



Informe de Sostenibilidad Corporativa 2020

Índice

Determinación y optimismo

Conoce Cuatrecasas

Comprometidos con nuestros clientes y el Green Deal

Las personas en el centro

Ética, integridad y gobierno

Anexos

Indicadores

Determinación y optimismo



Este Informe refleja nuestro trabajo durante 2020, un año excepcional que nos ha dejado lecciones importantes. Las circunstancias derivadas de la COVID-19 han puesto a prueba la capacidad de adaptación de nuestros equipos para seguir acompañando a nuestros clientes en un contexto incierto que ha señalado nuevas prioridades y responsabilidades para el sector empresarial, en general, y para Cuatrecasas, en particular.

Gracias a la responsabilidad y entusiasmo de nuestros profesionales nos quedamos con la impresión de haber prestado nuestra modesta contribución para paliar los efectos de la crisis económica y social en las comunidades en las que operamos.

En el momento de redactar estas líneas seguimos trabajando en remoto. Lo hemos venido haciendo desde el 13 de marzo de 2020, instante en el que desplegamos todas las medidas encaminadas a priorizar la salud y seguridad de todos nuestros colaboradores. Ha sido en este

ejercicio en el que más claramente hemos recogido los frutos de la inversión de los últimos años en tecnología y digitalización, formación, gestión de conocimiento y nuevas formas de trabajo, constatando que podemos ofrecer asesoramiento de valor para nuestros clientes en cualquier circunstancia.

Desde el punto de vista del negocio, el hecho de que en este año excepcional nuestro equipo haya crecido es una señal inequívoca de que el camino que hemos recorrido nos conduce en la dirección acertada. Además, hemos abierto dos nuevas oficinas propias en Bogotá (Colombia) y Santiago (Chile), completando nuestra implantación geográfica en Latinoamérica. Cerramos 2020 con más de 100 abogados en la región y seguiremos creciendo en 2021.

A pesar de las dificultades del entorno económico, también hemos sido capaces de sostener nuestras ventas globales. Ha sido un ejercicio en el que hemos orientado nuestra oferta en función de las nuevas necesidades del mercado,

Determinación y optimismo

marcadas por un creciente asesoramiento en las situaciones complejas que afrontan las empresas, especialmente en aspectos laborales, de financiación y de resolución de conflictos; pero en el que hemos mantenido asimismo una constante actividad en el ámbito transaccional. También hemos dado los primeros pasos para organizarnos por industrias y productos para seguir escalando posiciones en nuestra propuesta de valor, todo ello enmarcado en nuestro nuevo Plan estratégico 2021-2023.

El 2020 también ha sido un año para poner en el centro los aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) y señalar la transformación de las relaciones entre la sociedad y la actividad económica. Las empresas asumen nuevas responsabilidades y roles en la construcción de respuestas a la emergencia climática y a la justicia social. Cuatrecasas cree en el papel transformador del Estado de Derecho y está asumiendo un rol activo y responsable en el asesoramiento de las nuevas responsabilida-

des de las empresas en el mercado global. Lo hemos hecho incorporando los criterios ESG a nuestro Plan estratégico y desplegándolos en sus dos vertientes: creando una unidad de apoyo que ayuda a prestar un mejor asesoramiento a nuestros clientes en todo lo relacionado con este ámbito e identificando y abordando de una forma más estructurada nuestros compromisos internos como organización en esta materia.

En términos de resultados hemos dado pequeños pasos que marcan la dirección en la que queremos progresar: hemos recortado dos puntos la brecha de género en el número de directivos y en los comités en los que se estructura la Firma; y tanto las promociones de socios en España de 2020 como las de 2021 han cumplido en términos de paridad. Además, hemos seguido avanzando en el terreno de la diversidad y lo hemos hecho de forma tímida, pero con paso firme de la mano de REDI, la primera Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI en España. La reducción de nuestro impacto

medioambiental en el año 2020, consecuencia, sobre todo, de los mínimos desplazamientos de nuestro equipo en el contexto de la emergencia sanitaria, nos deja aprendizajes valiosos que podremos aplicar en el futuro inmediato para reducir nuestra huella de carbono.

En este informe, que sigue los indicadores del estándar internacional de Global Reporting Initiative (GRI), informamos de los avances en todos estos aspectos. Un año más renovamos nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y con los Diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

Queremos distinguirnos por ser una firma de abogados de referencia, por ofrecer una experiencia atractiva al mejor talento y por tener la confianza de clientes clave para sus asuntos más relevantes —en Iberia y en las principales jurisdicciones en Latinoamérica— gracias a la prestación de un servicio jurídico excelente,

singular e innovador. Sabemos que todavía nos queda mucho por recorrer. Encaramos los años venideros con determinación y optimismo.

Seguimos avanzando.

31 de mayo de 2021.

Rafael Fontana

Presidente de Cuatrecasas

Jorge Badía

Consejero delegado de Cuatrecasas

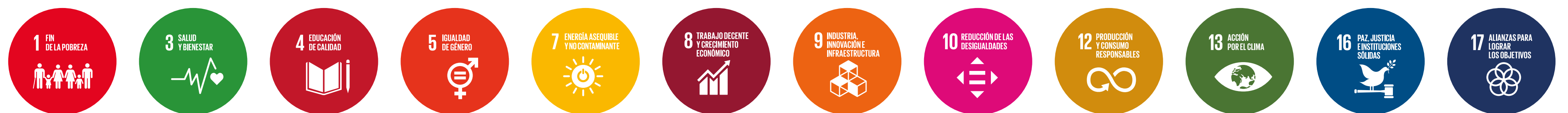
Conoce Cuatrecasas

Principales magnitudes

Análisis de Materialidad

Contribución al desarrollo sostenible

Sistema de gobierno y gestión de la sostenibilidad



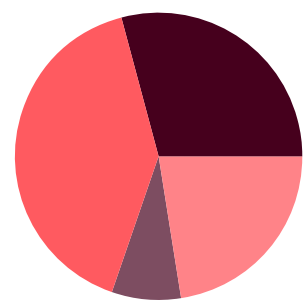
Principales magnitudes



Ingresos

Ingresos totales en 2020

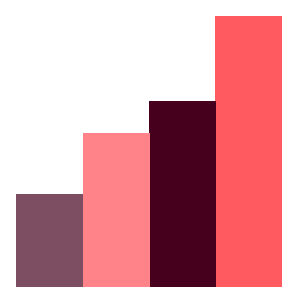
315,3
millones de euros



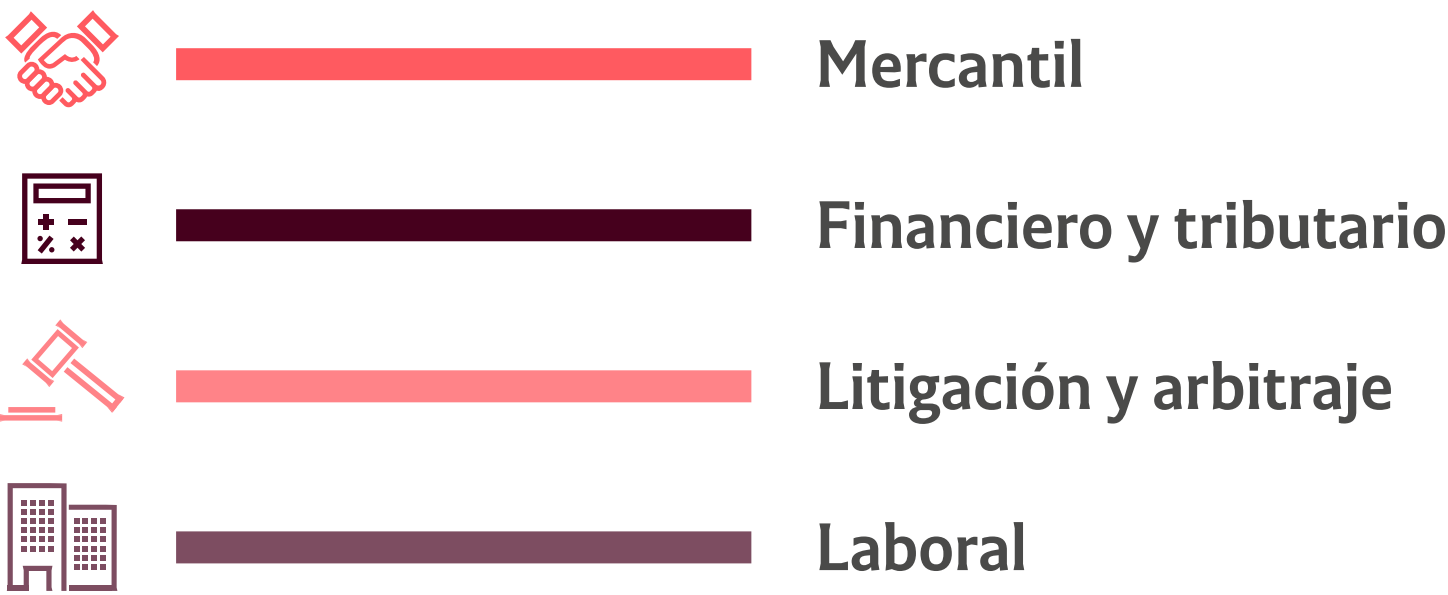
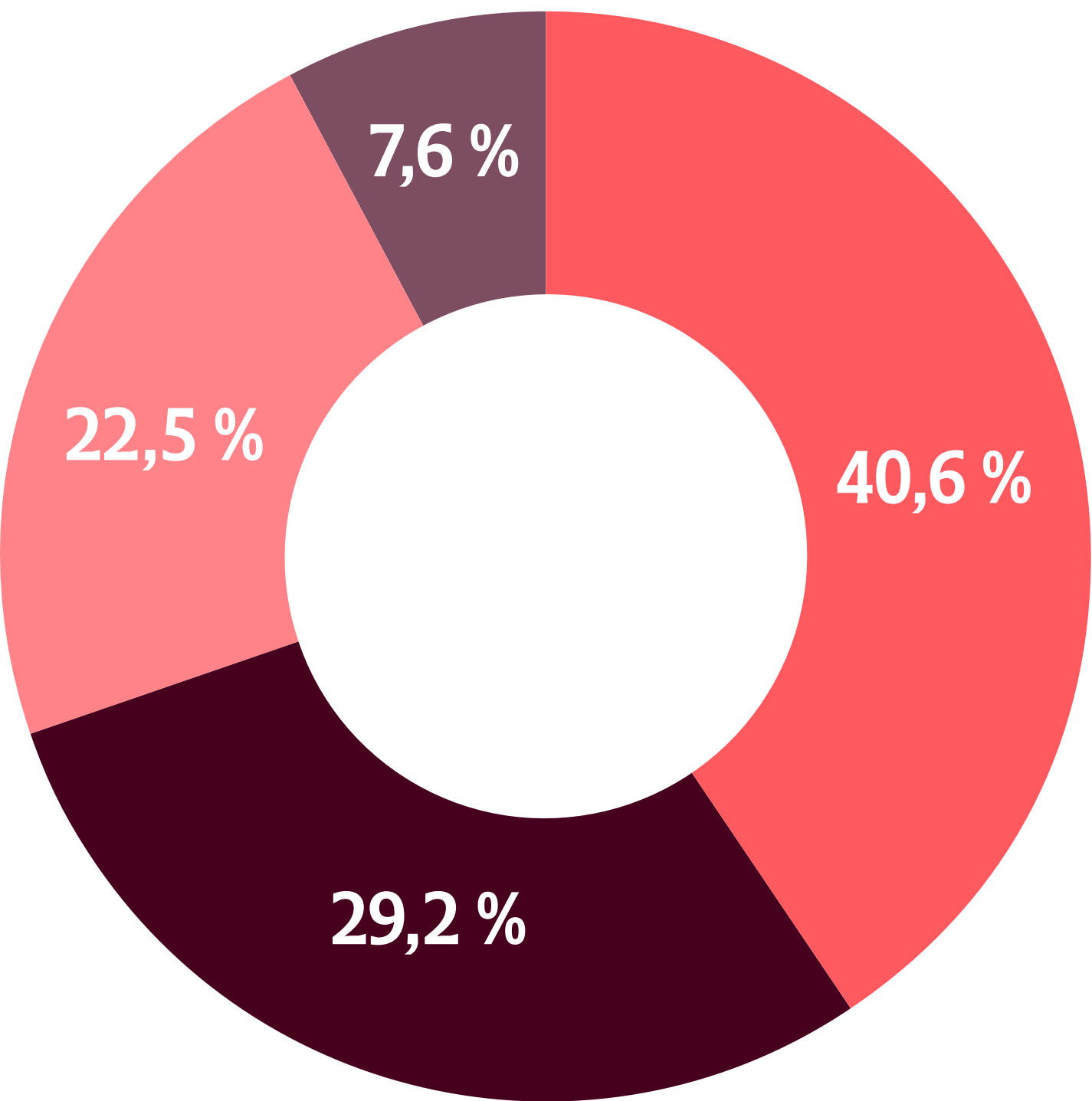
Ingresos totales brutos de 2020 en millones de euros.

