



CUATRECASAS

# Memoria Anual 2019



- Cuatrecasas en 2019
  - Estrategia sostenible
  - Comprometidos con las personas
  - Comprometidos con nuestros clientes
  - Comprometidos con el entorno
  - Anexo
  - Indicadores
  - Contacto
- 

# Índice



- Carta del presidente
- Principales magnitudes
- Presencia geográfica
- Personas
- Valores

---

# Cuatrecasas en 2019



# Carta del presidente



**En esta Memoria repasamos tanto los principales indicadores de nuestro negocio del año 2019 como aquéllos que miden la generación de valor.**

Y lo hacemos tomando como referencia el marco de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) vinculados a nuestra actividad. El informe integrado que estáis a punto de leer es, un año más, el reflejo de nuestra adhesión y compromiso a los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En el 2019 hemos abierto un nuevo espacio de reflexión, consulta y debate con nuestros públicos de interés para actualizar el diagnóstico de los aspectos materiales que deben guiarnos en nuestro crecimiento y aportación de valor.



# Carta del presidente

En los últimos meses del año hemos llevado a cabo un análisis de materialidad realizado por una consultora independiente para identificar y priorizar los aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) que impactan en la Firma y aquéllos en los cuáles impactamos nosotros como organización. A lo largo de la Memoria de este año, que sigue los indicadores del estándar internacional de Global Reporting Initiative (GRI), veréis avances significativos en este aspecto.

Para Cuatrecasas lo más importante son las personas. Las personas son y serán siempre el centro de cualquier decisión de nuestro negocio. Si hemos crecido como organización ha sido gracias al talento y la incansable dedicación de nuestros colaboradores. Ellos son los que apoyan y dan asesoramiento de valor para nuestros clientes. Y su desarrollo profesional, en un entorno de trabajo estimulante, es una de las razones que explican el enorme avance que está experimentando el Despacho en los últimos años.

Desde que iniciamos nuestro actual Plan estratégico— que finaliza en 2020—, la Firma ha logrado ser más inclusiva e igualitaria; ha conseguido imbricar la innovación en su ADN y ha consolidado la fortaleza de sus órganos de gestión, que velan por el estricto cumplimiento deontológico y la transparencia. Además, Cuatrecasas ha afianzado su compromiso con la sostenibilidad, la promoción del buen gobierno corporativo y la acción social.

Todo lo anterior se refleja en nuestra estrategia, políticas y estándares para asegurar que continuamos generando valor para nuestros clientes a largo plazo, al tiempo que respondemos a las expectativas cambiantes de la sociedad.

Estamos decididos a seguir trabajando en la generación de valor social, económico y medioambiental. Queremos continuar dando valor a nuestros clientes sin olvidarnos del cuidado de nuestro equipo y la construcción de una sociedad mejor. Las incertidumbres inherentes a la

pandemia de la COVID-19 no deben paralizarnos, sino recordarnos la capacidad y la responsabilidad que tenemos, como organización, de repensar, aprender, generar nuevos conocimientos, transformar nuestros servicios y ser generosos, solidarios y honestos en cada paso que demos, con nuestros clientes, con nuestros equipos y con las personas y actores de nuestro entorno. Sigamos avanzando.

Un fuerte abrazo,



---

**Rafael Fontana**  
Presidente de Cuatrecasas  
[rafael.fontana@cuatrecasas.com](mailto:rafael.fontana@cuatrecasas.com)



# Principales magnitudes

## Ingresos

### INGRESOS TOTALES EN 2019

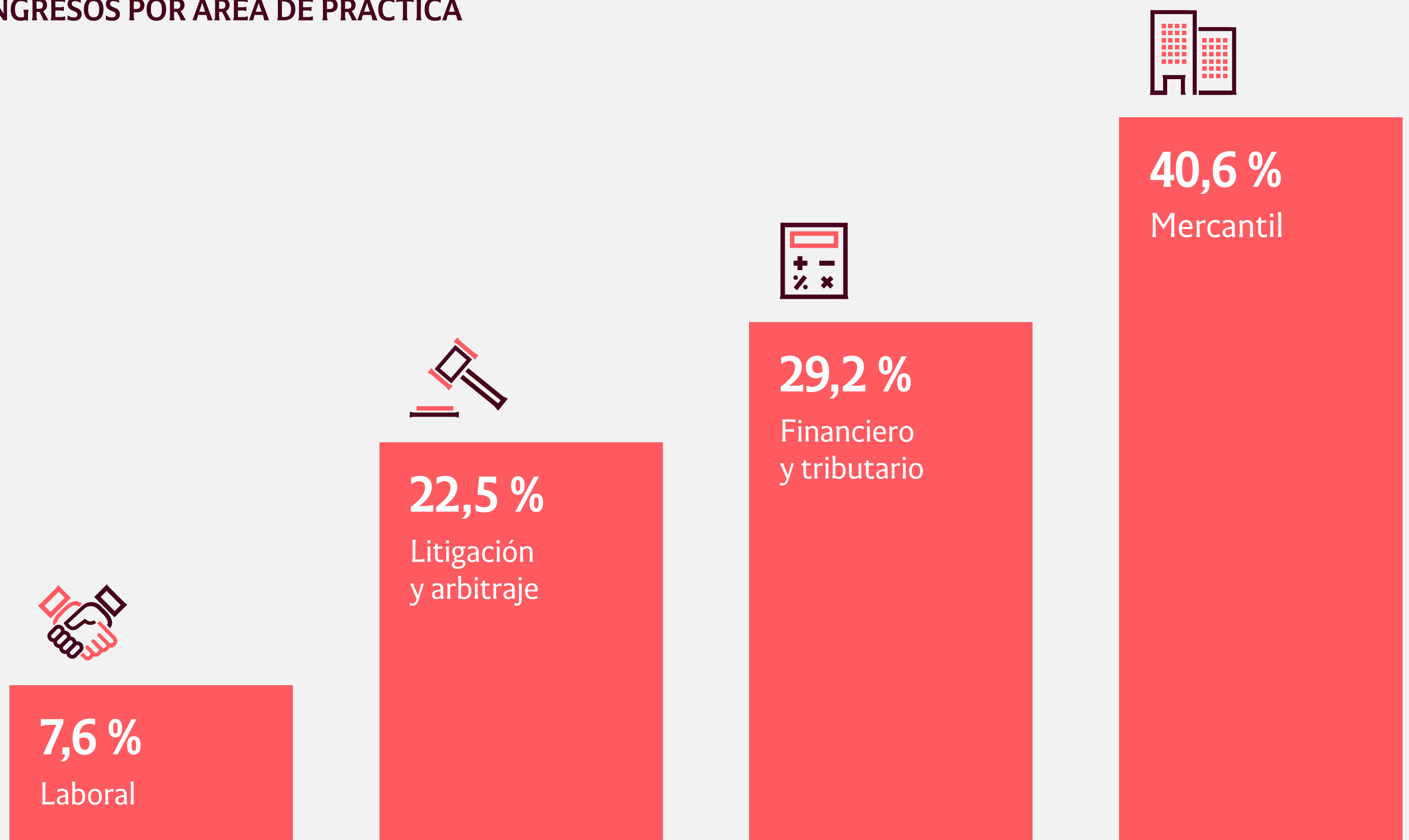
 **316,4 €**

Ingresos totales brutos de 2019 en millones de euros.

### CRECIMIENTO

 **+ 14,1 %**

### INGRESOS POR ÁREA DE PRÁCTICA





# Presencia geográfica

## Nuestras oficinas



### España

Alicante  
Barcelona  
Bilbao  
Gerona  
Madrid  
Málaga  
Palma  
San Sebastián  
Sevilla  
Valencia  
Vigo  
Vitoria  
Zaragoza

### Portugal

Lisboa  
Oporto

### Internacional

Bogotá  
Bruselas  
Casablanca \*  
Ciudad de México  
Lima  
Londres  
Luanda \*\*  
Nueva York  
Pekín  
Santiago de Chile \*\*\*  
São Paulo  
Shanghái

\* Trabajamos de forma integrada con Gide, Loyrette Nouel

\*\* Asociados con Elsa Sousa Rodrigues Advogados

\*\*\* Abierta en abril 2020

## Abogados globales

37

### Expatriados

Desplazados a oficinas internacionales.

11

### Secondments

Desplazados a otros despachos, in house internacionales.

1

### Impatriado

Incorporado a Cuatrecasas procedente de otro despacho.

49

### Total abogados globales

## Nacionalidades

26

### Nacionalidades distintas a la española y portuguesa

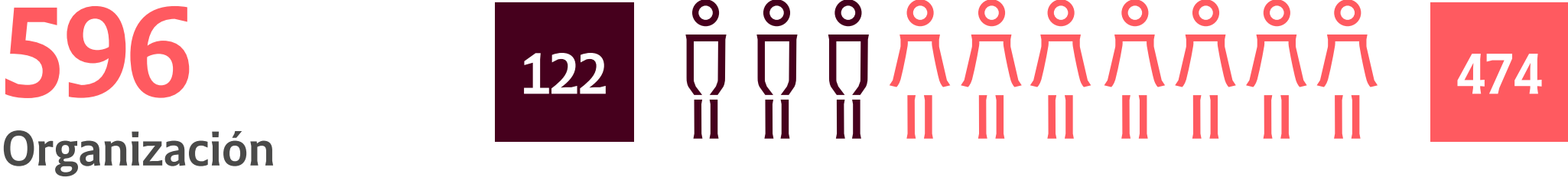
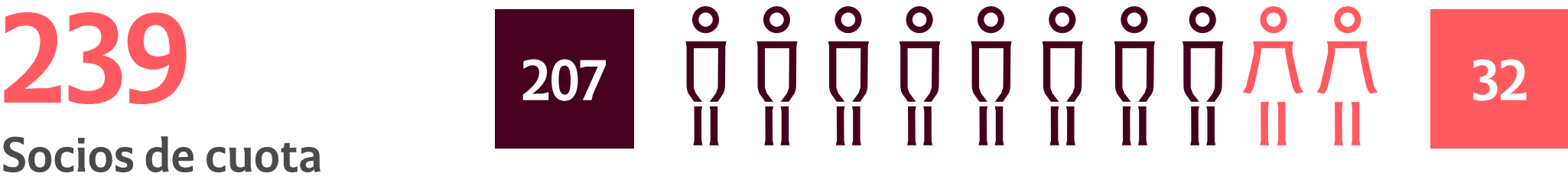
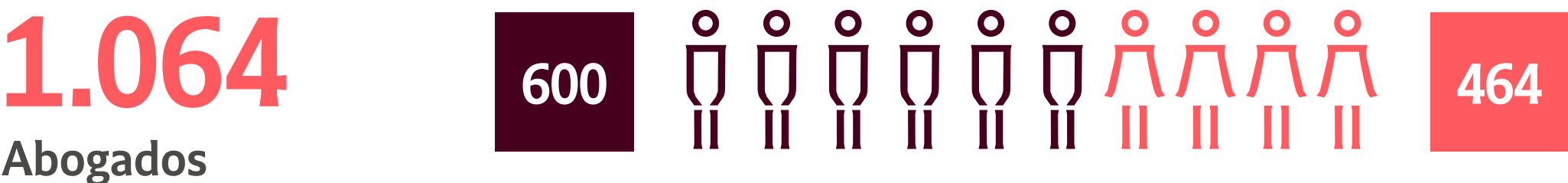
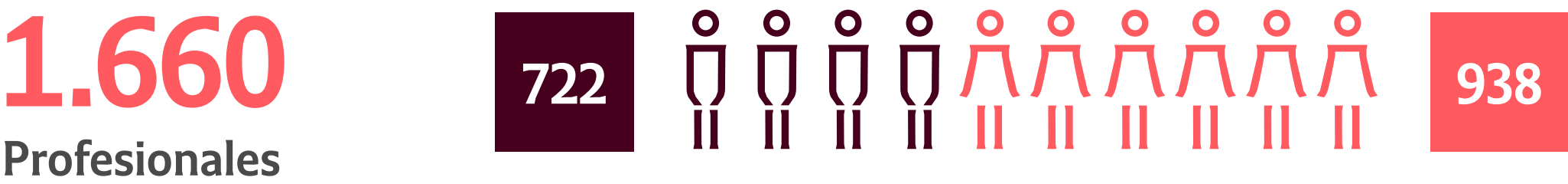
130

