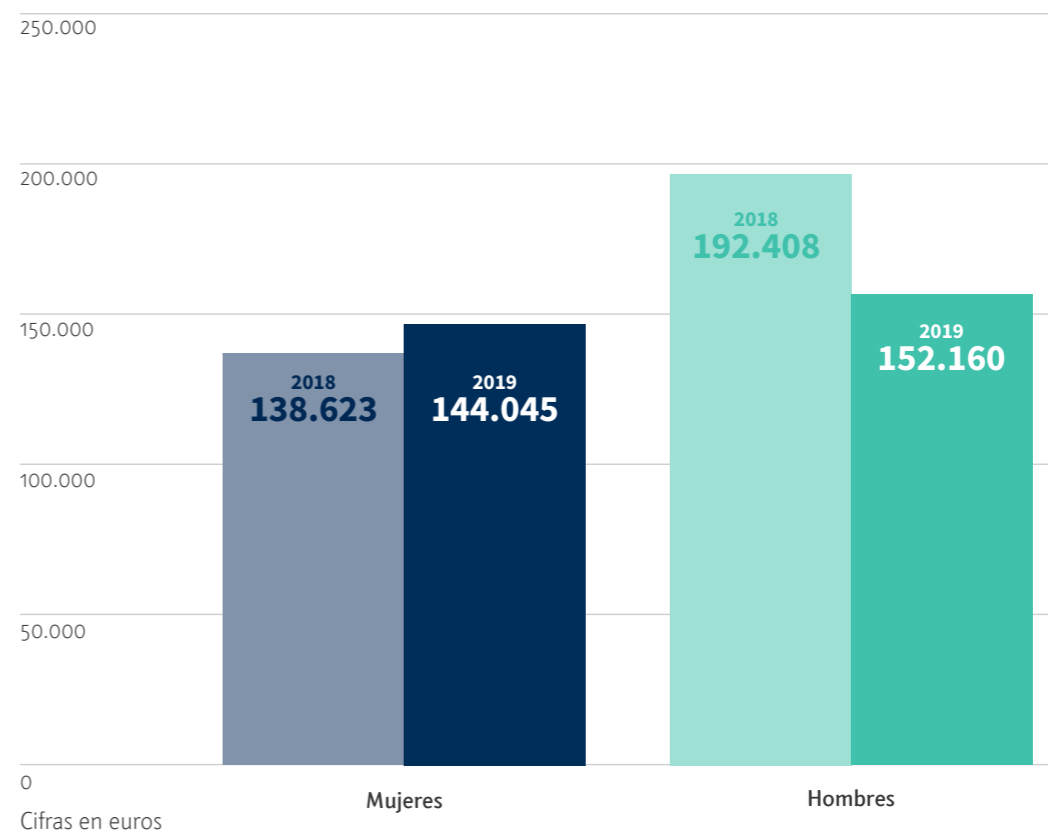
En 2019, el Despacho realizó aportaciones a fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro por importe de 772.005,30 € (688.110,81 € en 2018). De esta cantidad, más del 50 % se corresponde con la aportación a la Fundación Profesor Uría.

URÍA MENÉNDEZ no ha realizado ninguna donación o aportación a fundaciones u otras entidades sin ánimo de lucro vinculadas con partidos políticos.

Remuneración media de consejeros y directivos

En 2019, la remuneración media de los directivos ascendió a 146.542 € (160.137 € en 2018).

Directivos



Los consejeros no tienen relación laboral con el Despacho y su cargo es gratuito. En 2019, los consejeros no recibieron ninguna remuneración por su cargo de consejero.