Evolución

-0,3%

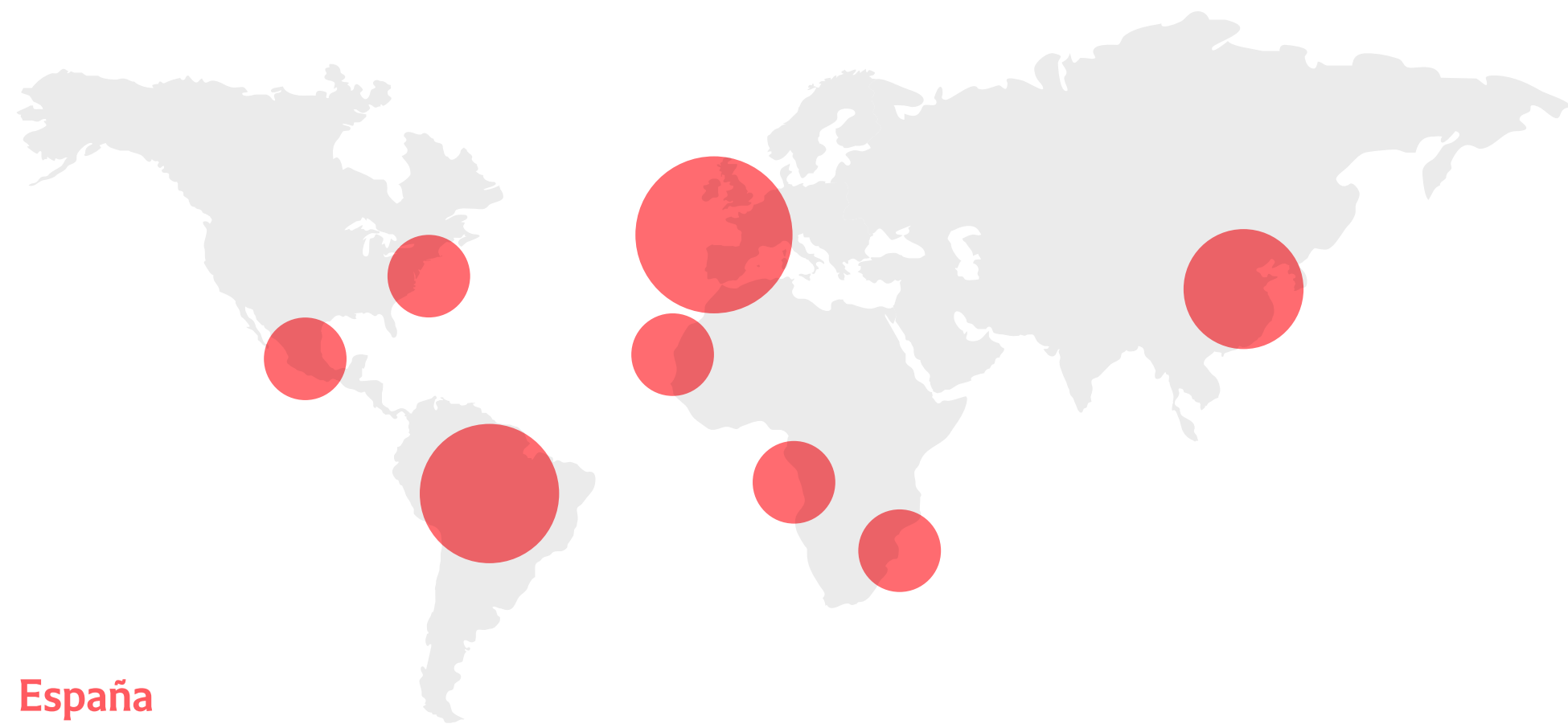


Ingresos por área de práctica



Presencia geográfica

Cuatrecasas tiene presencia en 13 países localizados en 4 continentes a través de 27 oficinas



España

- | | | |
|-------------|-----------------|------------|
| — Alicante | — Madrid | — Sevilla |
| — Barcelona | — Málaga | — Valencia |
| — Bilbao | — Palma | — Vigo |
| — Girona | — San Sebastián | — Vitoria |
| | | — Zaragoza |

Portugal

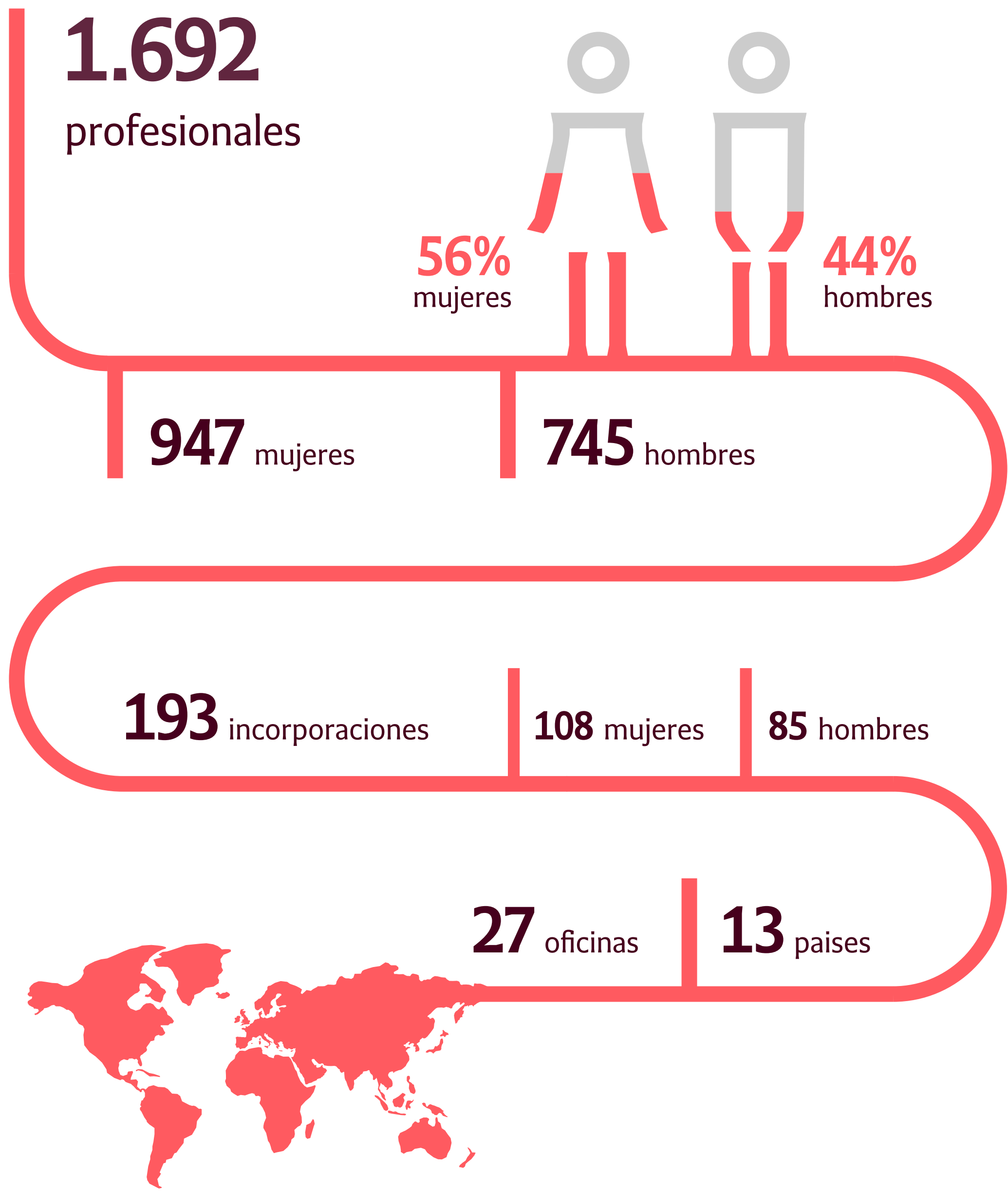
- | | |
|----------|----------|
| — Lisboa | — Oporto |
|----------|----------|

Internacional

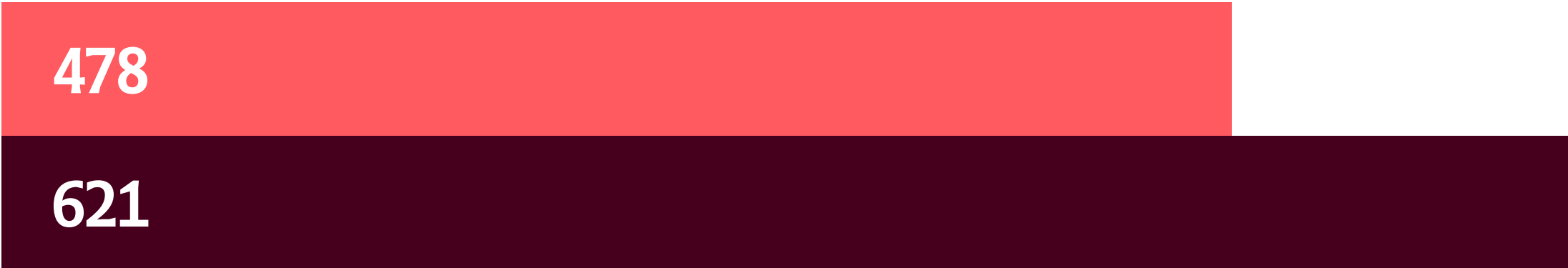
- | | | |
|--------------------|------------|---------------------|
| — Bogotá | — Lima | — Nueva York |
| — Bruselas | — Londres | — Pekín |
| — Casablanca | — Luanda * | — Santiago de Chile |
| — Ciudad de México | — Maputo * | — Shanghái |

* a través de acuerdo de colaboración con firma local

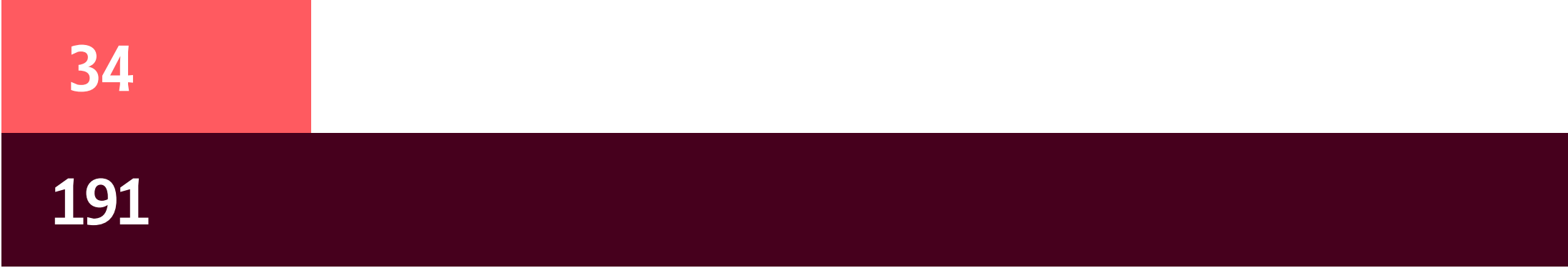
Principales magnitudes



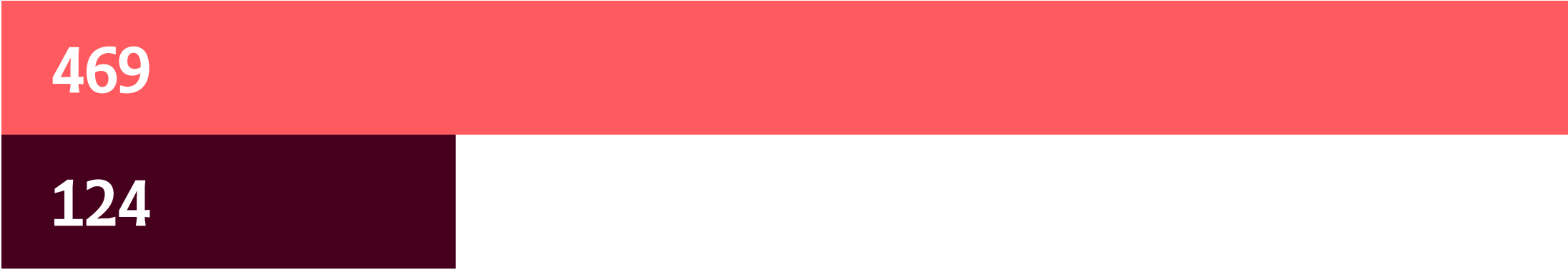
1.099 Abogados



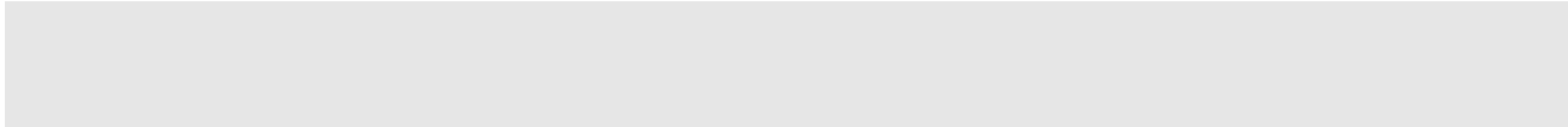
225 Socios



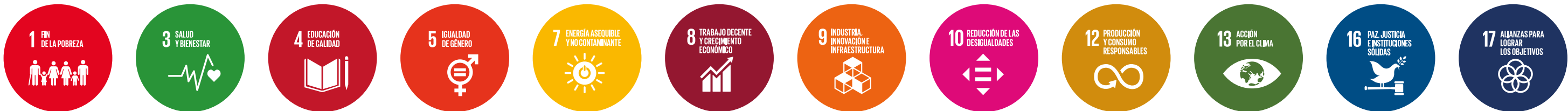
593 Organización



118 Externos



Análisis de Materialidad

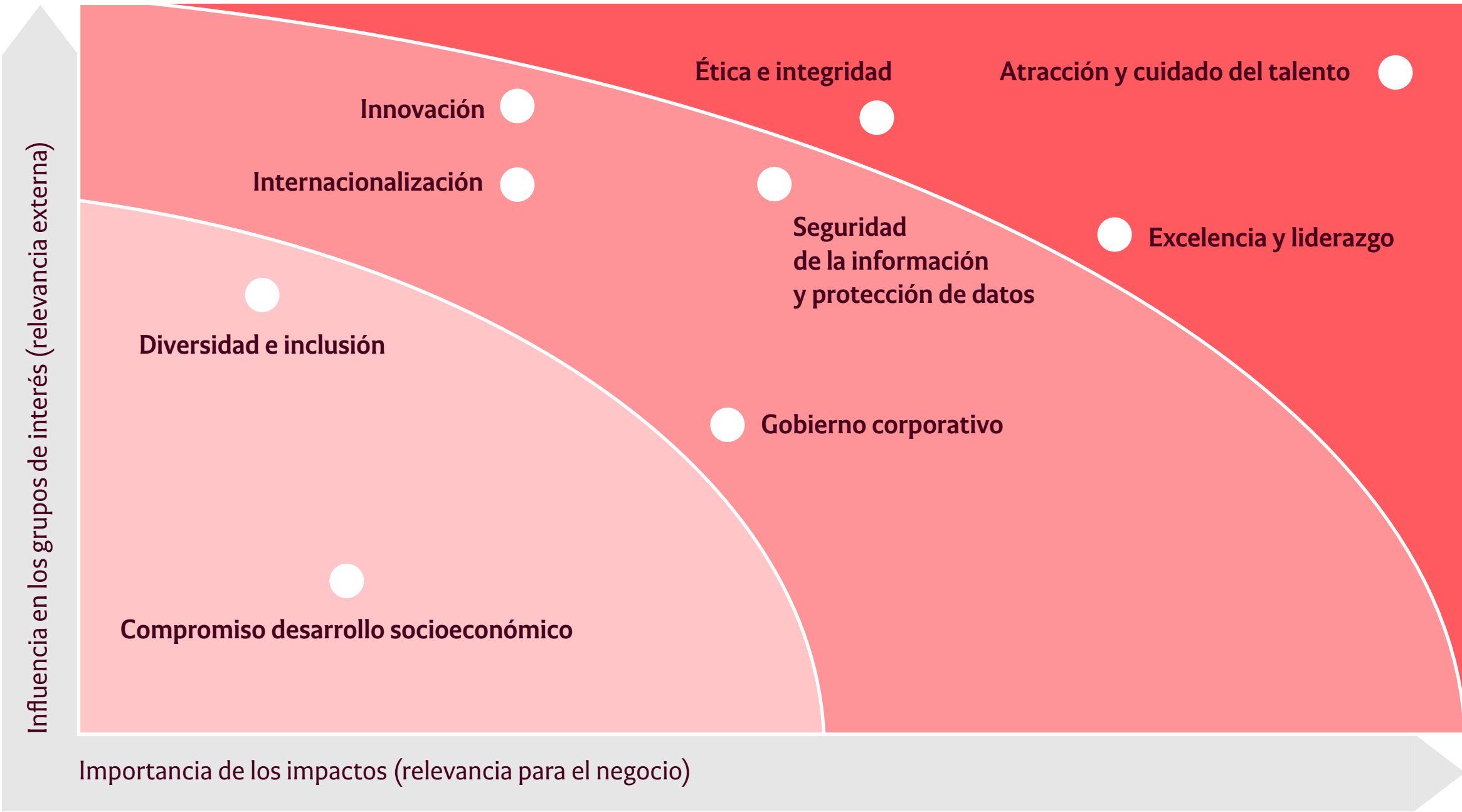


Los derechos y expectativas de nuestros grupos de interés son pieza fundamental para avanzar en la creación de valor de nuestros servicios. A través de un proceso participativo y de diálogo, estos grupos nos ayudan a definir nuestros ejes materiales, que impactan en la sostenibilidad y reputación de la Firma.