### Profesionales de nacionalidades distintas a la española y portuguesa



# Personas

## Equipo humano





# Valores



## Excelencia

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

## Eficiencia

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

## Honestidad

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

## Mérito

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

## Cohesión

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



- Análisis de materialidad
- Contribución al desarrollo sostenible

---

# Estrategia sostenible



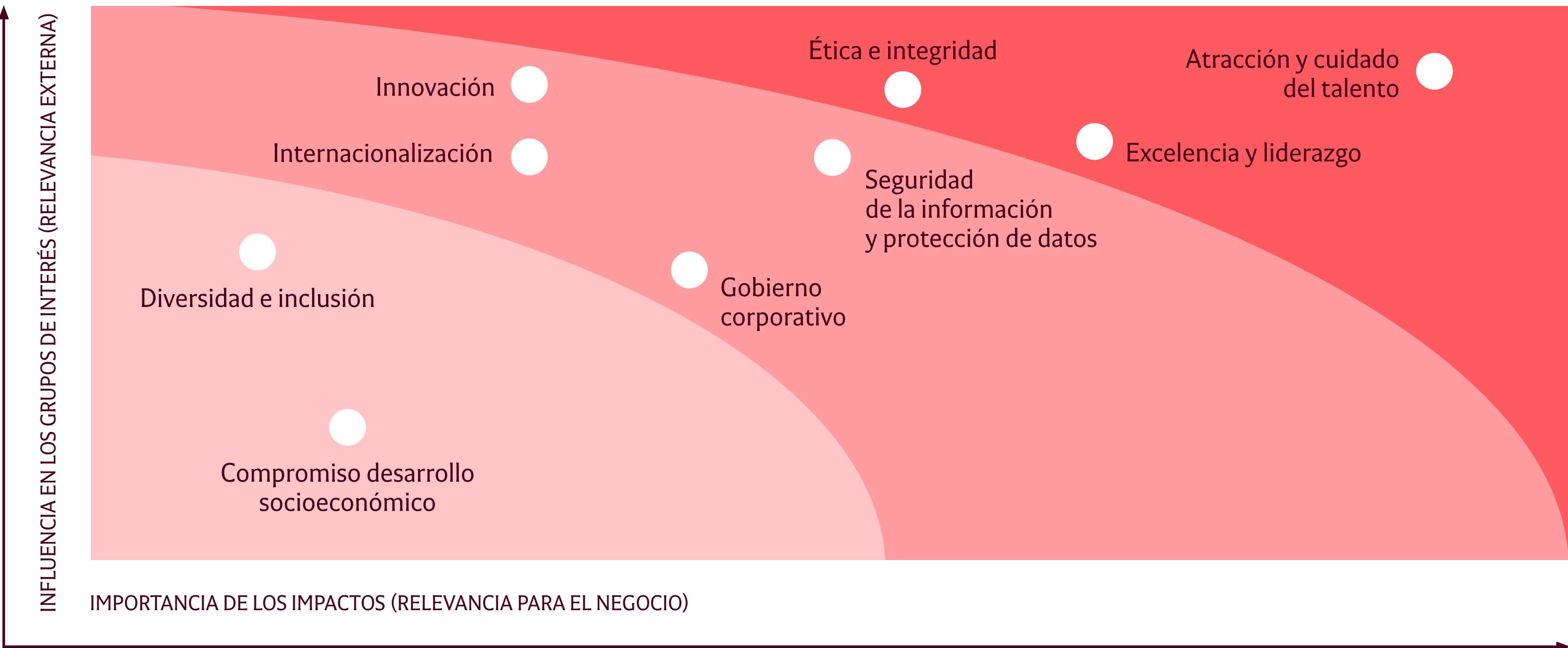
# Análisis de materialidad

Para nuestra organización es fundamental que su impacto en la economía, en el medio ambiente y en la sociedad esté alineado con las expectativas y necesidades de nuestros grupos de interés.

Identificar estas prioridades, que impactan en la sostenibilidad y reputación de la Firma, contribuye a la creación de valor de nuestros servicios. Para ello, en 2019 hemos encargado a KPMG un análisis de materialidad en el que, a través de un proceso de diálogo con nuestros grupos de interés, se han identificado 9 aspectos relevantes.

Grupos de interés:

- **Clientes.**
- **Equipo:** socios, abogados, otros profesionales y Alumni.
- **Comunidad:** estudiantes de Derecho, universidades, administración pública, medios de comunicación, tercer sector, proveedores, competidores, entre otros.



ORDEN DE RELEVANCIA (SUMA DE LAS DOS RELEVANCIAS)

Prioridad 1	Prioridad 2	Prioridad 3
Excelencia y liderazgo	Seguridad de la información y protección de datos	Diversidad e inclusión
Atracción y cuidado del talento	Innovación	Compromiso con el desarrollo socioeconómico
Ética e integridad	Internacionalización	
	Gobierno corporativo	



# Contribución al desarrollo sostenible

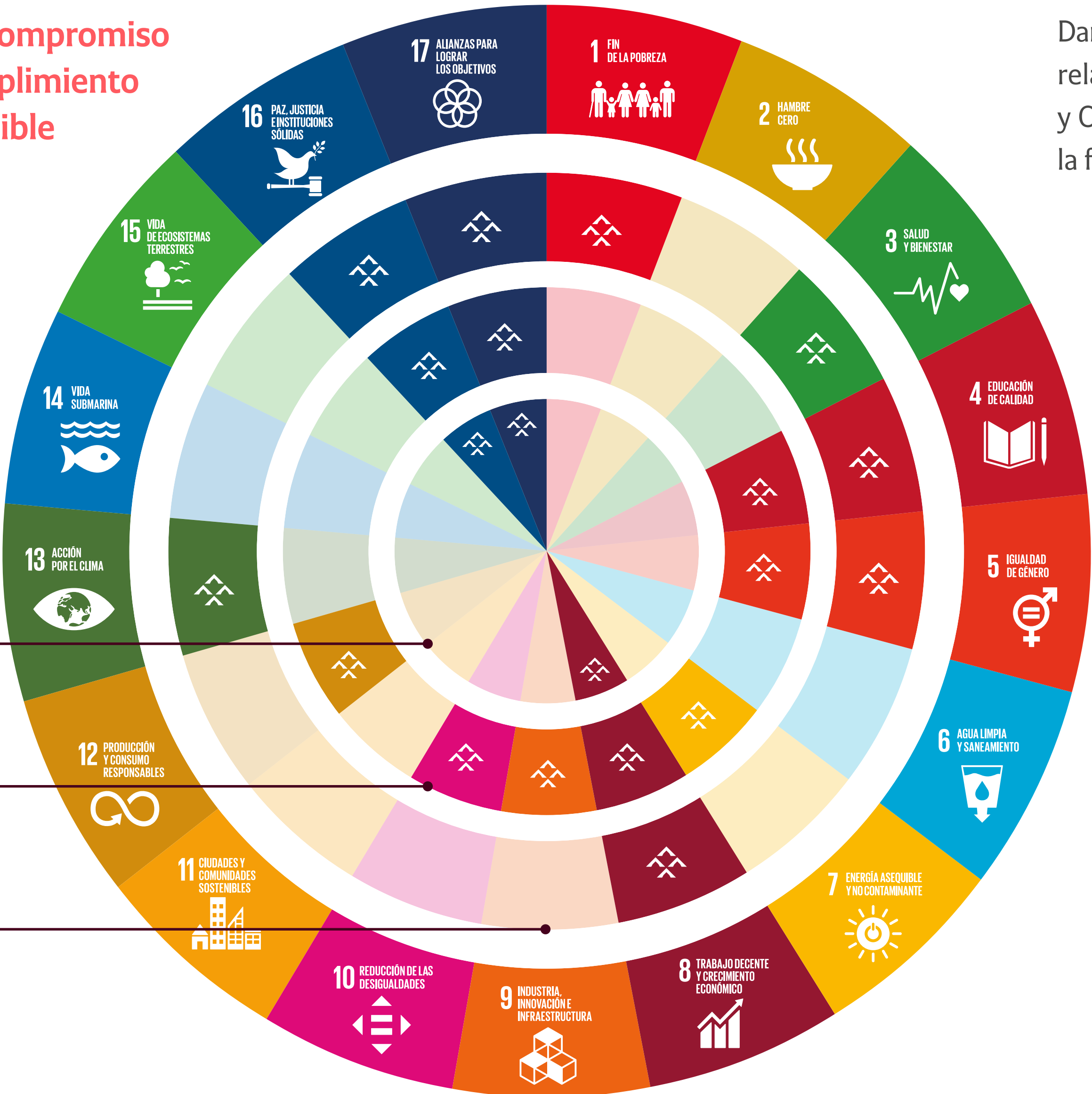
Ejercemos nuestra actividad con el compromiso compartido de contribuir con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados en septiembre de 2015 por las Naciones Unidas.

Para ello, hemos establecido tres niveles de contribución según la actividad de nuestros servicios, nuestras políticas corporativas y nuestra contribución al entorno:

ACTIVIDAD DE NUESTROS SERVICIOS

POLÍTICAS CORPORATIVAS

CONTRIBUCIÓN AL ENTORNO



Damos prioridad a aquellos ODS que están directamente relacionados con nuestra actividad (ODS 8, ODS 16 y ODS 17). En la presente memoria detallamos la forma en que contribuimos a su cumplimiento:

- 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

  - Gestión del talento
  - Aportación de valor al negocio
  - Crecimiento en Latinoamérica
  - Acción social
- 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

  - Buen gobierno corporativo
  - Ética e integridad
  - Premio Manuel Olivencia
  - Probono
  - Acción social
  - Colaboraciones
- 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

  - Premio Manuel Olivencia
  - Beca Manuel Olivencia
  - Probono
  - Acción social
  - Colaboraciones



- Gestión del talento
- Igualdad, diversidad e inclusión
- Salud y bienestar

---

# Comprometidos con las personas





# Gestión del talento



## Atracción del talento

Nuestro principal activo son las personas, quienes construyen el presente y futuro de la organización. La meritocracia es el eje para el crecimiento y desarrollo de cada uno de nuestros equipos, en los que se reconoce el valor del esfuerzo individual y se premia la contribución al conjunto.

Somos un equipo diverso, formado por colaboradores de distintas generaciones, nacionalidades, orientación sexual, con capacidades diversas y provenientes de universidades públicas y privadas, que, además de contar con una excelente preparación técnica, trabajan en colaboración, comparten la pasión por nuevos retos y aspiran en cada asunto a exceder las expectativas del cliente.

**258** Incorporaciones en 2019



de las cuales **157** son mujeres

## Acciones en universidades y foros de empleo

Mantenemos una estrecha relación con universidades y foros de empleo a través de talleres, mesas redondas, acogidas y visitas al despacho de alumnos y shadowings. Durante el 2019 hemos colaborado con más de 65 universidades y foros de empleo.

## Desarrollo de talento

La Escuela de Derecho Cuatrecasas, dirigida a abogados, y el Aula de Formación Cuatrecasas, dirigida al resto de profesionales de la Firma, proporciona la formación necesaria para que todos nuestros colaboradores desarrollen su potencial y sean los mejores especialistas contribuyendo, cada uno desde su área de práctica, a la mejora en la prestación de los servicios a clientes externos e internos.

Los planes de formación de la Escuela de Derecho Cuatrecasas, específicos para cada una de las áreas, pretenden acompañar la progresión de la carrera profesional de los abogados, formándoles en habilidades, idiomas, novedades jurídicas y técnicas, así como potenciar la cohesión y transmitir los valores y cultura corporativa.

## Carreras profesionales transparentes

Implantamos el modelo de feedback continuo en socios y asociados y el resto de profesionales de organización para medir su progresión en la carrera. Este sistema facilita la gestión proactiva del desarrollo profesional y pone a disposición de cada profesional, de forma periódica y transparente, los indicadores y competencias clave. Los colaboradores pueden conocer su progresión y contribución, además de ponerla en el contexto del resto del grupo al que pertenece y los de la Firma.

Claves que guían el sistema de medición del desempeño:

Transparencia y participación en la evaluación; indicadores cualitativos y cuantitativos; 360° de las competencias de gestión en los asuntos y en relación con el equipo; 360° del desempeño de roles de gestión asignados y proactividad comercial.

**14.237**  
Habilidades

Los socios y asociados han valorado durante el 2019 el desempeño de sus equipos y resto de colaboradores.