ANEXO 1: OTROS INDICADORES NO FINANCIEROS

Información fiscal

Beneficios obtenidos por sociedad e impuestos sobre beneficios pagados (cifras en euros)

| Beneficios obtenidos por cada sociedad del grupo | 2018 | 2019 |
|--|----------------|----------------|
| Uría Menéndez Abogados, S.L.P | 786.988 | 1.033.521 |
| Uría Menéndez México, S.C | - 155.855 | - 214.632 |
| TOTAL GRUPO | 631.133 | 818.889 |

Subvenciones públicas recibidas (cifras en euros)

| | 2018 | 2019 | CONCEDENTE |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|
| Uría Menéndez | 65.065 | 70.422 | Forcem |
| España | 65.065 | 70.422 | |
| México | - | - | |
| TOTAL | 65.065 | 70.422 | |

Impuestos pagados por país (cifras en euros)

| | IVA | | IRPF ¹ | | Impuesto de Sociedades ² | | Otros tributos | |
|-----------------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------------------------|------------------|----------------|----------------|
| | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |
| Uría Menéndez | 8.493.553 | 6.659.192 | 32.006.946 | 32.626.301 | 1.539.809 | 2.092.114 | 235.838 | 498.363 |
| España | 8.260.107 | 6.435.947 | 24.918.166 | 24.969.413 | 364.886 | 964.779 | 107.009 | 364.149 |
| Portugal | - | - | 5.602.217 | 5.916.046 | 1.064.071 | 787.943 | 67 | - |
| Bélgica | 201.487 | 211.032 | 54.778 | 65.908 | - | 169.873 | 17.246 | 17.202 |
| Reino Unido | - | - | 543.320 | 735.283 | 110.852 | 169.519 | 68.729 | 79.850 |
| Estados Unidos | - | - | 795.148 | 861.144 | - | - | 28.547 | 31.084 |
| China | 31.959 | 12.213 | 93.316 | 78.507 | - | - | 14.241 | 6.078 |
| Uría Menéndez México | 90.591 | - | 26.602 | 47.851 | - | - | 88.270 | 7.770 |
| TOTAL | 8.584.144 | 6.659.192 | 32.033.548 | 32.674.152 | 1.539.809 | 2.092.114 | 324.108 | 506.133 |

¹ Las cifras de IRPF se refieren a las retenciones practicadas sobre retribuciones abonadas.

² Las cifras de IVA, IRPF y otros tributos (fundamentalmente impuestos y tasas locales) se refieren al ejercicio 2019. Las cifras relativas al Impuesto sobre Sociedades se corresponden con el pago de la liquidación final del Impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2018 y los pagos a cuenta realizados del ejercicio 2019.

ANEXO 2: INFORME DE VERIFICACIÓN



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE URÍA MENÉNDEZ ABOGADOS, S.L.P. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2019

A los socios de URÍA MENÉNDEZ ABOGADOS, S.L.P.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de URÍA MENÉNDEZ ABOGADOS, S.L.P. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión del Grupo.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de URÍA MENÉNDEZ ABOGADOS, S.L.P. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados así como aquellos otros criterios descritos en el apartado "criterios y principios para la elaboración de la memoria" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de URÍA MENÉNDEZ ABOGADOS, S.L.P. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento

González del Valle, 6 - 1º E - Teléfs.: 985 27 70 95 - 985 27 71 04 - Fax: 985 27 70 91
33003 OVIEDO



(IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de URÍA MENÉNDEZ ABOGADOS, S.L.P. que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "estudio de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos en el apartado "criterios y principios para la elaboración de la memoria" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Oviedo, 25 de Mayo de 2020.

BLANCO, GONZALEZ Y MIER, S.L.
Censores Jurados de Cuentas Asociados,

Fdo: MARIA BLANCO Y LARRAINZAR
Socia-Auditora de Cuentas
Nº R.O.A.C 16110



URÍA
MENÉNDEZ

© URÍA MENÉNDEZ ABOGADOS, S.L.P.
Príncipe de Vergara, 187
28002 Madrid
www.uria.com

CONTACTO
Ana Suárez Capel
Directora de Sostenibilidad
ana.suarez@uria.com

URÍA
MENÉNDEZ

www.uria.com