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

Tras realizar un análisis de materialidad a través de un auditor externo se identificaron 9 aspectos materiales relevantes:



Orden de relevancia (suma de las dos relevancias)

Prioridad 1

Excelencia y liderazgo

Atracción y cuidado del talento

Ética e integridad

Prioridad 2

Seguridad de la información y protección de datos

Innovación

Internacionalización

Gobierno corporativo

Prioridad 3

Diversidad e inclusión

Compromiso con el desarrollo socioeconómico

Público de interés	Aspecto material	Página
--------------------	------------------	--------

Clientes	Excelencia y liderazgo	28
	Ética e integridad	28
	Innovación	15, 16
	Seguridad de la información y protección de datos	16
Equipo	Atracción y cuidado del talento	21, 22
	Diversidad e inclusión	23, 24
	Internacionalización	14
Comunidad	Compromiso con el desarrollo socioeconómico	26
	Gobierno corporativo	28, 29

Contribución al desarrollo sostenible

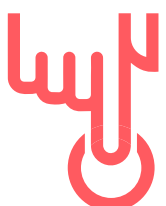
Ejercemos nuestra actividad con el compromiso de contribuir con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados en septiembre de 2015 por las Naciones Unidas. Somos conscientes de que debemos asumir objetivos ambientales ambiciosos, implantar políticas efectivas de respeto a los derechos humanos, de inclusión, diversidad e igualdad y alcanzar mejores estándares de gobierno corporativo y transparencia. Además, como despacho de abogados nuestro propósito es acompañar al cliente en sus propios compromisos entorno a los ODS.

Hemos establecido tres niveles de contribución a los ODS, según la actividad de nuestros servicios, nuestras políticas corporativas y nuestra contribución al entorno:

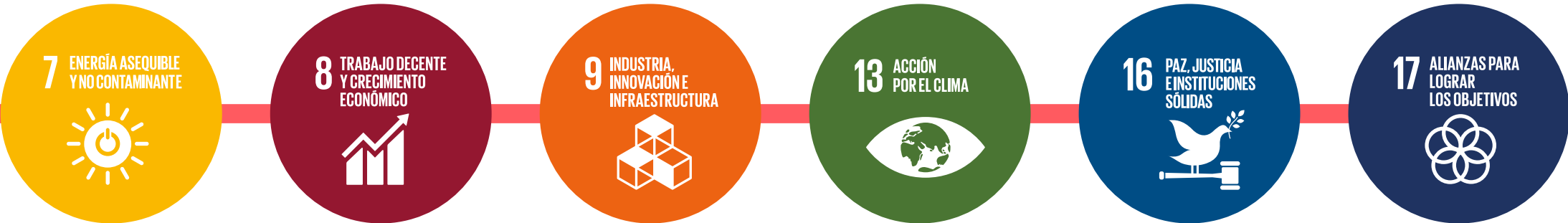
Damos prioridad a aquellos ODS que están directamente relacionados con nuestra actividad (ODS 8, ODS 16 y ODS 17) y aquellos que favorecen la transición climática (ODS 7, ODS 9 y ODS 13).

En el presente Informe detallamos la forma en que contribuimos a su cumplimiento:

- 
 - Green Deal
 - Medioambiente
 - Uso sostenible de los recursos
- Nuestro equipo
 - Aportación de valor al negocio
 - Crecimiento en Latinoamérica
 - Acción social
- Green Deal
 - Estrategia digital
 - Uso sostenible de los recursos

- 
 - Green Deal
 - Medioambiente
 - Uso sostenible de los recursos
- Buen gobierno corporativo
 - Ética e integridad
 - Premio Manuel Olivencia
 - Pro bono
 - Acción social
 - Otras colaboraciones
- Premio Manuel Olivencia
 - Beca Manuel Olivencia
 - Pro bono
 - Acción social
 - Otras colaboraciones

Actividad de nuestros servicios:



Políticas Corporativas:



Contribución al entorno:



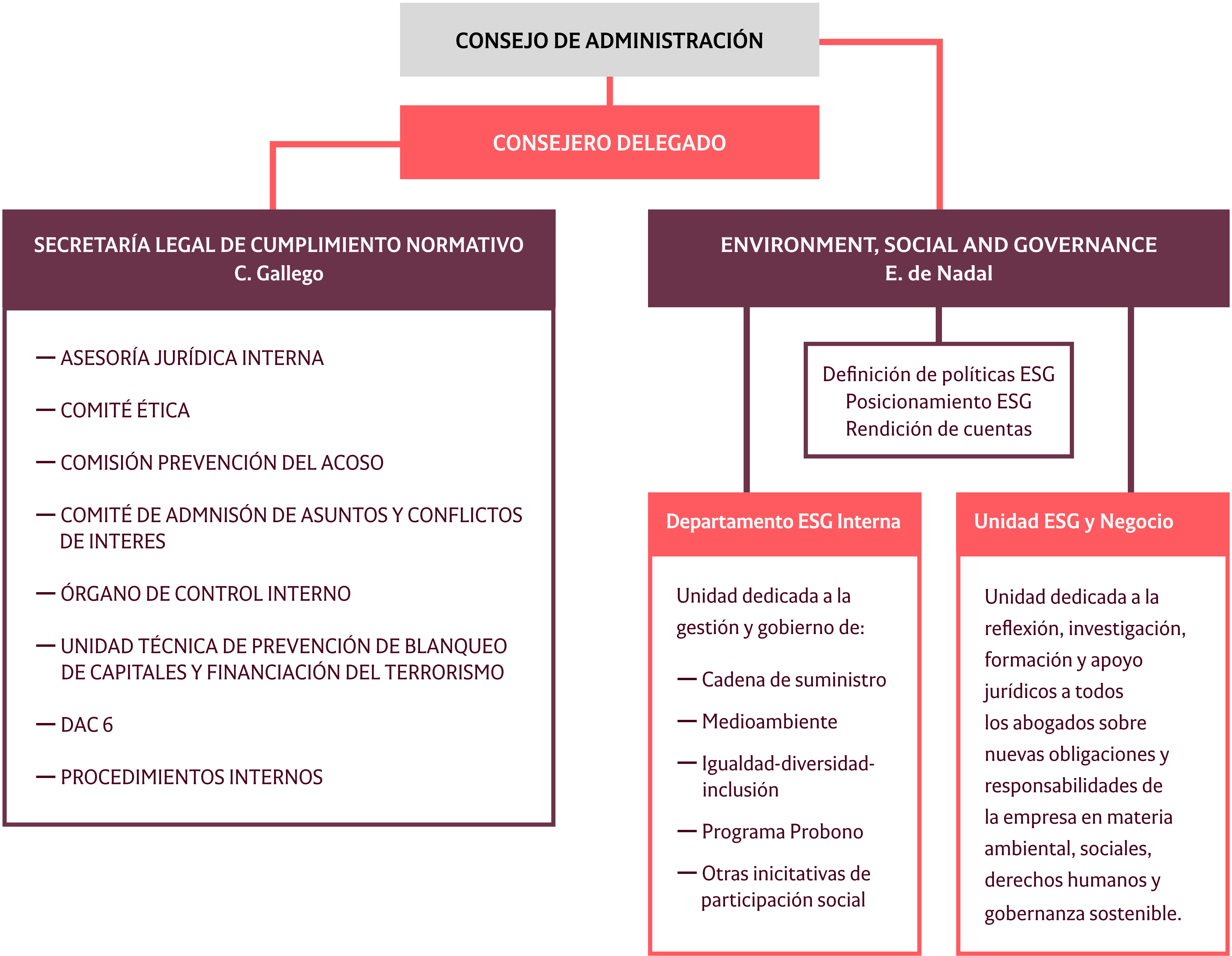
Sistema de gobierno y gestión de la sostenibilidad

En el marco del nuevo Plan Estratégico 21-23 hemos creado Cuatrecasas ESG, una nueva unidad que depende directamente del consejero delegado y el Consejo de Administración, y cuyas funciones son:

- Definir y proponer al Consejo de Administración las políticas ESG de Cuatrecasas y sus actualizaciones, y supervisar su cumplimiento y desarrollo en coherencia con el propósito y valores de la Firma.
- Impulsar y coordinar el desarrollo de conocimiento y de negocio en materia de ESG.
- Coordinar y supervisar la integración de la ESG de la propia Firma.

De este modo, a partir del 2021 se refuerza nuestro sistema de gestión ESG interna para dotarlo de mayor eficacia y coherencia y se integran los criterios ESG en los servicios de Cuatrecasas.

También hemos creado la Unidad Interna de Cumplimiento Normativo (Secretaría Legal de Cumplimiento Normativo). Este nuevo órgano interno agrupa y tiene competencia sobre ética y conducta profesional, conflictos, cumplimiento normativo (Unidad Técnica de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, DAC6, procedimientos internos) y el departamento legal interno. Asimismo se centrará en la prevención de riesgos.



Comprometidos con nuestros clientes y el Green Deal

Aportación de valor en el negocio

Crecimiento en Latinoamérica

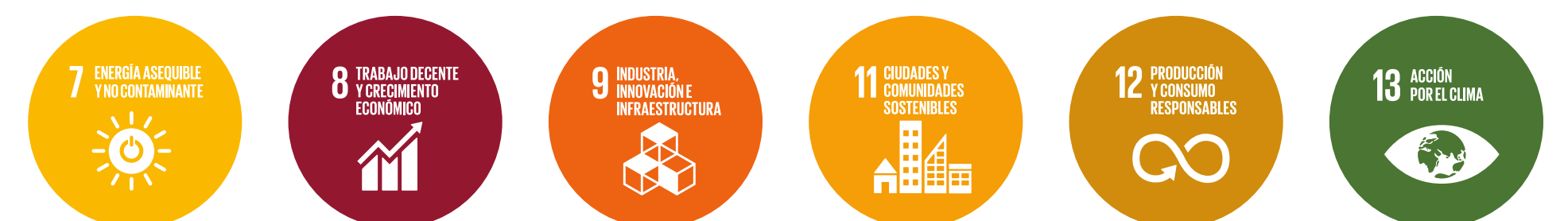
I+D+i

Estrategia digital

Compra responsable

Medioambiente

Uso sostenible de los recursos



Aportación de valor en el negocio

Green Deal

El Pacto Verde Europeo es la hoja de ruta para lograr que Europa sea el primer continente climáticamente neutro en el año 2050, en una transición que ha de ser justa e inclusiva.

Como asesores legales de nuestros clientes hemos cogido el testigo para acompañar a las empresas en este objetivo y asumir nuestro rol en la transformación hacia una economía moderna, eficiente con los recursos, justa e inclusiva para todas las personas y con estándares de gobernanza rigurosos y transparentes. Y, por tanto, además de las acciones que implementamos internamente para frenar el cambio climático y transformar la economía de la Unión Europea en plenamente sostenible, nuestro compromiso con el Green Deal se refleja en el asesoramiento que ofrecemos a clientes desde diferentes ámbitos del Derecho.

Finanzas sostenibles e inversión de impacto

Hemos asesorado la primera transacción verde con **Climate Bond Certification** en España, la constitución de fondos de titulización para el desarrollo de proyectos energéticos sostenibles y apoyamos a nuestros clientes en el acceso a líneas de financiación e inversión que bonifican el cumplimiento de criterios de sostenibilidad medioambiental y social.

Contamos con un equipo de profesionales especializados en asesoramiento en el mercado del capital de impacto para inversores, gestoras, emprendedores y fundaciones. La inversión de impacto promueve junto a la rentabilidad financiera, un impacto

positivo medible para la sociedad y el medio ambiente.

Participamos en la última Conferencia de la ONU sobre el Cambio Climático (COP25) celebrada en Madrid como socios estratégicos del SpainNAB. **SpainNAB, el Consejo Asesor para la Inversión de Impacto en España**, es una alianza de organizaciones líderes de la comunidad inversora, empresarial, tercer sector, administraciones y sociedad civil en general para impulsar y promover la inversión de impacto en España. Representa a nuestro país frente al Global Steering Group for Impact Investment (GSG), al cual pertenecen ya 32 países y la Unión Europea.

Social

Orientamos nuestro asesoramiento en la gestión de los recursos humanos a los objetivos y políticas ESG del cliente, aportando soluciones de valor para la gestión de sus riesgos y oportunidades.

Hemos elaborado **planes de igualdad y de diversidad**, diseñado **sistemas de transparencia salarial** y de retribución de **directivos y consejeros ligados a objetivos ESG**. Apoyamos a nuestros clientes en la transición hacia **sistemas de trabajo flexible y remoto** que favorecen a la par objetivos de **conciliación** y objetivos de **movilidad sostenible** para reducir su huella de carbono.

Trabajamos en la **creación de soluciones eficientes** para la gestión de las nuevas responsabilidades de la empresa en su **cadena de suministro**, con especial enfoque en los derechos de las personas.