# Igualdad, diversidad e inclusión



## La igualdad y los procesos de nombramientos

En 2015 introdujimos de forma expresa el principio de presencia equilibrada de género en los procesos de designación de cargos directivos en los comités y puestos directivos y predirectivos. Los procesos de nombramiento y selección de cargos de dirección y gestión en comités internos se realizan conforme a criterios de experiencia, idoneidad de conocimientos, independencia y representatividad territorial y equilibrio de género predeterminados por el Consejo de Administración.

### Distribución de género en cargos de responsabilidad:

	Hombre		Mujer	
	2018	2019	2018	2019
Consejo de Administración	10 (83%)	11 (85%)	2 (17%)	2 (15%)
Dirección General	4 (80%)	4 (80%)	1 (20%)	1 (20%)
Comités Directivos	137 (80%)	125 (78%)	35 (20%)	36 (22%)
Directivos*	244 (82%)	268 (81%)	55 (18%)	64 (19%)
Pre-directivos**	57 (54%)	59 (53%)	48 (46%)	52 (47%)

\* Socios, consejeros y directores de organización (incluye a subdirectores)  
\*\* Asociados senior

El 24% de los cargos de responsabilidad los desempeñan mujeres. Nuestro compromiso es alcanzar el 20% en el partnership y el 25% en posiciones de gestión. Sin embargo, todavía nos queda camino por recorrer. En 2019 hemos trabajado con firmeza para erradicar todas las barreras que limitan o ralentizan el crecimiento profesional de las mujeres. Estas son las más relevantes:

- Renovación de comités de gestión. Favorecer la participación de socias y directivas aplicando el principio de nombramiento de la mujer cuando hay diversos candidatos que cumplen las mismas condiciones.
- Consolidar metodologías y cultura de trabajo que favorezcan la conciliación de los profesionales: uso racional del tiempo y trabajo flexible y corresponsable.
- Las asociadas que tengan hijos pueden reducir en un 5% su objetivo de horas facturables y dedicar ese tiempo a su desarrollo profesional, en especial en la vertiente comercial.

Asociadas con reducción del 5% de objetivo de horas facturables		2018	2019
Asociada	% cumplimiento	4%	6%
	Nº de madres	13	10
Asociada Principal	% cumplimiento	34%	43%
	Nº de madres	39	38
Asociada Senior	% cumplimiento	81%	77%
	Nº de madres	19	19

- Participación anual de socias y directivas en Promociona, un programa dirigido a socias y directoras, promovido por el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades y la CEOE.
- Evento Women in Business. Cuatro ediciones de este evento dirigido a mujeres directivas. Áreas de cobertura:
  - Presencia femenina en los puestos de dirección
  - Liderazgo inclusivo
  - Transformación digital y liderazgo femenino
  - Soft Skills e inteligencia emocional



# Igualdad, diversidad e inclusión



## REDI

En julio de 2019 nos adherimos a REDI, red de profesionales y expertos en diversidad y recursos humanos interesados en promover la inclusión LGBTI en el contexto empresarial. La red se constituyó como asociación sin ánimo de lucro en 2018 gracias al apoyo de empresas y diversas instituciones. El objetivo de REDI es conseguir que la gestión de la diversidad LGBTI sea considerada una práctica habitual y una ventaja competitiva en las empresas. Esta organización, que cuenta con más de 60 empresas asociadas, constituye un foro permanente de consulta e intercambio para el sector empresarial español y busca dar visibilidad a la diversidad en las organizaciones y apoyar la sensibilización y mejores prácticas en esta materia.



## Inclusión de personas con discapacidad

Estamos comprometidos con la integración laboral de personas con capacidades distintas. Nuestra alianza con la Fundación Prodis nos ha permitido incorporar en plantilla a colaboradores con otras capacidades. Por su parte, los centros Digital Solutions de las oficinas de Barcelona y Madrid representan un punto de inclusión, a través de las unidades especiales de empleo pertenecientes a las fundaciones Fundació Joia y Alapar, respectivamente.

Cumplimos las obligaciones derivadas de la LGDP a través de la contratación directa (el 0,71% de la plantilla) y de medidas alternativas para su cumplimiento. Hemos apostado por la contratación de CETs durante el 2019 con una aportación de 571.169€.

Disponemos, además, del certificado plata DisCert como empresa responsable con la discapacidad, verificado por TÜVRheinland, en el que se certifica la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.



# Salud y bienestar



## Smart working y buen uso del tiempo

En 2019 hemos ampliado el piloto de Smart working o trabajo flexible a 240 profesionales de distintos colectivos, categorías y territorios. Las conclusiones de la primera prueba iniciada en 2017 demuestran que introducir medidas de trabajo inteligente redunda en mayor productividad, eficiencia, motivación y mejor conciliación de la vida profesional.

### El modelo:

- 20% de la jornada fuera de la oficina
- Flexibilidad horaria. Entrada de 8h a 10h y salida a partir de las 17h
- Ventanas de coincidencia para programar reuniones, de 9h a 17h

Además del piloto de Smart working, apostamos por un horario de referencia para empezar la jornada más pronto, hacer un descanso más breve para almorzar y salir más temprano.





- Aportación de valor en el negocio
- Crecimiento en Latinoamérica
- Respuesta ante la COVID-19
- Transformación digital

---

# Comprometidos con nuestros clientes





# Aportación de valor en el negocio

CLIENTES TOTAL	9.926
Clientes recurrentes	7.620
Asuntos 2019	32.906
Asuntos nuevos 2019	14.035

Adaptamos nuestro servicio a la necesidad de cada cliente con equipos que aúnan especialidad, transversalidad y colaboración. Los asuntos son cada vez más complejos, transnacionales y a menudo plantean retos donde la regulación todavía no ha llegado. Ante la complejidad ofrecemos conocimiento, investigación e innovación.

**Mergermarket, Bloomberg y Thomson Reuters** sitúan al despacho entre los principales que lideran los rankings por número de operaciones de M&A en 2019.

## Firma más innovadora de Europa continental, según el Financial Times

Nos hemos convertido, por segundo año consecutivo, en la Firma más innovadora de Europa continental, según la prestigiosa publicación británica Financial Times, que celebró una nueva edición de sus premios anuales FT Innovative Lawyers Europe.

El despacho, que ha sido reconocido como Firma más innovadora en Europa (sin incluir el Reino Unido) y firma innovadora en gestión y desarrollo de talento, ha conseguido mejorar los resultados del año 2018 y se ha convertido en el sexto despacho más innovador de toda Europa (incluyendo el Reino Unido). Cuatrecasas ha vuelto a ser el primer despacho no anglosajón del ranking.

## Forbes | Mejor despacho de España 2019

Hemos sido reconocidos como el Mejor Despacho en los Premios Forbes Abogados 2019. La publicación especializada en negocios busca con estos premios reconocer las mejores prácticas profesionales del sector legal.





# Crecimiento en Latinoamérica



**A lo largo del 2019 potenciamos nuestra expansión y desarrollo en Latinoamérica: abrimos una oficina en Perú, incorporamos a nuevos profesionales en México y comenzamos a operar de forma independiente en Colombia.**

Contamos con una presencia destacada en México, Perú, Colombia y Brasil y más de 20 años de experiencia en la región. Una de las principales líneas del actual plan estratégico es convertirnos en una firma iberoamericana de referencia, con capacidad de actuar con total competencia en los temas de mayor sofisticación que ocupen a nuestros clientes en los principales mercados latinoamericanos.

## México

Con un equipo de más de 20 profesionales y 8 socios, nuestra oficina de Ciudad de México ofrece un servicio jurídico integral que incluye fusiones y adquisiciones, joint ventures y otras alianzas estratégicas, derecho público, derecho de la energía, financiaciones, derecho de la competencia, fiscal, derecho laboral, inmobiliario, litigación y arbitraje internacional. El equipo asesora en grandes operaciones, nacionales e internacionales, del ámbito de las telecomunicaciones, la energía, el turismo y el sector inmobiliario.

## Colombia

A finales del año 2019, Cuatrecasas y Posse Herrera Ruiz decidimos comenzar a operar en Colombia de forma independiente. Después de tres años de colaboración fructífera a través de nuestra alianza, ambas Firmas seguimos manteniendo una estrecha relación profesional, aprovechando nuestras respectivas posiciones de referencia y los vínculos desarrollados.

## Perú

En mayo de 2019 se hizo pública la apertura de nuestra oficina de Lima, enfocada en desarrollar las áreas de corporate - M&A, project finance - infraestructuras, arbitraje y fiscal. Contamos con más de 15 profesionales y 6 socios y buscamos posicionarnos como la firma local de referencia para proyectos en el Perú.

## Chile

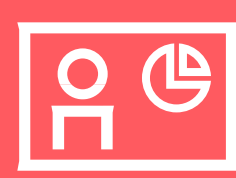
En abril de 2020 cumplimos nuestro último hito en el proyecto de implantación de la Firma en Latinoamérica incluido en el plan estratégico 2016-2020: abrir una oficina en Santiago de Chile. El proyecto se inició con la incorporación de 2 socios, y un total de 6 profesionales.



# Respuesta ante la COVID-19

Hemos acompañado a nuestros clientes en los momentos más críticos durante la crisis generada por la COVID-19

## COVID-19 en cifras



Webinars para clientes

175



Newsletters/Publicaciones para clientes

442



Modelos/documentos de estudio internos y de coordinación de criterios para nuestros abogados

106



## Cuatrecasas Task Force

El Área de Conocimiento e Innovación (ACI) ha gestionado nuestro conocimiento colectivo de la forma más rápida y eficiente posible para proporcionar a nuestros clientes un asesoramiento legal rápido y de alta calidad para responder a sus necesidades.



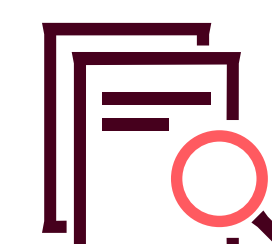
## Refuerzo del Área de Laboral

Hemos adaptado nuestros equipos para reforzar el Área de Derecho Laboral con el fin de atender las necesidades específicas de nuestros clientes como consecuencia de la crisis.



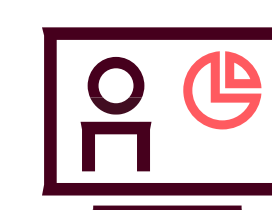
## Premio Manuel Olivencia al Buen Gobierno Corporativo

La Fundación Cuatrecasas ha convocado la tercera edición del Premio Manuel Olivencia. El premio correspondiente a 2020 reconocerá el buen gobierno en la gestión de la COVID-19.



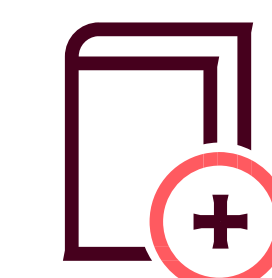
## Probono

- Hemos asesorado a 4 entidades en 5 asuntos relacionados con la COVID-19.
- Hemos celebrado 2 webinars específicos sobre cuestiones laborales.
- Hemos publicado una Guía Práctica sobre cuestiones legales derivadas del estado de alarma para el tercer sector.



## 12 causas + 12 propósitos

Junto con otras grandes empresas españolas, nos hemos sumado a una iniciativa que tiene como objetivo impulsar el teletrabajo. El proyecto está promovido por la consultora experta en igualdad 50&50 GL y la asociación de mujeres juristas Women in a Legal World.



## SEAT y Grupo Agelco

- Hemos colaborado con SEAT ofreciendo asesoramiento jurídico en la fabricación de respiradores.
- Hemos asesorado a Grupo Agelco en la reorientación de su negocio para la contrucción de hospitales temporales.



# Transformación digital



## I+D+i

Hemos hecho una apuesta decidida por la transformación digital y el fomento de la contribución de todos nuestros abogados al conocimiento colectivo. El Área de Conocimiento e Innovación (ACI) está formada por más de 34 profesionales dedicados a la I+D+i.

En 2019 nuestro equipo de Conocimiento e Innovación ha completado una cartera de proyectos legales basados en la innovación en cuestiones legales, el avance en la digitalización, el desarrollo de negocio en sectores prioritarios y la estandarización de documentos y procesos con un enfoque interdisciplinar.

El ACI define su cartera de de proyectos anualmente y trabaja conectada al negocio gracias la colaboración y diálogo continuo con los abogados de las diferentes áreas de práctica.

En el trabajo del ACI enfocado a la estandarización destacan, por su transversalidad, nuestros proyectos de Inmobiliario, Executive Compensation o Energías Renovables.

Asimismo, hemos desarrollado proyectos de innovación jurídica como el de Alta Tecnología Procesal o el de GIG Economy.

Mediante más de 75 newsletters hemos analizado novedades relevantes para todas las prácticas y sectores. Hemos publicado también documentos de análisis jurídico y tendencias de mercado para las prácticas de Mercado de Valores y M&A.

Seguimos avanzando en compartir nuestro conocimiento colectivo con más de 2.000 nuevos precedentes en nuestra base de datos de conocimiento. La tecnología nos permite estructurar estos datos para identificar tendencias y riesgos, por ejemplo en el ámbito de la fiscalidad y la litigiosidad.

Hemos lanzado “CAKE” (Cuatrecasas Automated Knowledge Experience), un proyecto tecnológico para la automatización de modelos con el objetivo de mejorar la eficiencia en la redacción de los documentos y asegurar su máxima calidad y durante el 2019, hemos automatizado un total de 129 modelos societarios.

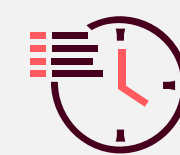
2019



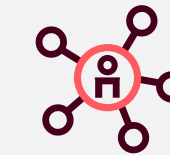
**54**  
Proyectos



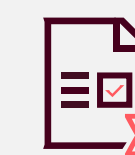
**182**  
Entregables



**16.727**  
Horas invertidas



**34** Abogados del  
equipo de conocimiento y  
**222** Abogados  
colaboradores



**1.300**  
Modelos y notas  
de criterio,  
permanentemente  
actualizadas



# Transformación digital

## Revolución digital

Durante 2019 hemos seguido apostando por nuestro Plan de Capacitación tecnológica para nuestros profesionales con los programas Law for Technology y Technology for Law. Formamos a nuestros abogados para que aprendan a usar las herramientas digitales y conozcan las novedades tecnológicas que están cambiando tanto la abogacía como el mundo de los negocios.



### Law for Technology

Ya en su segunda edición, hemos mejorado respecto a la primera incorporando un mayor peso en la práctica. En ésta no solo entendemos las tecnologías que están cambiando el mundo como Blockchain, IA, IoT, Big Data, etc., sino que conocemos y visitamos otros negocios que ya se han transformado a través de ellas. Nuestro objetivo es seguir innovando nuestros productos jurídicos para adaptarlos y anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes, así como dotar a nuestros abogados de un elevado conocimiento de las tecnologías disruptivas que les permita una adecuada interlocución en estos ámbitos.

### Technology for Law

En 2019 hemos seguido formando a los abogados para mejorar y maximizar el uso de las soluciones y aplicaciones digitales que tienen a su disposición. Alcanzamos las 5.000 sesiones de formación tecnológica con nuestros Floor Walkers.

**FT Innovative Lawyers 2019: Máximo reconocimiento en innovación legal**

## Certificación ISO 27001

En 2019 hemos recibido la certificación ISO 27001, que acredita un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) para todos los procesos de negocio y soporte asociados al asesoramiento jurídico a clientes desarrollados en nuestras oficinas en España y Portugal.

## Plan de Continuidad de Negocio

En 2019 hemos actualizado el Plan de Continuidad de Negocio, el cual permite, en caso de materialización de amenazas de gran impacto, asegurar el correcto desempeño de los procesos de negocio relacionados con la prestación de servicios de asesoramiento jurídico a clientes, así como de los procesos de soporte más relevantes. Todo ello garantizando siempre la seguridad de los colaboradores y la seguridad de la información de los clientes. La activación del Plan debido a la crisis sanitaria que ha supuesto la expansión de la COVID-19 nos ha permitido continuar ofreciendo servicios a nuestros clientes en todo el mundo.





# Transformación digital



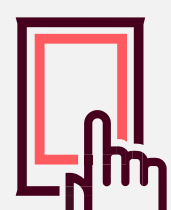
## Impulsamos startups Legaltech y de elevada complejidad jurídica

Apoyamos al ecosistema emprendedor a través de Cuatrecasas Acelera, la primera aceleradora de startups de Europa promovida por un despacho de abogados.

El programa, que ha celebrado ya cuatro ediciones, selecciona proyectos con soluciones innovadoras para la abogacía de los negocios (legaltech), startups con base tecnológica y elevada complejidad jurídica de otros ámbitos (Fintech, Insurtech, Regtech, etc.) que ofrezcan soluciones para la digitalización del negocio, así como en aquellas enfocadas a soluciones de tecnologías Blockchain y Smartcontracts.

Las startups seleccionadas reciben durante 4 meses el soporte legal, de negocio y tecnológico, así como acceso a clientes y financiación que necesitan para impulsar su proyecto.

Por su parte, acompañamos a algunos de los proyectos que han pasado por el programa de aceleración a través del vehículo de inversión en startups, Cuatrecasas Ventures.



**4 ediciones**  
**Más de 30 proyectos impulsados**

Hemos consolidado el ecosistema Cuatrecasas Acelera Alumni, siendo embajadores del programa las 30 startups participantes de ediciones anteriores. Seguimos trabajando con ellas activamente, desarrollado algunas pruebas de concepto, pilotos con clientes del despacho, e inversiones y ponencias.

### En 2019 cerramos la cuarta edición enfocada en:

- Maximizar el conocimiento colectivo
- Productividad y eficiencia a través de la automatización
- Blockchain y smartcontracts

### Proyecto ganador de la cuarta edición

**TOQIO:** plataforma bancaria y financiera que reduce las barreras de entrada a la innovación empresarial en el sector financiero. Facilita a empresas de todo tipo lanzar productos y servicios financieros al mercado de manera rápida y eficaz. La plataforma permite a cualquier corporación construir su propio banco digital en menos de 6 semanas y, gracias a sus algoritmos de inteligencia artificial, recomendar productos financieros de manera automática a sus stakeholders.

### Tokenización de los servicios legales

Cuatrecasas usa tokens a cambio de servicios legales a través de Blockchain. Toqio, el proyecto ganador de la cuarta edición de Cuatrecasas Acelera, ha dispuesto de un wallet de tokens intransferibles para disfrutar del asesoramiento jurídico.





- Premio Manuel Olivencia al Buen Gobierno Corporativo
- Pro Bono
- Acción social
- Colaboraciones
- Medioambiente

---

# Comprometidos con el entorno





# Premio Manuel Olivencia al Buen Gobierno Corporativo



La Fundación Cuatrecasas ha celebrado en 2019 la segunda edición del Premio Manuel Olivencia al Buen Gobierno Corporativo, que distingue las mejores prácticas de gobierno de las sociedades cotizadas en España. El galardón honra la memoria de Manuel Olivencia, catedrático de Derecho Mercantil de la Universidad de Sevilla, vicepresidente de Cuatrecasas y presidente de la comisión que redactó el primer código español de Buen Gobierno en 1998, conocido como Código Olivencia.



La Fundación Cuatrecasas, creada en 1991, trabaja en iniciativas y proyectos relacionados con el Estado de Derecho y el acceso a la Justicia, en consonancia con Pacto Mundial de Naciones Unidas y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16: Paz, Justicia e instituciones sólidas.

## Beca Manuel Olivencia

En 2019, la Fundación Cuatrecasas ha convocado la primera edición de la Beca Manuel Olivencia para estudiantes de Derecho. La iniciativa, de carácter anual, nace con el propósito de apoyar la excelencia, la investigación, la movilidad y la cualificación profesional e incentivar y premiar los mejores expedientes académicos en el campo del Derecho de los negocios. Asimismo, sirve para poner en valor el legado del prestigioso jurista, académico y socio de nuestro despacho.



# Pro Bono



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

Nuestro programa Pro Bono se gestiona desde el despacho y por nuestros abogados. Maximizamos así la contribución directa que nuestro equipo puede hacer, desde la Firma, a la labor de las entidades sociales, aportando lo que mejor sabemos hacer: prestar servicios legales de calidad que favorezcan el impacto de la labor de nuestros clientes pro bono.



El Programa Pro Bono es el buque insignia de nuestra acción social. Los abogados contribuyen con horas de servicio jurídico a entidades sin ánimo de lucro y del tercer sector.





# Pro Bono



## Entidades asesoradas en el programa Pro Bono 2019

- Acción y cura para Tay-Sachs
- Alejandra Bárbara Esteve Cortés
- Alonso Gil Pedro
- Asociación Aventura 2000
- Asociación Transpirenaica Social Solidaria
- Asociación Cultural Norte Joven
- Asociación Hepa
- Asociación Inclusiva Sí, Especial TAMBIÉN
- Asociación Needlab
- Asociación Nuevos Caminos
- Asociación Valenciana de Caridad
- Associació Catalana de Fenilcetonúria
- Associació de Pares de Persones RET
- Auara Empresa Social SL
- Auxistencia Sociedad Limitada
- Ayuda En Acción
- B Lab
- Caritas Diocesana De Madrid
- Comisión Española de Ayuda al Refugiado
- Confederación Autismo España
- Coordinadora De Colles Castellers de Catalunya
- Coordinadora Estatal de VIH Sida
- Emaus-Comercio Justo SL
- Federación Española De Enfermedades
- Federación Española De Párkinson
- Feltwood Ecomateriales Sociedad Limitada
- Fundació Futur Girona Est
- Fundació Intermón Oxfam
- Fundació Privada Ana Ribot Duran
- Fundació Privada Bellaire
- Fundación Adama
- Fundación Ana Carolina Diez Mahou
- Fundación Ashoka Emprendedores Sociales
- Fundación Comercio para el Desarrollo
- Fundación Creas
- Fundación Exit
- Fundación Igualdad Animal
- Fundación Madrina
- Fundación Másfamilia
- Fundación Menudos Corazones
- Fundación Novia Salcedo
- Fundación Padre Garralda – Horizontes Abiertos
- Fundación para la Protección de Personas
- Fundación Pilares
- Fundación Prevent
- Fundación Privada Boscana
- Fundación Prodis
- Fundación Teaming
- Fundación Unicef
- Help Today Now
- Instituto de Salud Global de Barcelona
- Pallapupas
- Peter Bouckaert
- Pujol Xavier
- Recircular Servicios Ambientales Sociedad Limitada
- Rodrigo Ramos Paraíso
- Sao Prat Associació
- Stichting Wildlife Justice Commission
- Stiftung Bergwaldprojekt
- Streetfootballworld GGBH



# Medioambiente

Queremos reducir el impacto de nuestra actividad en el medioambiente rebajando la huella de carbono. Esto implica usar más la tecnología para evitar desplazamientos innecesarios, hacer más eficientes nuestros consumos energéticos y de recursos, y tener un programa de economía circular que pasa por reducir el consumo de papel y erradicar el plástico de un solo uso en nuestras oficinas. En Madrid, Barcelona y oficinas Territoriales ya usamos botellas de cristal y menaje biodegradable.

Emisiones de gases	2018	2019	Balance
Alcance 1*	0	6,5	0 %
Alcance 2**	1.593	1.710,31	7,34 %
Alcance 3***	9.871	8.869,24	-10,14 %
Total Emisiones	11.463,98	10.586,09	7,66 %

Otros datos	2018	2019
Papel (kg)	80.465	69.530
Residuos (kg)	94.519	90.917
Electricidad (kWh)	4.963.827	5.328.079

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



## Certificación LEED GOLD y LEED PLATINUM

Nuestras oficinas de Madrid y Barcelona cuentan con el certificado LEED Gold y la oficina de Ciudad de México, LEED Platinum. Esta certificación está estandarizada a nivel internacional y garantiza que se han optimizado los sistemas de construcción y recursos naturales para reducir al máximo el impacto sobre el medioambiente y las personas que habitan los edificios. Evalúa indicadores como el emplazamiento, la elección de materiales y técnicas constructivas, el consumo energético, el ambiente interno y la gestión del agua y residuos.



- > Objeto social
  - > Riesgos y oportunidades
  - > Equipo humano
  - > Organización diálogo social y convenios colectivos
  - > Buen gobierno corporativo
  - > Ética e integridad
  - > Acción social
  - > Colaboraciones
  - > Compra responsable
  - > Uso sostenible de los recursos
- 

# Anexo



# Objeto social

La Sociedad tiene por objeto exclusivo la prestación de los servicios profesionales propios de la abogacía, incluidos la actuación en arbitrajes y el asesoramiento tributario, por medio de sus socios y abogados, en los términos que establezca la legislación aplicable.