Gobernanza

Ofrecemos a nuestros clientes, tanto cotizados como no cotizados, asesoramiento jurídico de alto valor añadido para la implantación de sistemas eficaces de gobierno corporativo, prevención de riesgos legales, control de cumplimiento normativo y gestión de crisis. Los equipos de trabajo se diseñan atendiendo a las particularidades de cada asunto. Con carácter general, involucran a abogados experimentados en sector público y privado, de perfil y con experiencia internacional, y especializados en todas las ramas del Derecho, incluyendo asuntos mercantiles, penales, laborales, fiscales, de la competencia, prevención de blanqueo de capitales, propiedad intelectual e industrial, protección de datos, urbanismo, medio ambiente y regulatorio.

Con el fin de contribuir a la mejora del gobierno corporativo en España participamos en distintas iniciativas, entre las que destacan: (i) la publicación, desde hace más de una década, de un informe anual junto a Georgeson para ayudar a las sociedades cotizadas a preparar su junta ordinaria y anticiparse a las demandas de los inversores institucionales y asesores de voto; y (ii) la colaboración periódica con Emisores Españoles y la Asociación Española de Relaciones con Inversores (AERI) en actividades de formación y de seguimiento de reformas legislativas.



Aportación de valor en el negocio



Auditoria de Procesos

En 2020 se ha revisado y perfeccionado nuestro sistema de auditoría interna. El objetivo ha sido reenfocar la práctica para convertirla en una Auditoría de Procesos que abarque los procedimientos en su integridad. El sistema incluye los trabajos de análisis, verificación y, en su caso, propuesta de recomendaciones de mejora realizados sobre cualquier proceso o función interna que desarrollan los grupos profesionales asociados a asesoramiento jurídico y gestión de los asuntos.



Respuesta ante la COVID-19

Acompañamos a nuestros clientes en todo momento para hacer frente a los desafíos legales y regulatorios derivados de la crisis sanitaria generada por la COVID-19 y participamos en iniciativas de impacto.

Cuatrecasas Task Force

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

Refuerzo del Área de Laboral

Adaptamos nuestros equipos para reforzar el Área de Derecho Laboral con el fin de atender las necesidades específicas de nuestros clientes.

Premio Manuel Olivencia al Buen Gobierno Corporativo

La Fundación Cuatrecasas otorgó a INDITEX el III Premio Manuel Olivencia al Buen Gobierno Corporativo por su gestión durante la COVID-19.

Probono

- Asesoramos a 5 entidades en asuntos relacionados con la COVID-19.
- Elaboramos y actualizamos la “Guía Práctica sobre cuestiones legales derivadas del estado de alarma (COVID-19)” para entidades del tercer sector. La guía aborda los ámbitos más susceptibles que pueden afectar su actividad.

12 causas + 12 propósitos

Junto con otras grandes empresas españolas, nos sumamos 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

- Colaboramos con SEAT ofreciendo asesoramiento jurídico en la fabricación de respiradores.
- Asesoramos a Grupo Agelco en la reorientación de su negocio para la construcción de hospitales temporales.

Hospital de campaña en Bucaramanga

A través de la alianza “Juntos por la vida” unimos esfuerzos para donar un hospital de campaña para atender a los pacientes afectados por la COVID-19 en Bucaramanga (Colombia).

Crecimiento en Latinoamérica

Con la apertura de las oficinas de Bogotá y Santiago (Chile) en 2020, cumplimos el último hito de nuestro proyecto de implantación en Latinoamérica incluido en el Plan estratégico 2016-2020. Además, nuestro equipo continuó creciendo en la región con la incorporación de 11 nuevos socios en las oficinas de Bogotá, Ciudad de México y Santiago, contamos con más de 20 años de experiencia en la región.

La asociación LACCA (Latin American Corporate Counsel Association) nos reconoció en su informe anual “Who represents Latin America's biggest companies?”, como la tercera firma de abogados internacional más popular en Latinoamérica por segundo año consecutivo.



Bogotá

A principios de 2020 Cuatrecasas comenzó a operar de forma independiente en Colombia tras tres años de colaboración fructífera con una firma local. El empuje de la oficina colombiana se vio reforzado en diciembre de 2020 con la incorporación de Manuel Quinche como nuevo socio director de la oficina en Bogotá y coordinador de la práctica de Financiación y Banca; de Alessia Abeillo como socia de la práctica de Infraestructura; y de Juan Felipe Vera como socio de la práctica de Corporativo-M&A y Banca.



Ciudad de México

Con un equipo de más de 20 profesionales y 6 socios, nuestra oficina de Ciudad de México ofrece desde 2016 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. A finales de 2020 se reforzó el área fiscal con la incorporación del socio Javier Díaz de León.



Lima

Desde 2019 cubrimos las principales áreas del derecho como mercantil y M&A, financiero, fiscal, litigación y arbitraje, laboral y regulatorio en Perú. Nuestro equipo, formado por más de 15 profesionales y 5 socios, presta asesoramiento a todo tipo de clientes en sus operaciones, tanto en Perú como más allá de sus fronteras y cuenta con un amplio reconocimiento de mercado en sus áreas de especialidad.



Santiago

Con la apertura de nuestra oficina chilena en abril de 2020, ampliamos la capacidad de nuestra firma en Latinoamérica y completamos nuestra presencia en los países de la Alianza del Pacífico. En diciembre de 2020 se produjo la incorporación de Roberto Guererro V. como socio coordinador del área de Mercantil en la oficina de Santiago. Junto con Guerrero se incorporaron tres abogados de su anterior equipo (Tomás Kubick, Macarena Ravinet y Josefina Yávar) y Alfonso Ugarte todos como socios del área de Mercantil.

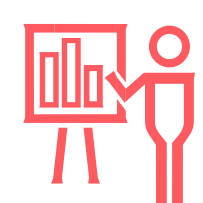


El Área de Conocimiento e Innovación (ACI) ha emprendido nuevos proyectos para impulsar nuestra estrategia global de I+D+i y ha hecho un decidido esfuerzo en avanzar en el enfoque al cliente, mediante la transversalidad de los proyectos tanto en el plano jurídico como geográfico, con creciente atención a aquellos que integren la vertiente latinoamericana.

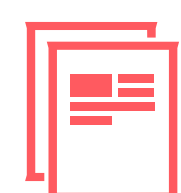
El ACI define su cartera de proyectos anualmente y trabaja conectada al negocio gracias la colaboración y diálogo continuo con los abogados de las diferentes áreas de práctica.

En 2020, la pandemia de la COVID-19 ha tenido un especial protagonismo en la actividad de esta área de la Firma, enfocada a dar soporte en el asesoramiento de las nuevas situaciones surgidas, que ha requerido una dedicación especial a proyectos relacionados con las medidas legales excepcionales aprobadas con ocasión de la crisis sanitaria.

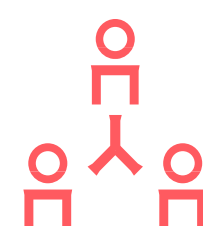
2020



50 proyectos

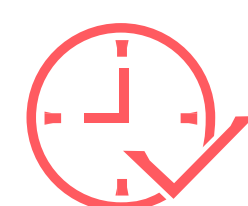


214 entregables, más 146 relativos a cuestiones jurídicas derivadas de la normativa

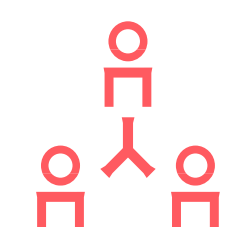


34 abogados del equipo de conocimiento y 501 abogados colaboradores

COVID-19



27.086 horas invertidas en I+D+i



34 abogados del equipo de conocimiento y 501 abogados colaboradores



1.572 modelos y notas de criterio, permanentemente actualizadas

Legaltech aplicada a la eficiencia y mejora de la calidad:

- **CAKE (Cuatrecasas Automated Knowledge Experience):** hemos puesto en marcha una herramienta de automatización de documentos en asuntos de litigación masiva y acciones colectivas, en los que es importante la celeridad y la consistencia del asesoramiento.
- **Find-All:** hemos implantado un buscador de conocimiento de última generación para que nuestros profesionales puedan acceder al conocimiento jurídico de forma rápida, fácil y accesible.
- **Protección de datos:** desarrollamos una aplicación propia de inteligencia artificial para asegurar el cumplimiento de la normativa de protección de datos en nuestras bases de datos de conocimiento.

En materia jurídica, destacan los trabajos de investigación y estandarización que hemos realizado en sectores o temas de importancia creciente como los de energías renovables, igualdad y trabajo a distancia, gobierno corporativo y ESG.

Estrategia digital

Revolución digital

Nuestra apuesta por la inversión en digitalización y nuevas tecnologías en los últimos años nos ha permitido adaptarnos rápidamente al cambio que ha sufrido el mundo por la pandemia de la COVID-19.

A través de nuestro Plan de Capacitación Tecnológica, con los programas *Law for Technology* y *Technology for Law*, hemos seguido formando 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.

Activación Plan de Continuidad de Negocio

La activación del Plan de Continuidad de Negocio 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. Implantamos el trabajo remoto como medida para garantizar la seguridad de nuestros colaboradores. El Plan asegura el correcto desempeño de los procesos de negocio relacionados con la prestación de servicios de asesoramiento jurídicos a clientes, así como de los procesos de soporte más relevantes. Asimismo, garantiza la seguridad de información de nuestros clientes.

Law for Technology

En el año 2020 empezó la segunda edición del programa *Digital Skills for Lawyers* cuyo objetivo es conocer en profundidad las principales tecnologías disruptivas (blockchain, IA, IoT, etc.), identificar

los impactos legales y desarrollar nuevos servicios jurídicos a empresas que las estén implantando.

En el primer trimestre de 2021 se ha concluido el programa con la presentación de 6 productos jurídicos que acompañarán a nuestros clientes en distintos ámbitos: seguridad en las operaciones en las que se maneja un volumen de documentación muy elevado y en el uso de Big Data e Inteligencia Artificial en sus proyectos de innovación.

Technology for Law

El programa tiene por objetivo formar a nuestros profesionales para mejorar y maximizar el uso de las soluciones y aplicaciones digitales que tienen a su disposición. En 2020 alcanzamos las 12.071 asistencias a las formaciones. En este período se celebraron 3.412 sesiones de formación individuales y 982 sesiones grupales que alcanzaron las 8.659 asistencias.

Primer hub global de legaltech en Europa

Junto a grandes corporaciones, instituciones, startups y otros despachos de abogados, en 2020 lanzamos el **primer hub global de legaltech en Europa**. La iniciativa nace de la necesidad de integrar la tecnología en el ámbito jurídico y persigue dar más visibilidad y contribuir a la transformación digital del sector. El hub es un punto de encuentro ineludible entre empresas, despachos de abogados y startups para innovar en la agilización de sus procesos legales.

Certificación ISO 27001

En 2020 renovamos la certificación ISO 27001, que acredita el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) que tenemos implementado para todos los procesos de negocio y soporte asociados al asesoramiento jurídico a clientes desarrollados en las oficinas de España y Portugal.

Impulsamos startups legaltech y de elevada complejidad jurídica

Cuatrecasas Acelera, la primera aceleradora de startups de Europa promovida por un despacho de abogados, convocó en 2020 su quinta edición en formato 100% online y en la que resultó ganadora la startup Menhir Financial (Fintech).

El programa selecciona proyectos con soluciones innovadoras para la abogacía de los negocios (legaltech) y de 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.

5 ediciones

+ 30 proyectos impulsados

+ 750 startups analizadas

+ 1.560 horas de asesoramiento legal

Total capital levantado por Startups Alumni: 21.30.800,00 €



Compra responsable



Gestión de la cadena de suministro

Nuestro compromiso con la sostenibilidad se extiende a la cadena de compra y suministro. Aplicamos criterios de compra responsable y velamos por que los proveedores cumplan con las obligaciones laborales recogidas por el Estatuto de Trabajadores y estén al corriente de sus pagos con la Seguridad Social. Nuestra política de compras prioriza la colaboración con centros especiales de empleo.

Durante el período 2019-2020 remitimos un cuestionario a 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. **Este análisis nos ha permitido identificar las áreas prioritarias de trabajo en nuestra gestión de la cadena de suministro:**

- Impacto medioambiental.
- Igualdad de género e inclusión.
- Identificación de oportunidades de colaboración en el marco de los compromisos ESG de ambas partes.

Criterios de contratación de proveedores

En el 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. Asimismo todos nuestros equipos informáticos cuentan con la certificación *Energy Star*.



Medioambiente

La emergencia de la COVID-19 nos ha ofrecido una oportunidad para constatar que es posible una forma de vivir y trabajar más respetuosa con nuestro entorno, fomentando el teletrabajo, la digitalización y limitando los desplazamientos a los viajes imprescindibles.

Sabemos que la lucha contra el cambio climático, la preservación de la biodiversidad y de los recursos naturales son retos urgentes que nos incumben a todos.

Medimos desde hace años nuestra huella de carbono y aplicamos medidas para disminuirla: invertimos en tecnología para disminuir nuestros desplazamientos y reducir nuestro consumo de papel, aplicamos medidas de consumo energético eficiente, nuestras oficinas más grandes cuentan con certificaciones LEED, gestionamos un volumen importante de nuestras compras con criterios medioambientales y hemos erradicado el plástico de un solo uso. Asimismo, gestionamos nuestros residuos de forma adecuada según su tipología y reciclabilidad.



Compromiso Lisboa Capital Verde Europea 2020

Nos sumamos al cumplimiento de los objetivos medioambientales del Compromiso Lisboa Capital Verde Europea 2020 – Acción Climática Lisboa 2030, al haber presentado un conjunto de medidas que se aplicarán en los próximos diez años en nuestra oficina de Lisboa, especialmente relacionadas con el ahorro de energía, agua y papel y sobre cuestiones relativas a la movilidad y la ciudadanía, y que incluirán campañas de comunicación y sensibilización de nuestros profesionales. De esta forma, nuestra oficina de Lisboa se equipara a las medidas medioambientales que ya se aplican en el resto de nuestras oficinas en España.

La Hora del Planeta

Cada año nos unimos a la Hora del Planeta, una iniciativa de World Wildlife Fund (WWF) para concienciar y tomar acción contra el cambio climático y así evitar la pérdida de biodiversidad. Como gesto simbólico, el 27 de marzo de 2020 apagamos las luces de nuestras oficinas de Barcelona y Madrid durante una hora. Con los años, la Hora del Planeta se ha convertido en un movimiento mundial del que ya forman parte miles de ciudades de casi 200 países, que en pasadas ediciones apagaron más de 17.000 monumentos y edificios emblemáticos.



Diálogos Responsables

En alianza con World Wildlife Fund (WWF), hemos puesto en marcha la iniciativa “Diálogos responsables” con el objetivo de concienciar a los colaboradores sobre el impacto de sus acciones en la biodiversidad. La primera sesión ha tenido la pandemia de la COVID-19 como hilo conductor y ha servido para presentar el informe de WWF “Pérdida de Naturaleza y Pandemias. Un Planeta sano para humanos sanos.”