El objeto social incluye el desarrollo de actividades de investigación científica en el ámbito del Derecho, la formación y la divulgación de contenidos jurídicos o relacionados con el ejercicio de la abogacía. La Sociedad podrá desarrollar las actividades propias de su objeto a modo indirecto, participando en otras sociedades con objeto idéntico o análogo, tanto españolas como extranjeras.

## Propiedad y forma jurídica.

Cuatrecasas es una sociedad limitada profesional (SLP) estructurada en un *partnership*.

## Sede social.

Avenida Diagonal, 191 08018 Barcelona, España.

## Lista de entidades en los estados financieros consolidados de la Firma.

- Gesdocument y Gestión, S.A./ Roc Boronat 147 - 08018 Barcelona / Servicios financieros y contables
- Cuatrecasas Gonçalves Pereira Propiedad Industrial, S.R.L. / Av. Diagonal 191 - 08018 Barcelona / Servicios propiedad industrial
- Cuatrecasas Gonçalves Pereira SARL AU /Tour Crystal 1 - 20030 Casablanca (Marruecos)/ Servicios jurídicos.
- Tour Ouest Immobilière SARL AU /Tour Crystal 1 - 20030 Casablanca (Marruecos)/ Servicios inmobiliarios.
- Cuatrecasas Gonçalves Pereira LLP / 125 Old Broad street - London EC2N 1AR (UK) / Servicios jurídicos
- Cuatrecasas Gonçalves Pereira LLP/ 110East 55th street - New York, NY 10022 (USA) / Servicios jurídicos.
- Cuatrecasas Gonçalves Pereira Consultoria em Negocios LTDA/ Rua da Boa Vista 254 -10º andar- 010014-000 Sao Paulo (Brasil)/ Servicios jurídicos
- Alessia Consultoria, LDA / Largo 17 de Setembro nº 3, 4º andar - Luanda (Angola) / Servicios consultoría.
- Cuatrecasas S.C. / Avda. Pº de la Reforma, 483 piso 50 - Col. Cuauhtemoc 06500 Ciudad de México / Servicios jurídicos.
- Cuatrecasas Gonçalves Pereira México, S.DE R.L. DE C.V./ Avda. Pº de la Reforma, 483 piso 50 - Col. Cuauhtemoc 06500 Ciudad de México / Servicios jurídicos
- PHR+Cuatrecasas S.A.S./ Carrera 7 nº 71-52 Torre A 5º - Bogotá (Colombia) / Servicios jurídicos
- Cuatrecasas Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SPRL / Praça Marques de Pombal 1 8º - 1250-160 Lisboa (Portugal)/ Servicios jurídicos
- Cuatrecasas Gonçalves Pereira, S. Civil de R.L. / Av. Santo Toribio, 173, vía central 125 15073 - San Isidro, Lima (Perú) /Servicios jurídicos
- Mediterranean Search, S.L./Roc Boronat, 147 10º - 08018 Barcelona / Servicios financieros y contables.
- Cuatrecasas Ventures, S.L. / Av. Diagonal, 191 - 08018 Barcelona / Sociedades Holding.
- CGMP, LLP / 110 East 55th Street - New York, NY 10022 (USA) / Servicios Jurídicos



# Riesgos y oportunidades

Los principales riesgos de Cuatrecasas están relacionados con su actividad. La prestación de servicios de asesoramiento y defensa jurídica a sus clientes, en los diferentes territorios donde se ubica.

Riesgo (Oportunidad)	Impacto	Ocurrencia
Cambios tecnológicos	Alto	Alta
Calidad técnica del asesoramiento prestado	Alto	Media
Cumplimiento normativo	Alto	Baja
Disponibilidad de recursos financieros	Medio	Baja
Ética y comportamientos irregulares	Alto	Baja
Entorno: regulatorio	Alto	Alta
Fraude interno	Medio	Baja
Gestión del talento	Alto	Alta
Riesgo de terceros	Bajo	Baja
Seguridad de la información	Alto	Baja





# Equipo humano

## Principales magnitudes

Por género

Sociedades	Abogados		Paralegales		Prof. Organización		Secretarias		Total		
	Hombre   %	Mujer   %	Hombre   %	Mujer   %	Hombre   %	Mujer   %	Hombre   %	Mujer   %	Hombre   %	Mujer   %	Total
Angola	2   40%	3   60%	1   100%	-	3   50%	3   50%	-	1   100%	6   46%	7   54%	13
Bogotá	2   100%	-	-	-	1   100%		-	1   100%	3   75%	1   25%	4
Bruselas	-	-	-	-	-	1   100%	-	-	-	1   100%	1
Ciudad de México	18   86%	3   14%	-	-	2   50%	2   50%	-	2   100%	20   74%	7   26%	27
España	489   57%	369   43%	11   14%	68   86%	89   33%	181   67%	-	145   100%	589   44%	763   56%	1.352
Lima	8   62%	5   38%	-	-	1   33%	2   67%	-	2   100%	9   50%	9   59%	18
Londres	6   50%	6   50%	-	-	-		-	2   100%	6   43%	8   57%	14
New York	3   50%	3   50%	-	-	-		-	1   100%	3   43%	4   57%	7
Pekín								1   100%	-	1   100%	1
Portugal	71   51%	68   49%	3   30%	7   70%	11   28%	29   73%	-	24   100%	85   40%	128   60%	213
Shanghái	1   13%	7   88%	-	-	-	1   100%	-	1   100%	1   10%	9   90%	10
Gesdocument	-	-	-	-	70   33%	144   67%	-	-	70   33%	144   67%	214
CPI	-	-			2   33%	4   67%	-	-	2   33%	4   67%	6
Total	600   56%	464   44%	15   17%	75   83%	179   33%	367   67%		180   100%	794   42%	1.086   58%	1.880



# Equipo humano

## Principales magnitudes

### Por edades

Sociedades	Abogados			Paralegales			Prof. Organización			Secretarias			Total		
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50
Angola	2	2	1	-	1	-	2	4	-	1	-	-	5	7	1
Bogotá	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	4	-
Bruselas	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
Ciudad de México	4	16	1	-	-	-	2	2	-	2	-	-	8	18	1
España	300	435	123	21	56	2	46	186	38	13	110	22	380	787	185
Lima	3	10	-	-	-	-	-	3	-	-	2	-	3	15	-
Londres	5	7	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	5	9	-
Pekín	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-
New York	1	5	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	6	-
Portugal	57	69	13	-	5	5	5	28	7	1	19	4	63	121	29
Shanghái	4	4	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	5	5	-
Gesdocument	-	-	-	-	-	-	75	123	16	-	-	-	75	123	16
CPI	-	-	-	-	-	-		6	-	-	-	-	0	6	-
Total	376	550	138	21	62	7	130	355	61	18	136	26	545	1103	232



# Equipo humano



Datos de maternidad y paternidad		
	2018	2019
MATERNIDADES		
Nº de maternidades con reingreso	49	53
Nº de maternidades que han sido baja de empresa	4	9
Excedencias	6	6
Bajas voluntarias / despidos	1	3
PATERNIDADES		
Nº de paternidades con reingreso	17	29
Nº de paternidades que han sido baja de empresa	2	1
Excedencias	1	-
Bajas voluntarias / despidos	1	1

Salud y prevención de riesgos laborales 2019	
Servicios de salud	Número
Consultas servicio médico	1.198
Campañas de salud	-
Campaña donación de sangre	139
Prevención del ictus	-
Consultas sobre ergonomía	176
Citas	
Salud y Prevención de Riesgos Laborales	-
Reconocimientos médicos	788
Fisioterapia y osteopatía	703
Nutrición	87
Vacunación de la gripe	134
Medición de calidad de aire interior: oficinas de Madrid	-
Legionella: Madrid y Barcelona	-
Cumplimiento del RITE: Madrid y Barcelona	-
Simulacro de emergencia: oficina de Barcelona y Valencia	-
Accidentes de trabajo leves*	
Con baja	11
Sin baja	30
In itinere	17
In misión	6
En el centro de trabajo	18
Género	
Hombre	6
Mujer	35

Formación	Asistentes
Prevención de Riesgos laborales	562
Formación em PRL para teletrabajadores	-
Brigadas de emergencias	70
Primeros auxilios	40
Uso de desfibriladores	11
Escuela de nutrición Online	221
Dormir bien	6
Flow, la capacidad de fluir	-
Psicología positiva	-
¿Cómo te alimentas? Nutrición consciente y mindful eating	-
Curso práctico de conducción segura: motos y coches	17
Yo, mí, me, conmigo. Salud emocional	10
Escuela de espalda	51
Total	988

\* No se han producido accidentes de trabajo graves



# Equipo humano

## Formación

		Nº horas asistidas por género	
Colectivo	Total Nº horas	Mujer	Hombre
Abogados	26.401,0	13.498,9	12.902,1
Secretarias	2.132,3	2.132,3	-
Paralegales	1.365,5	1.112,3	253,2
Prof. de organización	3.717,5	2.353,4	1.364,1
Total horas	33.616,3		
Total colaboradores	1.660		
Media hora / colab.	20,3		

## Competencias lingüísticas

Idiomas		
Inglés	La mayoría de colaboradores de Cuatrecasas hablan y escriben en inglés	
	Nota media abogados	Advanced
	Nota media colaboradores	First certificate
Otros idiomas	Nuestros equipos hablan otros segundos idiomas distintos al inglés y su nivel se evalúa a través de pruebas oficiales. A continuación, exponemos el idioma y el nº de personas que han realizado prueba de nivel.	
	Segundo idioma	Nº colaboradores con prueba
	Francés	98
	Alemán	49
	Portugués	6
	Italiano	15





# Organización diálogo social y convenios colectivos

## Organización del diálogo social y procedimientos de información y negociación

Existe un período de preaviso variable en función de la situación conforme a los convenios colectivos de aplicación. No existe representación sindical.

## Balance de convenios colectivos en salud y seguridad en el trabajo

La Firma no dispone de un comité de salud y seguridad. Sin embargo, existe una Política de Prevención de Riesgos Laborales aprobada y aplicada a todos los colectivos.

## Convenios colectivos

Porcentaje de colaboradores cubiertos por convenios colectivos.

España*			
Colectivo	Normativa	Número	%
Abogados	RLEA, Real Decreto 1331/2006	622	53,8%
Organización	Convenio Colectivo	535	46,2%
Total		1.157	100%

Portugal**		
Colaboradores con relación laboral	Convenio Colectivo	70

### Internacional

Organización	Convenio Colectivo	44
--------------	--------------------	----

\* En Cuatrecasas España aplican convenios colectivos de oficinas y despachos de cada comunidad autónoma o provincia para el personal de organización. Sin embargo, para los abogados aplica el Real Decreto 1331/2006, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

\*\* En Portugal a todos los empleados con relación laboral se le aplica el Convenio Colectivo de Trabajadores Administrativos.



# Buen gobierno corporativo

## Órgano de gobierno

La junta de socios elige al presidente y al consejero delegado. El consejero delegado, a su vez, propone los candidatos a miembros del Consejo de Administración.

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

**En 2019 se ha renovado el Consejo de Administración con 6 nuevos nombramientos**

Los criterios del Consejo de Administración que determinan el nombramiento y selección de cargos de dirección y gestión en comités internos se basan en la experiencia, conocimientos, independencia y equilibrio de género.

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

La Junta de socios celebrada en abril de 2019 eligió a Rafael Fontana como presidente y a Jorge Badía como consejero delegado. Hasta ese momento, Fontana desempeñaba el cargo de presidente ejecutivo y Badía el de director general. Los nombramientos se enmarcan en el proceso de renovación de los órganos de gobierno de la Firma.





# Buen gobierno corporativo



## Comités

### Comité de Evaluación de socios y Nombramiento de Cargos (CES)

Evalúa la carrera profesional de los socios, organiza el procedimiento para el nombramiento del presidente y Consejero Delegado. Está integrado por 6 miembros. En 2019 se han producido 2 renovaciones.

### Comité de Evaluación de Asociados y Nombramiento de Socios (CEA)

Evalúa la carrera de los asociados en su paso a asociado principal, asociado sénior, consejero y socio; eleva las propuestas de socios de cuota al Consejo de Administración. Está integrado por 7 miembros. En el 2019 se han producido 6 renovaciones.

### Órgano de Control interno (OCI)

Aplica las políticas y procedimientos de la Firma en materia de diligencia debida, información, conservación de documentos, control interno, evaluación y gestión de riesgos para prevenir e impedir las operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. Está integrado por 6 miembros. En 2019 se han producido 3 renovaciones.

### Consejo Académico de Evaluación de Candidatos a Socios (CAES)

Valora la capacidad técnica de los candidatos a asociado sénior mediante el análisis de una selección jurídica, una prueba técnica y una entrevista. Está integrado por 9 miembros. En el 2019 se han producido 7 renovaciones.

### Comité de Incorporaciones (CINC)

Dirige los procesos de incorporación de los abogados, fija condiciones mínimas, y acepta a los candidatos propuestos. Está integrado por 22 miembros. En 2019 se han producido 10 renovaciones.

NOMBRAMIENTOS INTERNOS 2019-2020
4 directores de Oficina
9 coordinadores de Área
2 consejeras del Área de Conocimiento e Innovación

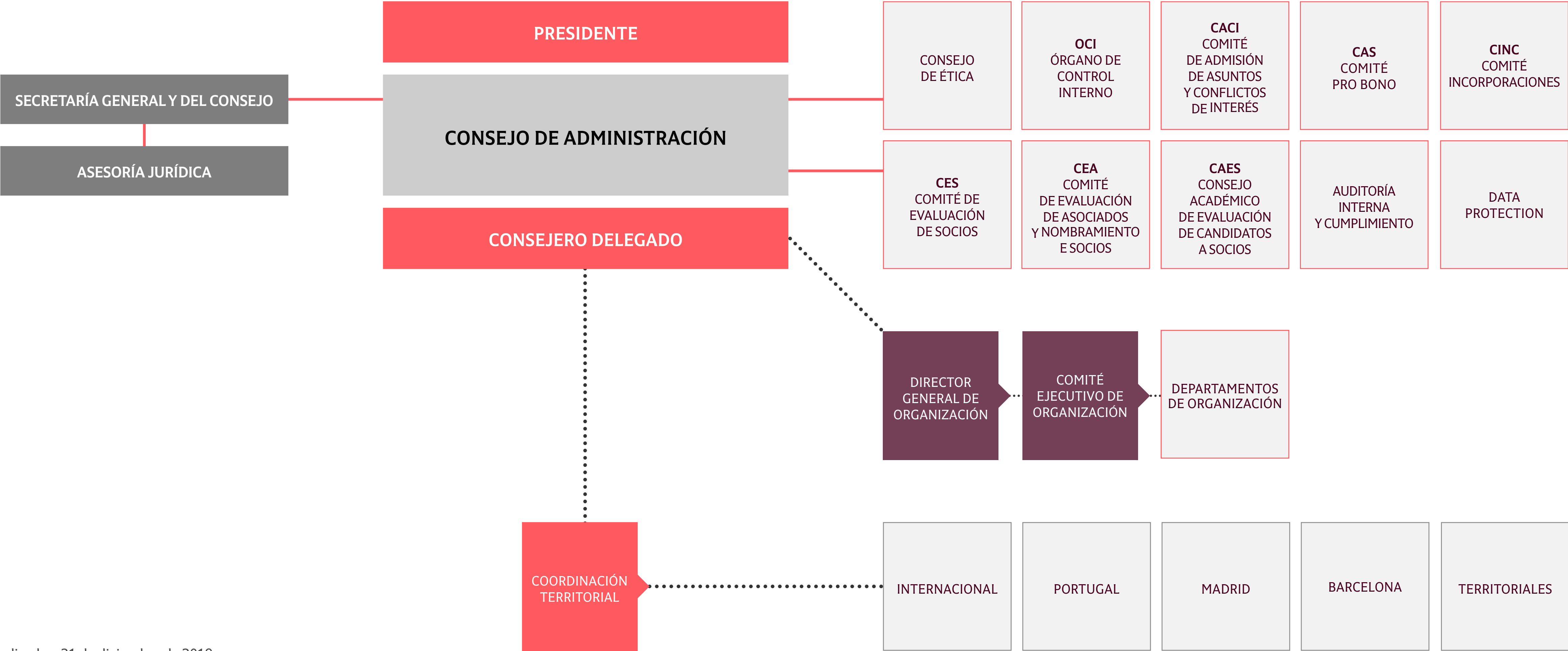




# Buen gobierno corporativo



## Organigrama



Actualizado a 31 de diciembre de 2019.



# Ética e integridad



## Lucha contra la corrupción

El Código de Ética y Deontología, el sistema implementado de cumplimiento normativo y de prevención (Corporate Compliance), la política de relaciones con entidades del sector público y la política de inversiones son de aplicación a todos los socios, abogados y demás personas que presten sus servicios en la Firma.

Estas políticas, que contemplan la prevención de la corrupción en todas sus formas, son difundidas internamente para conocimiento de todos los colaboradores. Dichos documentos, cuyo cumplimiento está sujeto a revisiones periódicas, están disponibles en la web de la Firma.

Los colaboradores de la Firma deben suscribir el Código de ética y deontología y la política de Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y confirmar que conocen las políticas y conductas ahí expresados.

- **Código de ética y deontología**
- **Código de prevención del acoso**
- **Política de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo**
- **Política de relaciones con entidades del sector público**

### **Comité de Admisión de Asuntos y Conflictos de Interés (CACI)**

Define la actuación de la Firma en casos que presentan conflictos de intereses y resuelve la admisión de asuntos en determinadas circunstancias. Está integrado por 6 miembros. En 2019 se ha producido 1 renovación.

### **Comité Pro Bono**

Organiza e impulsa las actividades del Programa Pro Bono de la Firma. Está integrado por 9 miembros.

### **Consejo de Ética**

Incoa e instruye los procedimientos que correspondan por presuntas infracciones de ética y deontología de personas de la Firma, y eleva las correspondientes propuestas al Consejo de Administración. Está integrado por 5 miembros.

### **Comisión para la prevención del acoso**

Previene, investiga y resuelve situaciones potencialmente constitutivas de acoso. Está integrado por 4 miembros. En 2019 se ha producido 1 renovación.

### **Comisión de Igualdad**

Promociona la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Está integrado por 10 miembros. En 2019 se han producido 4 renovaciones.



# Ética e integridad



## Lucha contra la corrupción

### Comité Fiscal

Actúa bajo el mandato de riesgo fiscal cero. Por mandato del Consejo de Administración, es el responsable del diseño de la estrategia y de la política fiscal de la Firma, así como el asesoramiento fiscal interno. Está integrado por 4 miembros. Por debajo del comité, actúan varios equipos de apoyo por especialidad.

### Comité de Corporate Compliance

Cubre las obligaciones legales o eventuales riesgos derivados de las modificaciones introducidas en el Código Penal y que supone la potencial comisión de delitos por persona jurídica. Está integrado por 6 miembros.

### Comité de Riesgos

Desarrolla políticas internas en cuanto a la gestión de deuda y provisión de la misma. También hace seguimiento de aquellos importes o riesgos más elevados, con el fin de reducir el riesgo de la Firma, mejorar los procesos y eficiencia interna en dicha gestión, y trasladar, en su caso, al nivel de Dirección oportuna las mejoras o acciones que se propongan desde el Comité. Está integrado por 7 miembros.

### Comité de Protección de datos

Reúne el Área de Protección de Datos con otras áreas de la Firma (profesionales y organización) relevantes en materia de los tratamientos de datos realizados en la

organización. Su objetivo es presentar los trabajos realizados para adaptar a la Firma a las normativas vigentes de cumplimiento, presentar propuestas de mejoras, y comentar incidencias detectadas y planes de acción. Además, asigna responsabilidades a las áreas involucradas en los tratamientos de datos para cumplir con las medidas establecidas y con el grado de cumplimiento requerido. Está integrado por 11 miembros.

### Comité de Seguridad de la información

Vela por la aplicación y cumplimiento de las normas de seguridad de la información de la Firma, siendo un comité especializado de los previstos en los artículos 36-1-f y 44-2 de los vigentes estatutos sociales de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, S.L.P. Hace seguimiento y control de las medidas destinadas a preservar la confidencialidad, la integridad, la disponibilidad y la privacidad de la información, pudiendo, además abarcar otras propiedades como la autenticidad, la responsabilidad, la fiabilidad y el no repudio. Está integrado por 12 miembros.

### Canales de denuncia externos

La Firma y sus abogados están sujetos a las normas deontológicas que rigen la profesión y a los canales de denuncia y queja de los colegios de abogados. Asimismo, en los contratos de prestación de servicio a nuestros clientes se indica el nombre y contacto del socio tutor o responsable quien actúa como persona de referencia para canalizar cualesquiera inquietudes, quejas o información que el cliente estime pertinentes.



# Ética e integridad



## Informes de comités internos

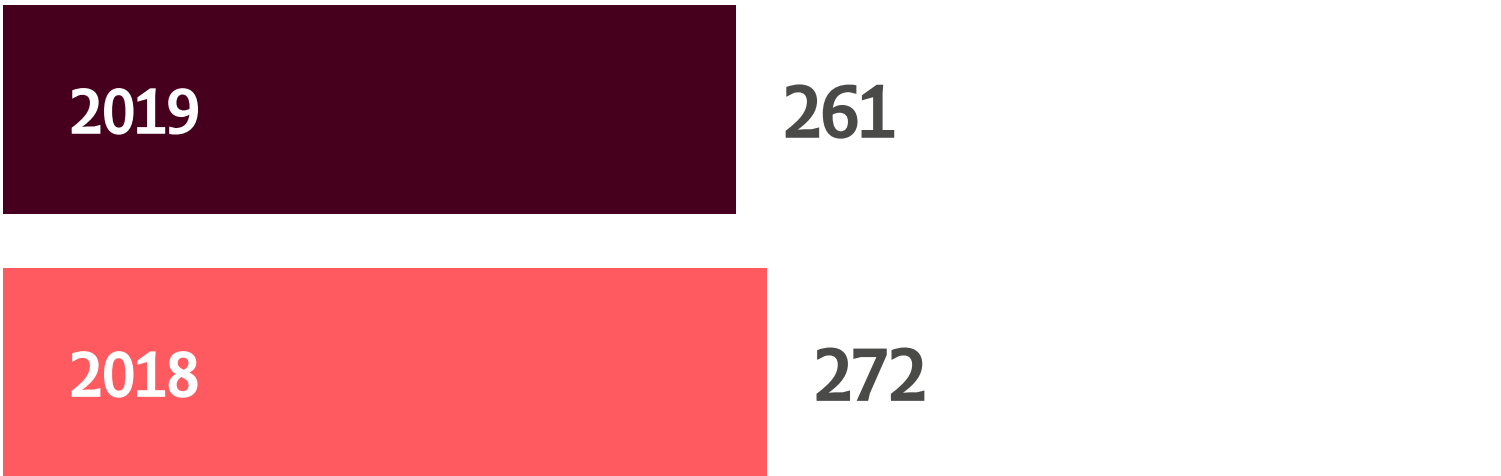
### Consejo de Ética

Año	Nº expedientes	Denuncia de oficio	Denuncia personal	Denuncia externa
2019	3	-	3	-
2018	-	-	-	-

### Archivos y sanciones

Año	Archivos	Sanciones
2019	1	2*
2018	-	-

### Órgano de Control Interno (OCI) Verificaciones



### Comité de Admisión de Asuntos, Conflictos de Interés (CACI) Expedientes de conflicto





# Ética e integridad

Comisión de prevención del acoso			
Año	Nº de expedientes	Por denuncia de oficio	Por denuncia personal
2019	2	1	1
2018	2	1	1

Tipología de infracción denunciada			
Año	Acoso moral	Por razón de sexo	Acoso sexual
2019	2	-	-
2018	1*	-	1**

Archivos y sanciones		
Año	Archivos	Sanciones
2019	1*****	1
2018	2	-

## Denuncias por casos de vulneración de los Derechos Humanos

No ha habido casos de vulneración de Derechos Humanos.

## Respeto de los Derechos Humanos

La propia actividad del despacho y el ejercicio de la abogacía ya implica el respeto y escrupuloso cumplimiento de los Derechos Humanos, los Derechos Fundamentales y cualquier código legal o jurídico, por lo que este aspecto material no se desarrolla en la memoria; incluido la prohibición del trabajo infantil y trabajo forzoso.