Certificación LEED

Oficina	Tipo de Certificación
Ciudad de México	LEED Platinum
Barcelona	LEED Gold
Madrid	LEED Gold
Lima	LEED Silver

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.

Uso sostenible de los recursos



Energía

- Instalación de luces LED.
- Programación del encendido y apagado de aire acondicionado y luces en edificios de las sedes principales.
- Compra de equipos informáticos con certificado energético.
- Auditorías energéticas y de cumplimiento RITE.



Papel

- Uso de papel sostenible, con certificado Ecolabel, FSC, PEFC y ECF, elaborado en bosques sostenibles cumpliendo con los requisitos de protección ambiental, social y ética, y siendo además su producción libre de cloro.
- Plan Papperless de medidas para la reducción del consumo, y configuración. FollowMe para reducir impresiones. Plan de inversión en equipos y programas informáticos que ayudan a la digitalización, como la doble pantalla.
- Digitalización de los procedimientos con elevado consumo de papel a través de la facturación electrónica y la firma digital.
- Servicios de impresión y reprografía centralizados.



Agua

- Instalación de difusores en baños.
- Control de Legionella.
- Instalación de fuentes de agua en todas las oficinas, y riego automático en los jardines de Madrid y Barcelona.



Movilidad en la ciudad

- Instalación de tomas de corriente para vehículos eléctricos en aparcamiento de Madrid y Barcelona.
- Aparcamiento gratuito para bicicletas y patinetes eléctricos.
- Fomento del transporte público a través de retribución flexible.



Condiciones ambientales

- Estudio periódico de las condiciones ambientales de las oficinas: temperatura, CO2 y humedad relativa.



Gestión de residuos

- **Residuos ordinarios:** separación en diferentes contenedores según su naturaleza para facilitar el reciclaje.
- **Dstrucción y reciclaje del papel confidencial.**
- **Plan de eliminación del plástico en todas las oficinas:** sustitución de botellas y menaje por materiales reutilizables, reciclables o biodegradables.
- **Eliminación del plástico de un solo uso con la utilización de vasos de plástico 100% biodegradables.**
- **Residuos peligrosos:** tóner, luminarias, pilas, residuos biológicos y medicamentos derivados del Servicio Médico son tratados por empresas autorizadas para su reciclaje.
- **Los terminales móviles se entregan a una empresa para su reutilización y el beneficio es donado a una entidad social.**

Las personas en el centro

Gestión del talento

Igualdad, diversidad e inclusión

Salud y bienestar

Pro Bono

Acción social

Otras colaboraciones



Gestión del talento

Atracción del talento

Nuestro principal activo son las personas. Somos un equipo integrado por personas de 26 nacionalidades, con diversidad de culturas, identidades y capacidades, en el que se reconoce el valor del esfuerzo individual y se premia la contribución al conjunto. Trabajamos en colaboración, compartimos la pasión por nuevos retos y aspiramos siempre a exceder las expectativas de nuestros clientes.

Acciones en universidades y foros de empleo

Mantenemos una estrecha relación con universidades y foros de empleo a través de talleres, mesas redondas, acogidas, visitas de alumnos y *shadowings* para acercar a los estudiantes la experiencia de trabajar en Cuatrecasas.

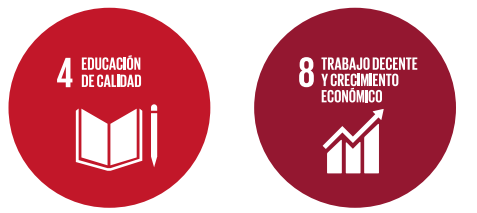
Desarrollo de talento

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 contribuyan a la mejora en la prestación de los servicios a clientes externos e internos.

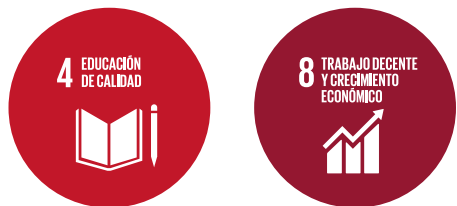
Los planes de formación de la Escuela de Derecho Cuatrecasas, específicos para cada una de las áreas, pretenden acompañar la progresión de la carrera profesional de los abogados. Les forman en novedades jurídicas y técnicas, habilidades, idiomas y potencian la cohesión y transmiten los valores y cultura de la Firma.

Formación

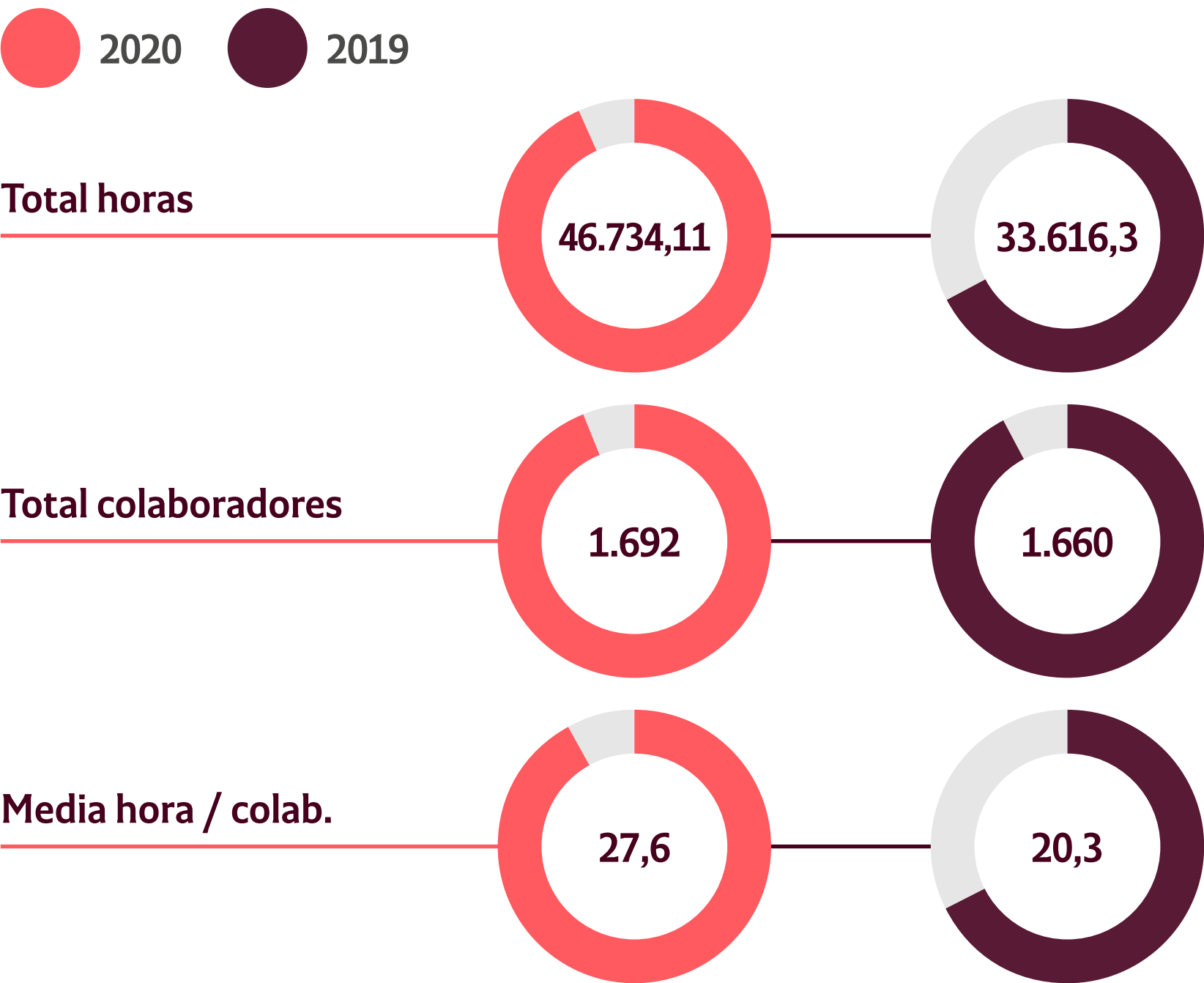
Fomentamos la formación de nuestros colaboradores a través de un programa global, dirigido a todas las oficinas y en función del nivel de experiencia y categoría profesional.



Gestión del talento



Horas de formación



Nuevo entorno, nuevos formatos

Nuestro compromiso con la gestión del talento va más allá de las circunstancias del entorno. Debido a la crisis sanitaria derivada de la COVID-19 hemos adaptado las formaciones al formato online. Además, hemos incorporado nuevas metodologías como la gamificación, adaptado la duración de los programas distribuyéndolos en distintas sesiones e impartido nuevos contenidos.

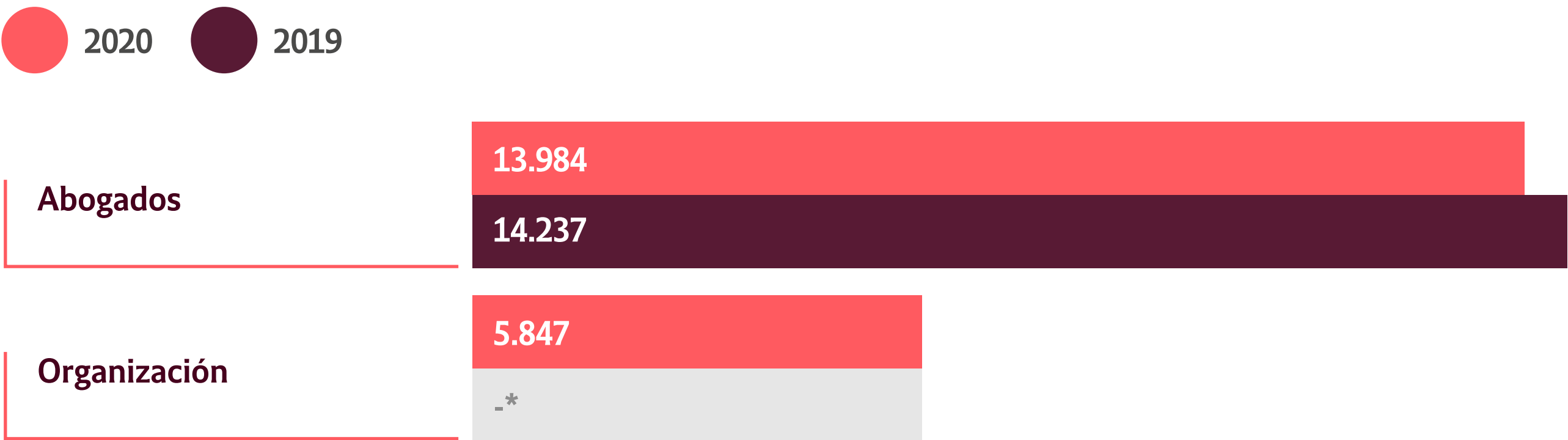
Carreras profesionales transparentes

Tenemos un plan de carrera profesional estructurado en categorías con una escala retributiva asociada. Disponemos de comités de promoción independientes, que deciden de forma colegiada y con criterios objetivos la progresión en la escala profesional de los abogados de la firma.

En cuanto a la gestión de los equipos, el Feedback Continuo es una herramienta que mide la progresión en la carrera profesional de los socios, asociados y profesionales de organización. El sistema facilita la gestión proactiva del desarrollo profesional durante todo el año y permite a cada profesional realizar un seguimiento de su desempeño a través de indicadores vinculados a la dedicación al cliente, productividad, eficiencia y desarrollo de habilidades clave en cada categoría. El *team leader* ejerce de guía y apoyo al profesional a través del diálogo frecuente durante todo el año.

Realizamos un acompañamiento al desarrollo profesional mediante un plan de formación adaptado a cada categoría que incluye tanto formación técnico-jurídica como formación en habilidades e idiomas.

Valoraciones de habilidades



*El sistema de feedback continuo en el colectivo de organización se implantó en el año 2020.

Igualdad, diversidad e inclusión



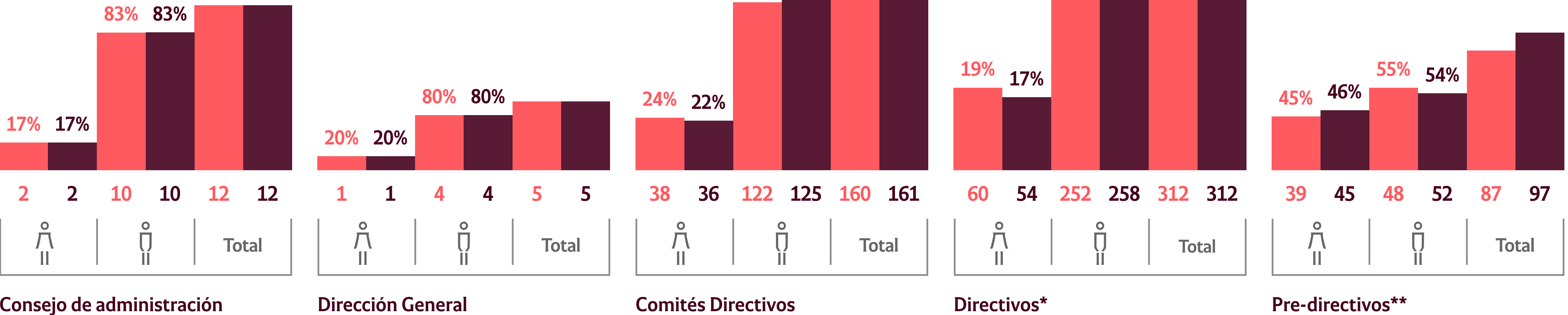
La igualdad y los procesos de nombramientos

La igualdad de oportunidades está integrada en nuestra cultura corporativa. Promovemos la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas las áreas y grupos de trabajo y prevenimos cualquier manifestación de discriminación.

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:

2020 2019



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

**Asociados senior

Igualdad, diversidad e inclusión



El 24 % de los cargos de responsabilidad los desempeñan mujeres. En 2020 seguimos trabajado con firmeza para erradicar todas las barreras que limitan o ralentizan el crecimiento profesional de las mujeres. **Entre las acciones más relevantes destacan:**

- Las promociones de socios en España, aprobadas durante la Junta de Socios en **2020** y **2021** cumplieron la paridad de género. La mayoría de los comités de gestión interna de la Firma cumplen con el principio de paridad de género; en los comités que no lo cumplen la representación de la mujer es superior al 30% y su composición se equilibrará en las próximas renovaciones.
- Inclusión de información de género en el reporting anual de los grupos, de Dirección General y de los Comités de Evaluación y Promoción de Socios y Asociados. Este tipo de medidas informativas ayudan a eliminar percepciones incorrectas del ritmo de progresión profesional en determinadas etapas vitales y a extender una cultura de trabajo más eficiente y flexible.
- Revisión por RRHH y Dirección General de las propuestas de promoción de los grupos a las categorías pre-sociatura en clave de género para velar por su neutralidad.
- Consolidamos metodologías y cultura de trabajo que favorezcan la conciliación de los profesionales: uso racional del tiempo y trabajo flexible y corresponsable.