\*Se abre expediente por posible acoso por razón de sexo o acoso moral.  
\*\*La Comisión entiende que los hechos descritos no constituyen una situación de acoso sexual, si bien considera que se ha producido una conducta irregular e inapropiada en el ámbito laboral.  
\*\*\* Archivo por renuncia de parte.





# Acción social



## Formación

Colaboramos con programas formativos dirigidos a colectivos y realidades concretas de nuestro entorno:

- Desde 2014 colaboramos con el Aula de Emprendedores Fundación Prevent y Esade, un programa dirigido a emprendedores con capacidades distintas a través de la formación de máximo nivel y acompañamiento en la puesta en marcha de un proyecto empresarial.

Ediciones Barcelona y Madrid	2018	2019
Formadores	13	14
Horas impartidas	18	18
Tutores	4	4

- Diploma de Especialización Universitaria en Comunicación y Marketing de Acción Social de la facultad de Comunicación y Relaciones Internacionales Blanquerna (Universitat Ramon Llull) dirigido a profesionales de pequeñas y medianas entidades sin ánimo de lucro.

Las entidades becadas en 2019 son Fundación Ared (proyectos para la inserción de mujeres en riesgo de exclusión social) y Fundació Salut Alta (proyectos educativos para la infancia) de la Universitat Ramon Llull.

- Becas África Digna: becamos a dos estudiantes de derecho de la universidad pública de Nairobi.
- Convenio con la Universidad de Strathmore (Kenia), en este convenio de colaboración, nuestros abogados imparten formación en derecho a estudiantes de Grado y Posgrado en la Universidad Strathmore y por otro lado, recibimos Secondments de estudiantes durante dos meses.
- Fundación Girl Move Moçambique: apoyo a esta fundación mozambiqueña a favor de la educación de jóvenes a través de la financiación y la organización de prácticas en nuestra firma para mujeres recién licenciadas en Derecho.
- Fundación Goethe : somos patronos desde hace 10 años. La fundación cultural de la economía hispano-alemana promueve activamente el talento joven de la escena cultural de ambos países.

## Deportes

Cuatrecasas Sports Club fomenta la participación en iniciativas deportivas solidarias como la Carrera de la Mujer, la Carrera de la Cruz Roja, la Trail Antena Solidaria, la Carrera de las Empresas, Trailwalker Intermon Oxfam y Juegos Interempresas, aglutinando desde su creación en el 2017 más de 160 actividades propuestas y más de 2.300 dorsales gestionados con un total de más de 900 participantes. El objetivo: recaudar fondos que se destinan a más de 400 proyectos de cooperación y acción humanitaria.





# Acción social



## Rock&Law

Cada año participamos en el concierto de música solidario Rock & Law. La iniciativa capta fondos cuya recaudación se destina íntegramente a una entidad social. En 2019 se han celebrado la 11ª edición en Lisboa y la 10ª en España:

### Rock'n'Law Lisboa

**Total recaudado: 81.000€**

Entidad apoyada: Associação de Solidariedade Social Nossa Senhora do Mar.

### Rock'n'Law Barcelona

**Total recaudado: 97.500€**

Entidad apoyada: Fundación de Oncología Infantil Enriqueta Villavecchia.





# Colaboraciones



## Otras colaboraciones

Además de la Red Española de Pacto Mundial, Fundación Prevent, la Universitat Ramon Llull, La Fundación Girl Move, el Rock&Law y el Trailwalker, mantenemos una amplia red de alianzas y colaboraciones:

- Forética: socio y liderazgo del clúster de transparencia y buen gobierno. También participa en el clúster de impacto social.
- Fundación Seres: socios.
- Fundación Lealtad: garantiza y supervisa la transparencia y buenas prácticas de las ONGs españolas. Asigna el sello de “ONG acreditada”.
- Discert: Es el certificado gestionado per Tuv Rheiland que valora el cumplimiento de la integración de las personas con discapacidad en la empresa. Tenemos el nivel “plata”.
- Fundación Femarec: somos secretarios del patronato. Promueve y difunde iniciativas sociales.

- Fundación Prodis: promueve la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.
- Fundación Juan XXIII: dedicada a mejorar la calidad de vida de las personas adultas con discapacidad.
- Icària Iniciatives socials: educación e integración social de niños y adultos con discapacidad psíquica.
- Apoyodravet: donación de los beneficios obtenidos a través de la venta de dispositivos móviles reutilizables.
- África digna. Programa de becas a estudiantes de Derecho en la Universidad de Kenia.
- Secondment de dos estudiantes de derecho de la Strathmore University (Kenia) durante dos meses en el grupo de Litigación y Arbitraje (Madrid).
- Hora del Planeta.

**Colaboramos con más de 30 fundaciones y asociaciones realizando diversas aportaciones de un total de 177.000 €**





# Colaboraciones



Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	
AproyoDRAVET	Fundacion Miranda
Associação Nossa Senhora do Mar (R&L PT’19)	Fundación Prevent
Aula 32 (Juegos Interempresas)	Fundación Prodis
Día Solidario Empresas	Fundación Randstad
Discert	Fundación Seres
Foros Discapacidad	Fundación Somos Uno
Fundação de Serralves	Girl Move
Fundació d’Onclogía Enriqueta Vilavecchia	Icària Iniciatives Socials
Fundación África Digna	Intermon Oxfam (Trailwalker)
Fundación Blanquerna (Ared)	Invest For Children
Fundación Blanquerna (Salut Alta)	Red Española del Pacto Mundial
Fundación Femarec	Reyes Magos Para Todos
Fundación Forética	Te invito a cenar
Fundación Juan XXIII	UNICEF
Fundación Lealtad	WWF (Hora del Planeta)

## Colaboración en el entorno local

En 2019 hemos desplegado nuestro apoyo al entorno local a través de las siguientes colaboraciones:

- 22@Network BCN
- Asociación Barcelona Global
- Fundación Amigos Museo del Prado
- Fundación Conocimiento y Desarrollo
- Fundación del Museo Guggenheim Bilbao
- Fundación Goethe
- Fundación MACBA (Museu d'Art Contemporani de Barcelona)
- Fundación Museo Reina Sofia



# Compra responsable



## Contratación de proveedores

### Descripción de la cadena de suministro

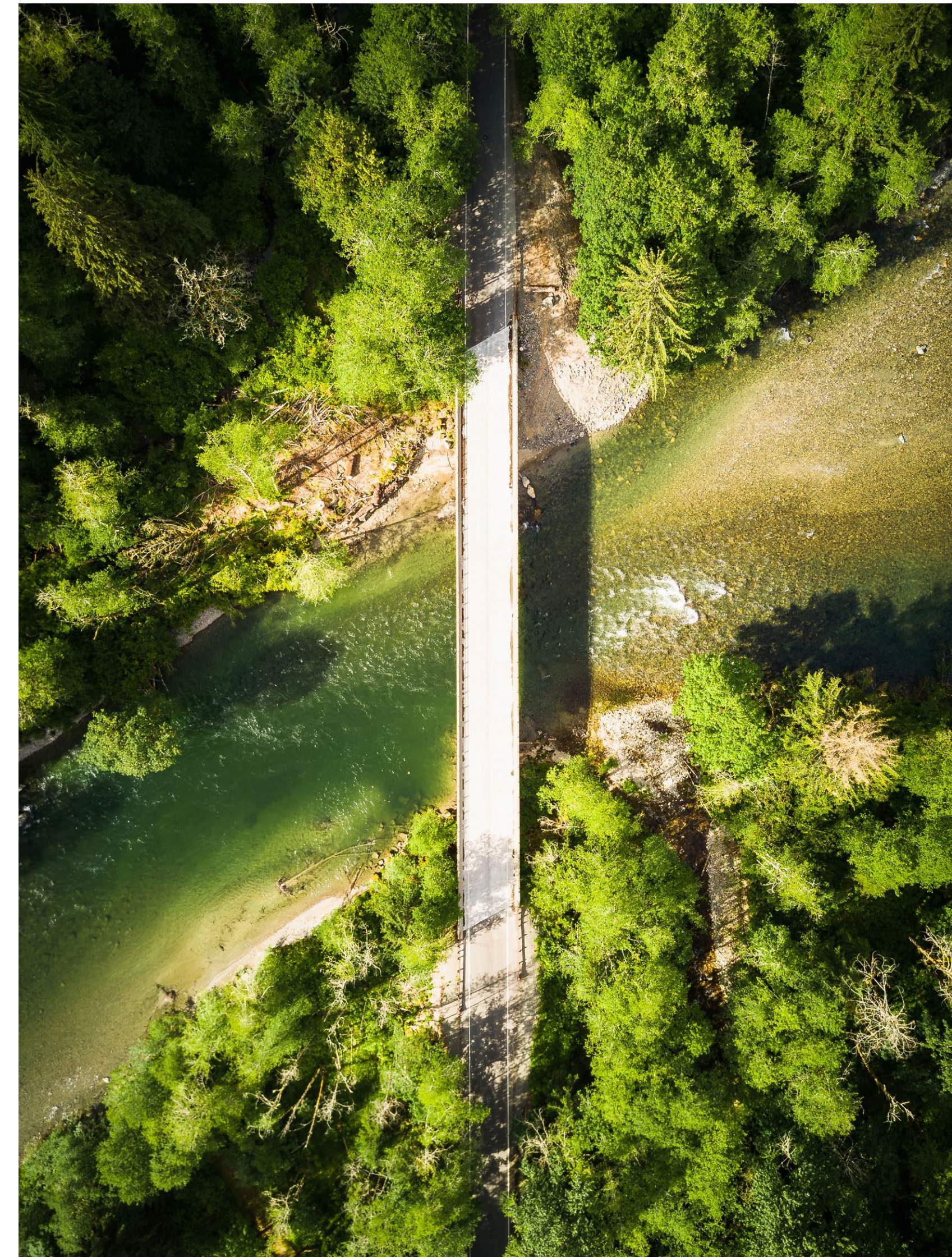
La integración de capacidades distintas y de una mirada ética en nuestra relación con el entorno rige la cadena de compra y suministro. En Cuatrecasas aplicamos criterios de compra responsable y velamos por que el proveedor cumpla con las obligaciones laborales recogidas por el Estatuto de Trabajadores y esté al corriente de sus pagos con la Seguridad Social. Por su parte, hemos rediseñado nuestra política de compras priorizando la colaboración con centros especiales de empleo.

Durante 2019 hemos remitido un cuestionario a todos nuestros proveedores recurrentes para tener toda la información básica relativa a aspectos medioambientales, ética y buen gobierno, seguridad y salud en el trabajo, personas, no corrupción, política de compras responsables, elaboración de informe de Responsabilidad Social, y pertenencia a índices de sostenibilidad (en el caso de empresas cotizadas).

Actualmente se están analizando los resultados para diseñar una política propia de compras responsables.

### Criterios de contratación de proveedores

Al momento de la contratación de proveedores, nuestras áreas y departamentos toman en cuenta diferentes aspectos alineados con los principios y valores que rigen nuestra Firma. Valoramos también la adhesión de los ofertantes al Pacto Mundial de Naciones Unidas ya sea en su Red Española o en cualquier otra de las internacionales, así como políticas de igualdad y de responsabilidad social. En cuanto a criterios ambientales, solicitamos las certificaciones vigentes de Calidad ISO 9001 y Medioambiental 14001 y priorizamos aquellos que incluyan medidas de sostenibilidad.





# Uso sostenible de los recursos



## Energía

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

## Papel

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

## Agua

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

## Movilidad en la ciudad

Nuestro compromiso a la hora de fomentar la movilidad sostenible se traduce en que nuestras principales oficinas disponen de cargadores para vehículos eléctricos, espacios para aparcar bicicletas y, en el caso de la oficina de Barcelona, espacios con conexión eléctrica para bicicletas y patinetes. En 2019, además, hemos suscrito un acuerdo de colaboración con Respiro para ofrecer el servicio de carsharing corporativo. Las oficinas de Barcelona y Madrid disponen de una flota vehículos híbridos SEAT para ser utilizados por los colaboradores que lo han necesitado durante la jornada laboral.