En los últimos años, tras la puesta en marcha del Plan estratégico 2016-2020, hemos desarrollado e implementado iniciativas para lograr una mayor paridad de género. Sin embargo, somos conscientes de que no hemos avanzado lo suficiente y que debemos dar pasos más decisivos. Uno de los objetivos principales del nuevo Plan Estratégico 2021-2023, y al que le dedicamos un programa entero, es caminar hacia la paridad en todos los estamentos de la carrera profesional.

REDI

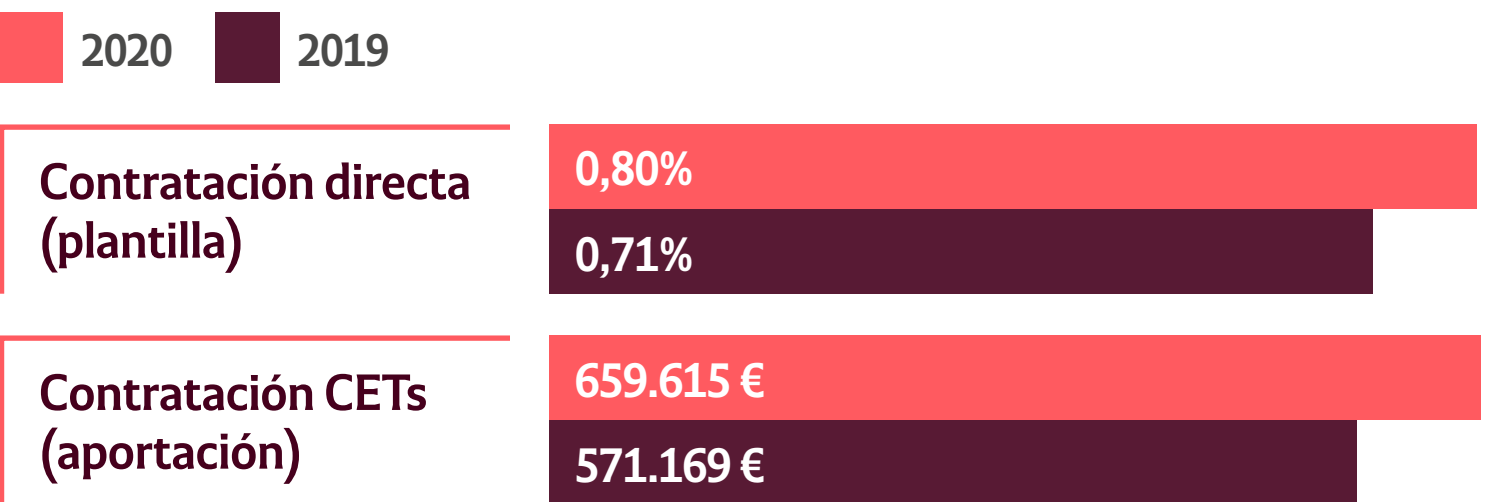
Desde el año 2019 formamos parte de REDI, la primera Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI en España. La asociación cuenta con más de 100 empresas asociadas, constituye un foro permanente de consulta e intercambio para el sector empresarial español y busca dar visibilidad a la diversidad en las organizaciones y apoyar la sensibilización y mejores prácticas en esta materia.

En línea con nuestros valores de firma y Código Ético, los miembros de REDI asumimos el compromiso común de fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso en las organizaciones, en donde se valore el talento sin importar su identidad, expresión de género y orientación sexual.

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 Joïa y Alapar, respectivamente.

Cumplimos las obligaciones derivadas de la LGDP a través de la contratación directa y de medidas alternativas para su cumplimiento.



Además, hemos mantenido el certificado plata DisCert por segundo año consecutivo, como empresa responsable con la discapacidad, verificado por ICDQ, en el que se certifica la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Las conclusiones del Plan estratégico 2016-2020 demuestran que hemos desarrollado una notable actividad en el ámbito de la discapacidad y en materia LGBTI. Para avanzar, reforzar y acelerar nuestra progresión, el nuevo Plan estratégico 2021-2023 cuenta con un programa entero sobre diversidad.

Salud y bienestar



Smart working

Adaptamos nuestra dinámica de trabajo debido a la situación de la crisis sanitaria derivada de la COVID-19:

Seguridad y salud de todos los colaboradores COVID-19: desde el 13 de marzo de 2020 implantamos el trabajo remoto con medidas para garantizar condiciones óptimas en los espacios de teletrabajo (doble pantalla de ordenador y silla con las características adecuadas y técnicas de ergonomía). Hemos adecuado la vuelta a nuestras oficinas a través de un Plan de retorno voluntario teniendo en cuenta las recomendaciones dictadas por las autoridades sanitarias.

Colaboración y trabajo en equipo: durante los meses en que ha primado el teletrabajo, propocionamos las herramientas tecnológicas y formación específica necesarias para facilitar la colaboración y trabajo en equipo.



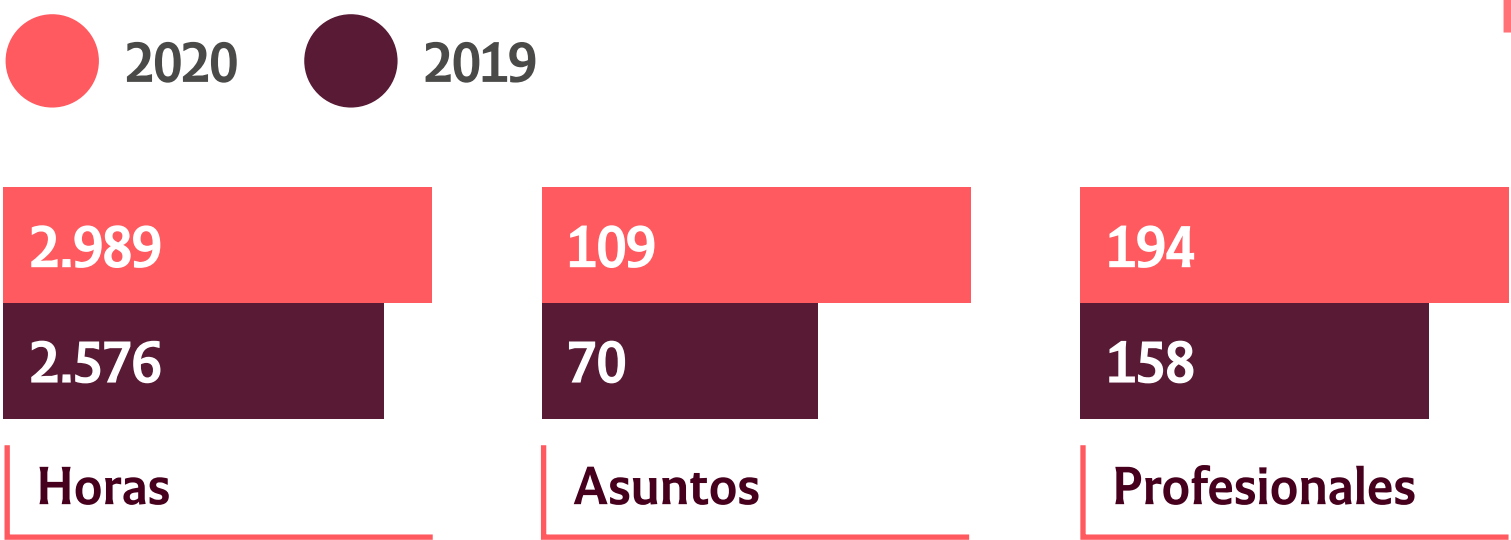
Pro Bono

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. El programa se gestiona desde el despacho y por nuestros abogados, con el objetivo de aportar a las entidades sociales lo que mejor sabemos hacer: prestar servicios legales de calidad que favorezcan el impacto de la labor de nuestros clientes pro bono.

En 2020 creamos el Task Force Pro Bono Covid-19 en respuesta a la crisis generada por la pandemia. El equipo elaboró la “Guía Práctica sobre cuestiones legales derivadas del estado de alarma” y sus cuatro actualizaciones a lo largo del año para adaptarla a las novedades normativas. Todas ellas fueron distribuidas entre nuestros contactos del programa Pro Bono y compartidas en diversas plataformas: Red Española de Pacto Mundial, Fundación Seres y Forética, las cuales han recopilado las iniciativas de mejora social de las empresas relacionadas con la Covid-19.

Nuestro Task Force Pro Bono Covid-19 también se especializa en el asesoramiento a entidades sin ánimo de lucro en cuestiones relacionadas con la nueva normativa derivada de la situación de pandemia, e imparte seminarios específicos para el tercer sector.

Horas ProBono



Fundación ProBono España

La Fundación Cuatrecasas participa de forma activa con la Fundación ProBono España, ostentando la Presidencia del Comité Ejecutivo y la Vicepresidencia del Patronato. Nuestros abogados trabajan en un buen número de asuntos que han sido asignados desde esta Fundación.

Además, formamos parte del Proyecto de Alto Impacto COVID-19, integrado por una red de profesionales del derecho cuyo resultado final es un “Guion de cuestiones legales para tener en cuenta por las organizaciones del tercer sector de acción social en el contexto de la COVID-19”.



Acción social

Otras colaboraciones

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

Ética, integridad y gobierno

Valores

Ética e integridad

Buen gobierno corporativo



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.

Mérito

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

Eficiencia

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

Cohesión

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

Honestidad

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

Ética e integridad

Lucha contra la corrupción

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

Estas políticas, que contemplan la prevención de la corrupción en todas sus formas, están sujetas a revisiones periódicas y son difundidas de forma interna para conocimiento de todos los colaboradores. Además, están disponibles en la web de la Firma.

El Comité de Ética ha actualizado la política de anticorrupción y soborno, la cual fue aprobada por el Consejo de Administración el 23 de julio de 2020. Está prevista formación en la materia para todos los colaboradores durante el año 2021.

Al momento de incorporarse a la Firma y posteriormente cada 3 meses, los colaboradores deben suscribir el Código de ética y deontología y confirmar que conocen las políticas y conductas ahí expresados. Asimismo, la política de Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo está accesible a todos los colaboradores a través de la intranet corporativa.



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.

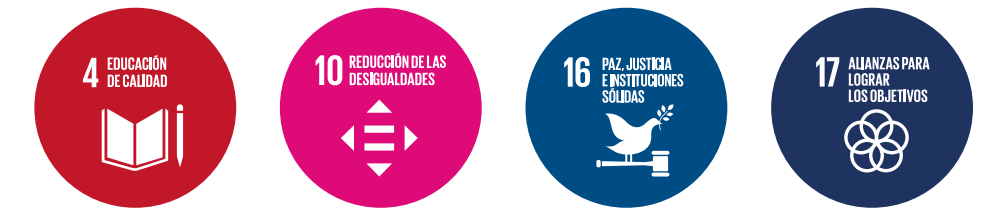
El Consejo de Administración crea los comités y órganos de gestión internos con cometidos específicos en materia social, económica y ambiental, designa a sus miembros y supervisa sus funciones de forma periódica.

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 grupos de interés mediante los canales establecidos o creados para cada caso.

Actualmente, Rafael Fontana ostenta el cargo de presidente y Jorge Badía el de consejero delegado.

Comités



Premio Manuel Olivencia al Buen Gobierno Corporativo

La Fundación Cuatrecasas celebró en 2020 la tercera edición del Premio Manuel Olivencia al Buen Gobierno Corporativo, que distingue las mejores prácticas de gobierno de las sociedades cotizadas en España. En su tercera edición, se ha reconocido a Inditex con el Premio Manuel Olivencia al Buen Gobierno Corporativo por su gestión durante la COVID-19. El galardón honra la memoria de Manuel Olivencia, catedrático de 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

La Beca Manuel Olivencia, promovida por la Fundación Cuatrecasas, está dirigida a licenciados en Derecho de universidades andaluzas, con el objetivo de respaldar sus estudios de posgrado en centro de enseñanza superior de Estados Unidos o cualquier país del Espacio Europeo salvo España. La beca tiene una dotación máxima de 60.000 euros y premia 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, Manuel Olivencia.

Anexo

Objeto social

Riesgos y oportunidades

Aportación de valor en el negocio

Impacto medioambiental

Equipo humano

Remuneración

Organización diálogo social y convenios colectivos

Pro Bono

Derechos Humanos

Informes de comités internos



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.