---

# Indicadores



GRI	Indicador	Apartado	Observaciones
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES			
Estrategia y análisis			
GRI 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia para abordar la sostenibilidad	Carta del presidente	
GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Anexo (Riegos y oportunidades)	
Perfil de la organización			
GRI 102-1	Nombre de la organización	Carta del presidente, Contacto, Anexo (Objeto social)	
GRI 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios; incluida una explicación de cualquier producto o servicio que esté prohibido en ciertos mercados	Principales magnitudes	
GRI 102-3	Ubicación de la sede	Anexo (Objeto social)	
GRI 102-4	Ubicación de las operaciones: número de países en los que opera la organización y los nombres de los países en los que lleva a cabo las operaciones más significativas o relevantes para los temas tratados en el informe	Principales magnitudes	
GRI 102-5	Propiedad y forma jurídica: Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	Anexo (Objeto Social)	Cuatrecasas es una sociedad limitada profesional (SLP) estructurada en un partnership.
GRI 102-6	Mercados servidos: incluir las ubicaciones geográficas en las que se ofrecen los productos y servicios; los sectores servidos y los tipos de clientes y beneficiarios	Presencia geográfica	
GRI 102-7	Tamaño de la organización: incluir el número total de empleados; el número total de operaciones; las ventas netas (para organizaciones del sector privado) o los ingresos netos (para organizaciones del sector público); la capitalización total (para organizaciones del sector privado) desglosada en términos de deuda y capital y la cantidad de productos o servicios proporcionados o prestados	Principales magnitudes; Personas y Anexos (Equipo Humano)	
GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Presencia geográfica y Anexo (Equipo Humano)	
GRI 102-9	Cadena de suministro: incluidos los elementos principales relacionados con las actividades, marcas principales, productos y servicios de la organización	Principales Magnitudes y Anexo (Compra responsable)	
GRI 102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		No ha habido cambios significativos
GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución: si la organización aplica el principio o enfoque de precaución y cómo lo hace	Transformación Digital	Cuatrecasas ha actualizado su Plan de Continuidad de Negocio. Asimismo, cuenta con planes de evacuación ante riesgo o alertas de incendio.



GRI	Indicador	Apartado	Observaciones
GRI 102-12	Iniciativas externas: Lista de estatutos, principios y otros documentos de carácter económico, ambiental y social desarrollados externamente y a los que la organización esté suscrita o respalde	Pro Bono, Anexo (Colaboraciones)	
GRI 102-13	Afiliación a asociaciones: Lista de las principales afiliaciones a entidades del sector u otras asociaciones y las organizaciones de defensa de intereses a nivel nacional o internacional	Anexo (Colaboraciones)	
GRI 102-41	Acuerdos de negociación colectiva: Porcentaje del total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva	Anexo (Organización, Diálogo social y convenios colectivos)	
Aspectos materiales y cobertura			
GRI 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados:	Anexo (Objecto social)	
GRI 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Análisis de materialidad	
GRI 102-47	Lista de temas materiales identificados en el proceso de definición de los contenidos del informe	Análisis de materialidad	
GRI 102-48	Reexpresión de la información: informes anteriores y los motivos para dicha reexpresión		No se han producido reexpresiones de información respecto a la anterior memoria.
GRI 102-49	Cambios en la elaboración de informes: cambios significativos con respecto a los periodos objeto del informe anteriores en la lista de temas materiales y coberturas de los temas	Estrategia Sostenible	Durante 2019 se ha realizado un informe de materialidad y una reasignación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
GRI 103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Análisis de materialidad	
Participación de los grupos de interés			
GRI 102-40	Lista de grupos de interés con los que está implicada la organización	Carta del presidente, Análisis de Materialidad	
GRI 102-42	Identificación y selección de grupos de interés (base para identificar y seleccionar a los grupos de interés participantes)	Análisis de Materialidad	
GRI 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés: incluida la frecuencia de la participación por tipo y por grupo de interés y la indicación de si alguna participación ha tenido lugar específicamente como parte del proceso de preparación del informe	Análisis de Materialidad	
GRI 102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		No se han detectado problemas con grupos de interés.



GRI	Indicador	Apartado	Observaciones
Perfil de la memoria			
GRI 102-50	Periodo objeto del informe: para la información proporcionada		Año natural 2019 y primer semestre del 2020
GRI 102-51	Fecha del último informe (si procede, la fecha del informe más reciente)		Año natural 2018 y primer semestre del 20219
GRI 102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual	
GRI 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe (o sus contenidos)	Contacto	
GRI 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI		Este informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI: opción Exhaustiva
GRI 102-55	Índice de contenidos GRI	Indicadores	
GRI 102-56	Verificación externa		La memoria no cuenta con un informe de verificación externa
Gobierno			
GRI 102-18	Estructura de gobernanza	Anexo (Buen Gobierno Corporativo)	
GRI 102-19	Delegación de autoridad (para temas económicos, ambientales y sociales del máximo órgano de gobierno a los altos ejecutivos y otros empleados)	Anexo (Buen Gobierno Corporativo)	
GRI 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Anexo (Buen Gobierno Corporativo)	
GRI 102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	Análisis de materialidad	
GRI 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités (de acuerdo con las siguientes variables: nivel ejecutivo o no ejecutivo; independencia; antigüedad en el órgano de gobierno; número de cargos significativos y compromisos de cada persona y naturaleza de los compromisos; sexo; afiliación a grupos sociales infrarrepresentados; competencias relacionadas con temas económicos, ambientales y sociales y representación de los grupos de interés)	Anexo (Buen Gobierno Corporativo y Ética e Integridad)	
GRI 102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Carta de Presidente y Anexo (Buen Gobierno corporativo)	
GRI 102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Anexo (Buen Gobierno corporativo)	
GRI 102-25	Conflictos de intereses	Anexo (Buen Gobierno Corporativo y Ética e Integridad)	



GRI	Indicador	Apartado	Observaciones
GRI 102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia: las funciones que desempeñan los altos ejecutivos y el máximo órgano de gobierno en el desarrollo, la aprobación y la actualización del objetivo de la organización, las declaraciones de valores o misiones, las estrategias, las políticas y los objetivos relacionados con temas económicos, ambientales y sociales	Anexo (Buen Gobierno corporativo)	
GRI 102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno: las medidas adoptadas para desarrollar y potenciar el conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno en temas económicos, ambientales y sociales	Anexo (Buen Gobierno corporativo)	
GRI 102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Anexo (Buen Gobierno corporativo)	
GRI 102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Anexo (Buen Gobierno corporativo)	
GRI 102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo: la función del máximo órgano de gobierno en la evaluación de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en temas económicos, ambientales y sociales	Anexo (Buen Gobierno corporativo)	
GRI 102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales: la frecuencia con la que el máximo órgano de gobierno lleva a cabo la evaluación de temas económicos, ambientales y sociales y sus impactos, riesgos y oportunidades	Anexo (Buen gobierno corporativo y riesgos y oportunidades)	
GRI 102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad: el comité o cargo encargados de la evaluación y aprobación formal del informe de sostenibilidad de la organización y de garantizar que se traten todos los temas materiales	Dirección General	
GRI 102-33	Comunicación de preocupaciones críticas: el proceso para comunicar preocupaciones críticas al máximo órgano de gobierno	Anexo (Buen Gobierno Corporativo)	
GRI 102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	Anexo (Riesgos y oportunidades)	
GRI 102-35	Políticas de remuneración. a. Las políticas de remuneración para el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos en lo que atañe a los siguientes los tipos de remuneración: el sueldo fijo y el sueldo variable, incluidos el sueldo en función del desempeño, el sueldo en función de la participación en las utilidades, las bonificaciones y las acciones diferidas o conferidas; las bonificaciones de contratación o los pagos de incentivos de contratación; las indemnizaciones por despido; los reembolsos; los beneficios por jubilación, incluida la diferencia entre los planes de beneficios y las tasas de contribución del máximo órgano de gobierno, los altos ejecutivos y todos los demás empleados. b. La relación existente entre los criterios de desempeño de las políticas de remuneración y los objetivos del máximo órgano de gobierno y de los altos ejecutivos en temas económicos, ambientales y sociales.		Información confidencial
GRI 102-36	Proceso para determinar la remuneración	Anexo (Buen Gobierno Corporativo)	
GRI 102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	Anexo (Buen Gobierno Corporativo)	



GRI	Indicador	Apartado	Observaciones
GRI 102-38	Ratio de compensación total anual: ratio de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país con operaciones significativas frente a la mediana de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada) del mismo país		Información confidencial
GRI 102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual: ratio del incremento porcentual de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país con operaciones significativas frente a la mediana del incremento porcentual de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada) del mismo país.		Información confidencial
Ética e integridad			
GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Valores; Anexo (Ética e integridad)	
GRI 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Anexo (Ética e integridad)	
INDICADORES POR ASPECTO			
Economía			
Desempeño económico			
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Principales magnitudes	
GRI 201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	N/A	
GRI 201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	N/A	
GRI 201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		Las subvenciones recibidas ascienden a 195.922 euros y proceden de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, de la Dirección General de Ordenación en la Seguridad Social por baja siniestralidad y de la Unión Europea por la participación en el proyecto Lynx (Building the Legal Knowledge Graph for Smart Compliance Services in Multilingual Europe)
Energía			
GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización	Medioambiente	
GRI 302-2	Consumo energético fuera de la organización		No relevante por el tipo de actividad de la organización



GRI	Indicador	Apartado	Observaciones
GRI 302-3	Intensidad energética		No relevante por el tipo de actividad de la organización
GRI 302-4	Reducción del consumo energético	Medioambiente	
GRI 302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		No relevante por el tipo de actividad de la organización
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Medioambiente	
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Medioambiente	
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Medioambiente	
GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI		No relevante por el tipo de actividad de la organización
GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Medioambiente	
GRI 305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	N/A	
GRI 305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	N/A	
SOCIAL			
Prácticas laborales y trabajo digno			
Empleo			
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Principales Magnitudes, Personas, Anexo (Equipo humano)	
GRI 401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		No existen diferencias entre las prestaciones sociales para los empleados a jornada completa y los empleados temporales de media jornada.
GRI 401-3	Permiso parental	Anexo (Equipo humano)	
Relaciones entre los trabajadores y la dirección			
GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Anexo (Organización, Diálogo social y convenios colectivos)	



GRI	Indicador	Apartado	Observaciones
Salud y seguridad en el trabajo			
GRI 403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad		Debido a la naturaleza de la Firma no existe un sindicato y semejante comité. Sin embargo, existe una Política de Prevención de Riesgos Laborales aprobada por la Firma y aplicada a todos los colectivos.
GRI 403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Anexo (Salud y prevección de riesgos laborales)	
GRI 403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad: si hay algún trabajador cuyo trabajo o lugar de trabajo sea controlado por la organización y esté implicado en actividades laborales con alta incidencia o alto riesgo de determinadas enfermedades		No existe ninguna categoría laboral con tales características
GRI 403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos		Debido a la naturaleza de la Firma no existe un sindicato y semejante comité. Sin embargo, existe una Política de Prevención de Riesgos Laborales aprobada por la Firma y aplicada a todos los colectivos.
Capacitación y educación			
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado: la media de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, por sexo y categoría laboral	Anexo (Formación)	
GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Gestión del Talento	
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional: El porcentaje del total de empleados por sexo y por categoría laboral que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el periodo objeto del informe	Gestión del Talento	
Diversidad e igualdad de oportunidades			
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Igualdad diversión y inclusión, Anexo (Equipo humano)	
Igualdad de retribución entre hombres y mujeres			
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		No existen diferencias significativas de salario por género y categoría laboral



GRI	Indicador	Apartado	Observaciones
Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales			
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes: a. Una explicación de cómo la organización gestiona el tema b. Una declaración del propósito del enfoque de gestión c. Una descripción de lo siguiente, si el enfoque de gestión incluye ese componente: políticas, compromisos, objetivos y metas; responsabilidades; recursos; mecanismos formales de queja y/o reclamación y acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas.	Anexo (Buen Gobierno Corporativo y Ética e Integridad	
Derechos Humanos			
No discriminación			
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Anexo (Ética e Integridad)	
Sociedad			
Lucha contra la corrupción			
GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Anexo (Ética e Integridad)	
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Anexo (Ética e Integridad)	
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		No se ha producido ningún caso
Cumplimiento regulatorio			
GRI 419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico		No se han producido incumplimientos ni sanciones de este tipo
Responsabilidad sobre productos			
Privacidad de los clientes			
GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		No se han producido reclamaciones



# Contacto

Invitamos al lector  
a que nos transmita  
sus opiniones, comentarios  
y sugerencias de mejora  
para futuras ediciones.



**Elisabeth de Nadal**  
**Socia**

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







# Memoria Anual 2019

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