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

Aportación de valor en el negocio

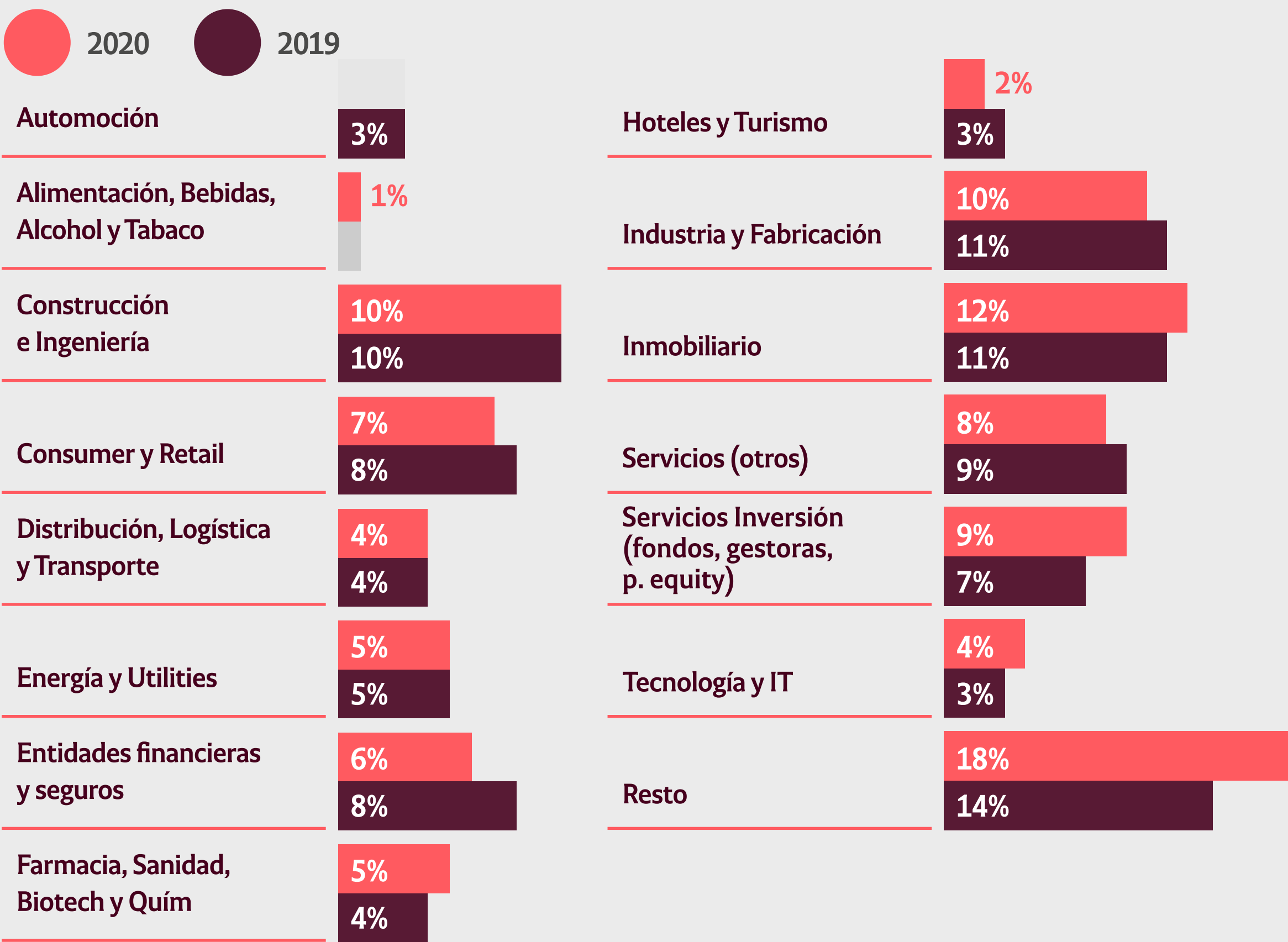


Nuestros clientes están presentes en:

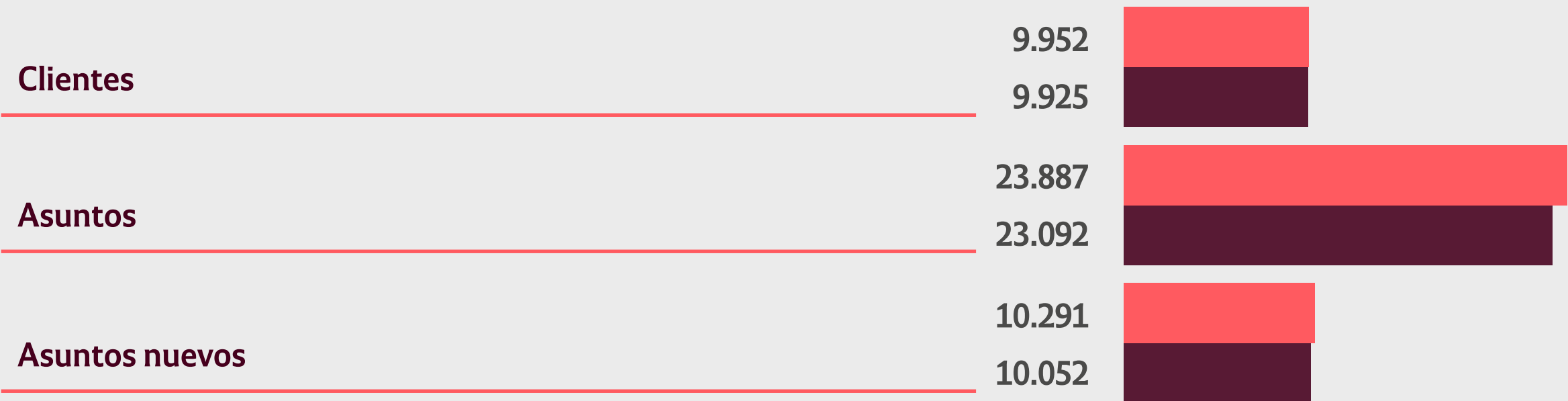
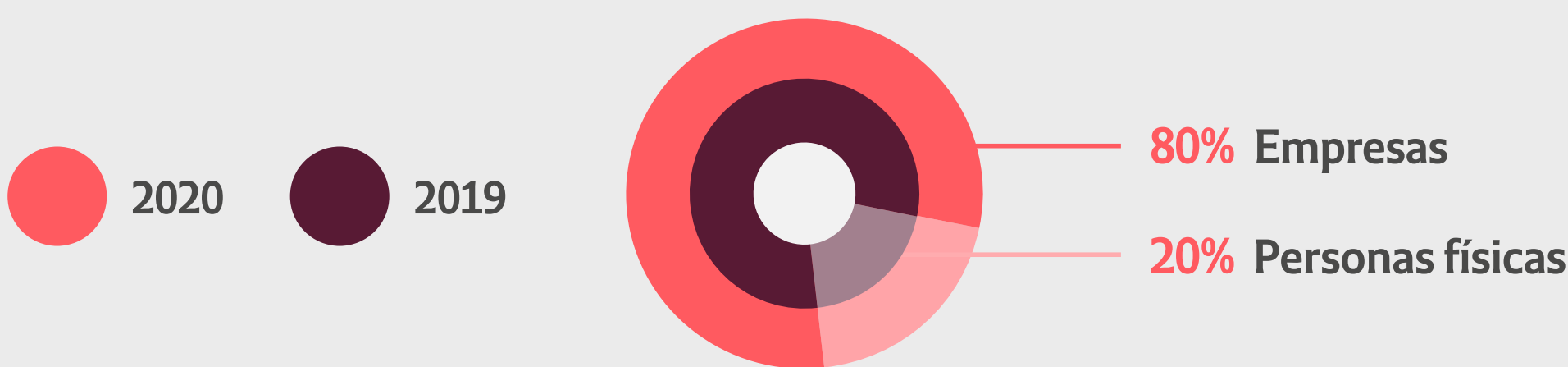


Procedencia sectorial de los clientes

Nuestra Firma trabaja en todos los sectores del derecho de los negocios.

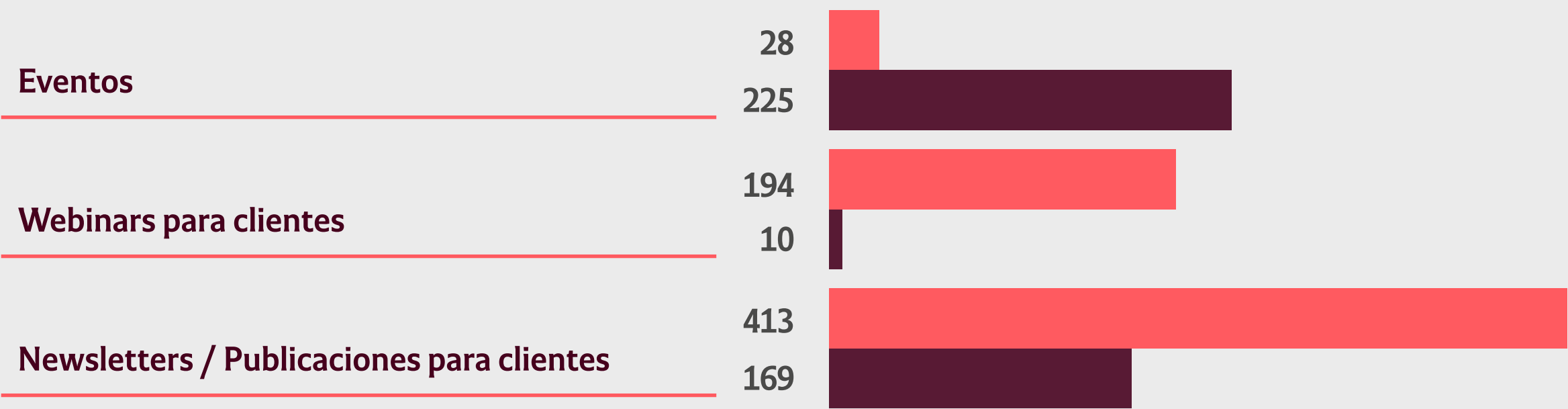


Tipología de nuestros clientes



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.

Divulgación del conocimiento a nuestros clientes



Impacto medioambiental



Emisiones de gases

Emisiones de gases ⁽¹⁾	2020 ⁽²⁾	2019	Balance
Alcance 1*	2,12	1,72	23,33%
Alcance 2**	2.126,67	3.035,50	-29,87%
Alcance 3***	7.230,21	8.869,24	-82,65%
Total Emisiones	9.359,00	11.906,46	-69,18%

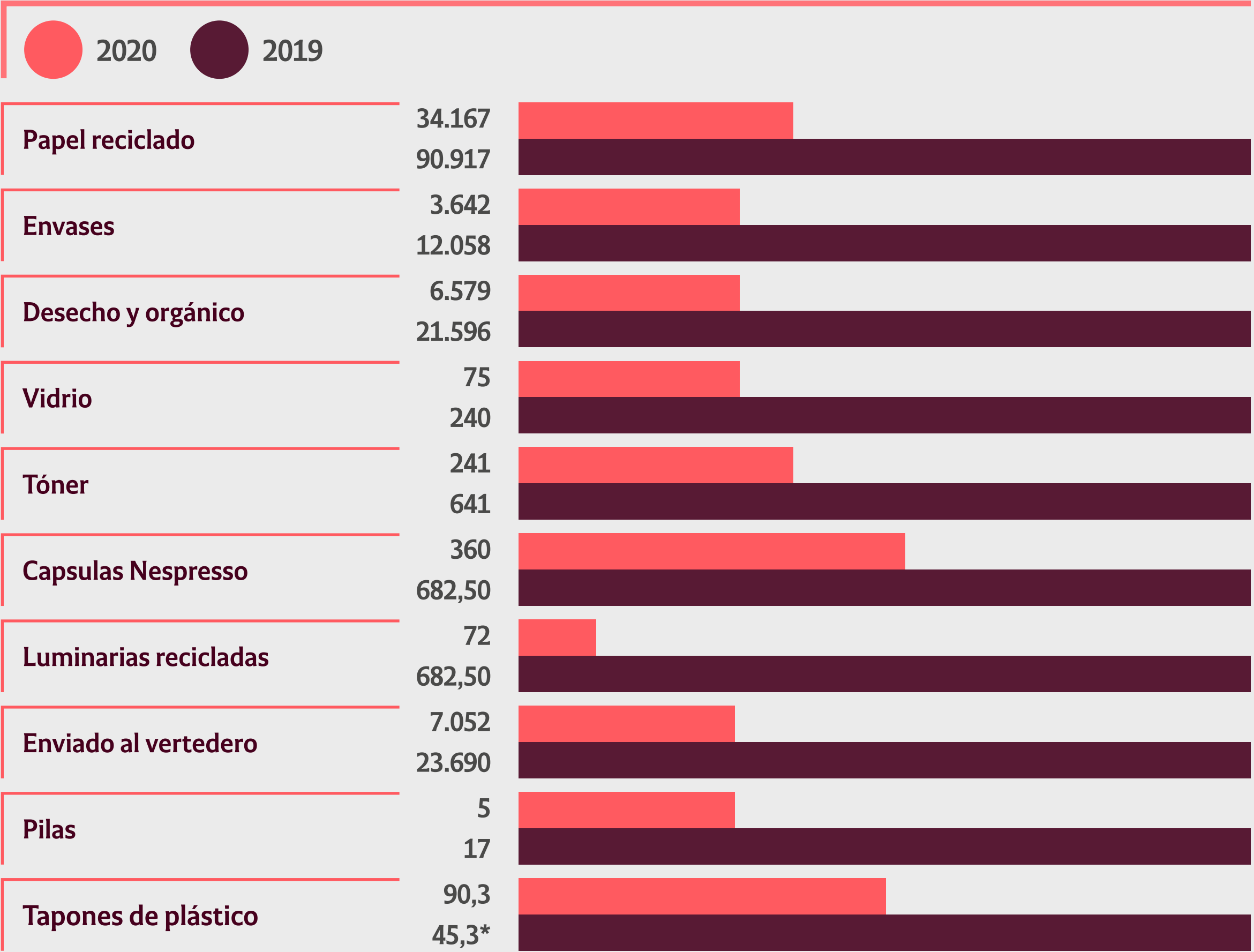
*Alcance 1: gasoil (consumido únicamente en situaciones excepcionales)
**Alcance 2: electricidad
***Alcance 3: desplazamientos al centro de trabajo, viajes profesionales y consumo de papel

Otros datos

Otros datos ⁽¹⁾	2020		2019	
	Consumo firma	Consumo por colaborador	Consumo firma	Consumo por colaborador
Papel (kg)	29.028	18,99	69.530	48,22
Residuos (kg)	34.167	6,83	90.917	63,04
	Consumo por m²		Consumo por m²	
Electricidad (kWh)	6.625.147	151.58	9.456.379	216.37

(1) Estos datos se refieren a la actividad de la firma en España. A partir del año 2021 la huella de carbono tendrá en cuenta la actividad global de la firma.
(2) Debido a las medidas de teletrabajo vigentes desde marzo 2020 en el marco de la emergencia sanitaria de la COVID-19, los consumos y residuos de nuestra actividad se han visto excepcionalmente reducidos. Estos nuevos valores deben animarnos a revisar nuestra forma de trabajar, introduciendo y consolidando los aprendizajes de este año excepcional para reducir el impacto medioambiental de nuestra actividad.

Peso total de los residuos en Kg



Unidades totales de los residuos



* Solo Barcelona

Equipo humano



Principales magnitudes

Por género 2020

Sociedades	Abogados		Paralegales		Prof. Organización		Secretarias	Total		
	Hombre %	Mujer %	Hombre %	Mujer %	Hombre %	Mujer %	Mujer %	Hombre %	Mujer %	Total
España	503 57%	376 43%	10 14%	64 86%	91 33%	188 67%	141 100%	604 44%	769 56%	1.373
Portugal	76 51%	72 49%	2 22%	7 78%	11 28%	28 72%	22 100%	89 41%	129 59%	218
Bogotá	4 80%	1 20%			1 100%		2 100%	5 62%	3 38%	8
Ciudad de México	17 77%	5 23%			3 75%	1 25%	3 100%	20 69%	9 31%	29
Lima	10 59%	7 41%			1 33%	2 67%	2 100%	11 50%	11 50%	22
Londres	4 40%	6 60%			1 100%		1 100%	5 42%	7 58%	12
Luanda	1 100%				4 57%	3 43%	1 100%	5 56%	4 44%	9
New York	2 50%	2 50%					1 100%	2 40%	3 60%	5
Pekín		1 100%					1 100%	0	2 100%	2
Santiago de Chile	4 67%	2 33%					1 100%	4 57%	3 43%	7
Shanghai		6 100%					1 100%		7 100%	7
Total	621 57%	478 43%	12 14%	71 86%	112 34%	222 66%	176 100%	745 44%	947 56%	1.622

Por edades 2020

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
España	307	446	126	13	57	4	45	192	42	10	105	26	375	800	198
Portugal	63	73	12	1	4	4	5	27	7		18	4	69	122	27
Bogotá		5						1			2			8	
Ciudad de México	6	15	1				2	2		1	2		9	19	1
Lima	5	12						3			2		5	17	
Luanda		1					1	6		1			2	7	
Londres	4	6					1				1		5	7	
New York		4									1			5	
Pekín	1										1		1	1	
Santiago de Chile	2	4									1		2	5	
Shanghái	2	4								1			3	4	
Total	390	570	139	14	61	8	54	231	49	13	133	30	471	995	226

Equipo humano



Nº de colaboradores por género 2020

	Nº Co-laboradores	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Socios	225	34	15%	191	85%
Consejeros	72	22	31%	50	69%
Asociado Sr.	87	39	45%	48	55%
Asociado Principal	171	91	53%	80	47%
Asociado	299	150	50%	149	50%
Asociado Junior	167	97	58%	70	42%
Graduados/Estagiarios	62	35	56%	27	44%
SKL/KL	16	10	63%	6	38%
Total Abogados	1099	478	43%	621	57%
Prácts. Abogados	102	49	48%	53	52%
Paralegales	83	71	86%	12	14%
Secretarias	176	176	100%	0	0%
Organización	334	222	66%	112	34%
Prácts. Organización	32	19	59%	13	41%
Total CGP (sin prácticas)	1692	947	56%	745	44%

*Datos de heads a cierre de año 2020

Incorporaciones 2020

	Hombre	%	Mujer	%	Total
Abogados	70	50%	70	50%	140
Paralegales			8	100%	8
Prof. Organización	15	44%	19	56%	34
Secretarias			11	100%	11
Total	85	44%	108	56%	193

Promociones internas: abogados 2020

Tipo promoción	Hombres	Mujeres	Total
Asociado	24	48	72
Asociado Principal	23	23	46
Asociado Senior	7	8	15
Socio	5	4	9
Consejero	2	2	4

Datos de maternidad y paternidad

Maternidades	2020	2019
Nº de maternidades con reingreso	43	53
Nº de maternidades que han sido baja de empresa	4	9
Excedencias	4	6
Bajas voluntarias / despidos	3	
Paternidades		
Nº de paternidades con reingreso	39	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

	2020	2019
Servicios de salud	Número	Número
Consultas servicio médico	504	1.198
Prevención del ictus		
Consultas sobre ergonomía	94	176
Citas		
Salud y Prevención de Riesgos Laborales		
Reconocimientos médicos	204	788
Fisioterapia y osteopatía	238	703
Nutrición	14	87
Vacunación de la gripe*		134
Medición de calidad de aire interior: Madrid		
Legionella: Madrid y Barcelona		
Simulacro de emergencia: **		
Cumplimiento del RITE: Madrid y Barcelona		
Accidentes de trabajo leves***		
Con baja		11
Sin baja	8	30
In itinere	5	17
In misión	1	6
En el centro de trabajo	2	18
Género		
Hombre	2	6
Mujer	6	35

*Se anula la campaña por dar prioridad al Servicio Nacional de Salud.
** Debido a las restricciones por Covid-19 no se ha realizado simulacros de emergencia.
*** No se han producido accidentes de trabajo graves.

Equipo humano



Formación

	Asistentes 2020	Asistentes 2019
Prevención de Riesgos laborales	430	562
Pill formativa “Plan de retorno a la oficina (Covid-19)”	1.772	
Modulo “Gestión emocional en el contexto actual”	280	
Claves para una mejor experiencia de teletrabajo	795	
Curso hipopresivos	22	
Brigadas de emergencias****		70
Primeros auxilios		40
Uso de desfibriladores		11
Escuela de nutrición Online		221
Dormir bien		6
Curso práctico de conducción segura: motos y coches		17
Yo, mí, me, conmigo. Salud emocional		10
Escuela de espalda		51
Total	3.299	988

**** Al ser formación presencial, se anula el Plan de Formación.

Desglose de horas de Formación

2020				2019		
Colectivo	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Abogados	18.059,24	18.077,26	36.136,49	13.498,90	12.902,10	26.401,00
Secretarias	3.044,08		3.044,08	2.132,30		2.132,30
Paralegales	1.696,11	319,66	2.105,77	1.112,30	253,20	1.365,50
Prof. de organización	3.628,97	1.908,85	5.537,83	2.353,40	1.364,10	3.717,50

Competencias Lingüísticas

Idiomas			
Inglés	La mayoría de los empleados de Cuatrecasas hablan y escriben en inglés.		
	Nota media abogados	C1.1	
	Nota media organización	B2.2	
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	
		2020	2019
	Francés	99	98
	Alemán	41	49
	Portugués	6	6
	Italiano	14	15

Remuneración



De conformidad con los Estatutos Sociales, el desempeño del cargo de administrador es gratuito. Consecuentemente, los miembros del Consejo de Administración no han percibido cantidad alguna por su pertenencia al órgano de administración. Las percepciones que han obtenido los administradores de la Sociedad, durante el ejercicio se han devengado por su prestación accesoria de trabajo conforme a idénticos criterios a los aplicados al resto de socios profesional.

La remuneración media de los consejeros, por todos los conceptos y desagregada por sexos es la siguiente:



Las funciones de la alta dirección son ejercidas por los miembros del consejo de administración.

Remuneración

Distribución de salario - promedio

Colectivo	Mujer							
	2020				2019			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total
First Line Top management*		154.577,00 €		154.577,00 €		143.100,00 €		143.100,00 €
Top management		88.559,00 €		88.559,00 €		88.250,00 €		88.250,00 €
Middle management		56.583,88 €	88.936,50 €	57.877,98 €		57.958,14 €	89.115,00 €	59.441,80 €
Professional	34.930,46 €	44.693,62 €	29.339,50 €	34.914,55 €	28.566,11 €	34.641,80 €	43.262,08 €	33.908,10 €
Administrative	21.075,71 €	24.214,98 €	28.336,82 €	24.418,68 €	21.948,58 €	24.092,41 €	29.746,68 €	24.680,98 €
Secretarias	21.900,00 €	30.626,90 €	36.657,69 €	31.120,04 €	21.735,78 €	31.550,74 €	36.841,95 €	31.473,58 €
Paralegales	26.529,50 €	31.230,13 €	32.859,75 €	30.597,50 €	24.820,91 €	32.260,63 €	35.505,13 €	30.605,54 €

Colectivo	Hombre							
	2020				2019			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total
First Line Top management*			211.182,38 €	211.182,38 €			203.009,75 €	203.009,75 €
Top management		101.242,75 €	82.261,00 €	98.531,07 €		98.092,18 €		98.092,18 €
Middle management		52.718,01 €	62.456,59 €	55.404,52 €		53.160,88 €	59.597,67 €	54.448,23 €
Professional	28.837,10 €	38.781,50 €	41.842,78 €	36.140,80 €	29.504,90 €	40.424,66 €	43.735,55 €	36.549,87 €
Administrative	20.512,50 €	27.543,93 €		25.534,95 €	20.316,75 €	28.013,74 €		26.730,91 €
Secretarias								-
Paralegales	22.666,67 €	30.145,71 €		27.902,00 €	21.694,78 €	28.393,67 €		25.348,72 €

* General Management se integra en 2019 en First Line Top management

Colectivo	Mujer							
	2020				2019			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total
SKL/KL*		95.440,90 €		95.440,90 €				
Graduados	30.958,33 €			30.958,33 €	26.917,97 €			26.917,97 €
Asociado Junior	35.262,85 €			35.262,85 €	35.749,42 €	41.655,00 €		35.873,75 €
Asociado	44.618,52 €	52.816,34 €		47.990,20 €	46.206,91 €	56.040,26 €		50.962,38 €
Asociado Principal		79.120,20 €		79.120,20 €	75.520,00 €	86.662,26 €		86.493,44 €
Asociado Senior		115.300,60 €	100.313,00 €	114.190,40 €		126.540,85 €	117.904,85 €	125.461,35 €
Consejeros **		174.338,81 €	141.045,88 €	163.934,77 €		187.873,25 €	133.375,53 €	175.296,86 €

Colectivo	Hombre							
	2020				2019			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total
SKL/KL*		90.589,16 €	107.000,00 €	93.324,30 €				
Graduados	29.045,45 €			29.045,45 €	28.481,87 €			28.481,87 €
Asociado Junior	34.672,10 €	38.552,00 €		34.793,35 €	34.476,04 €	36.623,13 €		34.557,06 €
Asociado	45.931,69 €	52.015,98 €		48.797,85 €	46.416,90 €	55.693,36 €		50.975,16 €
Asociado Principal		77.733,27 €	94.066,08 €	78.001,02 €		84.809,41 €	90.181,14 €	85.012,11 €
Asociado Senior		116.877,99 €	130.944,00 €	117.291,70 €		126.603,56 €	108.150,00 €	126.130,40 €
Consejeros **		170.794,16 €	251.712,43 €	209.948,16 €		179.243,79 €	147.250,79 €	158.735,46 €

* En 2020 se aprueba la nueva carrera y escala retributiva de los abogados del Área de Conocimiento e Innovación. En 2019 estaban incluidos dentro de las categorías de Asociados.

**Categoría Profesional

Remuneración

Ratio salarial

Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas.

Categoría	Ratio mujer vs hombre	
	Promedio remuneración	
	2020	2019
SKL/KL*	2,27%	
Graduados	6,59%	-5,49%
Asociado Junior	1,35%	3,81%
Asociado	-1,66%	-0,03%
Asociado Principal	1,43%	1,74%
Asociado Senior	-2,64%	-0,53%
Consejeros	-21,92%	10,43%

Profesionales de organización	Ratio mujer vs hombre	
	Promedio remuneración	
	2020	2019
First Line Top management**	-26,80%	-29,51%
Top management	-10,12%	-10,03%
Middle management	4,46%	9,17%
Professional	-3,39%	-7,23%
Administrative	-4,37%	-7,67%
Secretarias ***		
Paralegales	9,66%	20,74%

* En 2020 se aprueba la nueva carrera y escala retributiva de los abogados del Área de Conocimiento e Innovación. En 2019 estaban incluidos dentro de las categorías de Asociados.
**General Management se integra en 2019 en First Line Top management
***Representado únicamente por uno de los géneros

Organización diálogo social y convenios colectivos



Organización del diálogo social y procedimientos de información y negociación

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

Convenios colectivos

Porcentaje de colaboradores cubiertos por convenios colectivos

2020				2019	
España*					
Colectivo	Normativa	Número	%	Número	%
Abogados	RLEA, Real Decreto 1331/2006	622	56%	622	53,80%
Organización	Convenio Colectivo	520	44%	535	46,20%
Total		1.182	100%	1.157	100%

Portugal**

Colaboradores con relación laboral	Convenio Colectivo	67	70
------------------------------------	--------------------	----	----

Internacional ***

Organización	Convenio Colectivo	55	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
***Datos oficinas internacionales salvo PTG, teniendo en cuenta asimilaciones, a 31/12/2020

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.



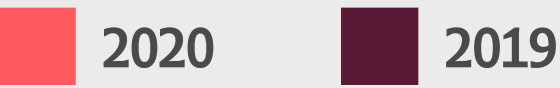
Derechos humanos

Denuncias por casos de vulneración de los Derechos Humanos

No ha habido casos de vulneración de Derechos Humanos.

Respeto de los Derechos Humanos

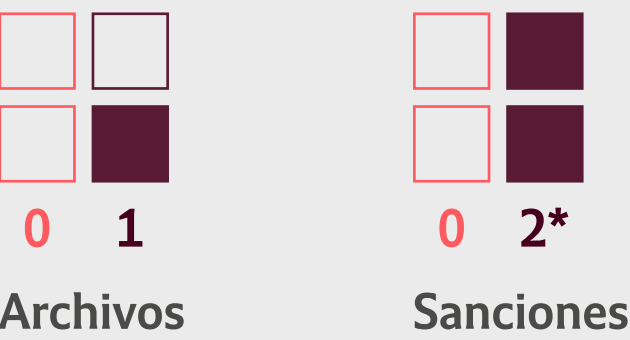
Como firma adherida a los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, y por la propia actividad del despacho y el ejercicio de la abogacía, Cuatrecasas apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos, los Derechos Fundamentales, cualquier código legal o jurídico y rechaza el trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil.



Consejo de Ética

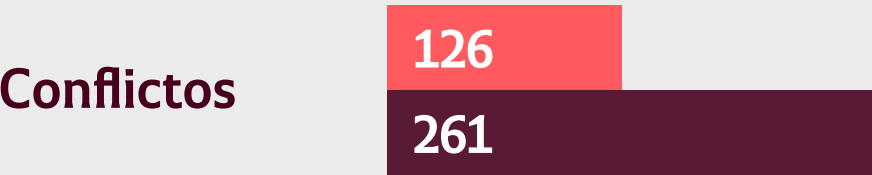


Archivos y sanciones



*Los expedientes sancionadores en 2019 fueron resueltos ese mismo año, uno mediante archivo, y el otro se elevó al Consejo de Administración para su resolución parcial con sanción. Una parte quedó suspendida a la espera de resolución externa sobre uno de los hechos.

Órgano de Control Interno (OCI)



Comité de Admisión de Asuntos, Conflictos de Interés (CACI)



Comisión de prevención del acoso



Tipología de infracción denunciada



Archivos y sanciones



*Archivo por renuncia de parte.

Indicadores

GRI	Indicador	Apartado	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
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 Consejero Delegado				3
GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Anexo (Riegos y oportunidades)				31
Perfil de la organización						
GRI 102-1	Nombre de la organización	Carta del Consejero Delegado, Contacto, Anexo (Objeto social)				3, 31,47
GRI 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios; incluida una explicación de cualquier producto o servicio que esté prohibido en ciertos mercados	Conoce Cuatrecasas(Principales magnitudes)				6
GRI 102-3	Ubicación de la sede	Anexo, Contacto				31, 47
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	Conoce Cuatrecasas(Presencia geográfica)				6
GRI 102-5	Propiedad y forma jurídica: Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	Anexo (Objeto Social)	Cuatrecasas es una sociedad limitada profesio- nal (SLP) estructurada en un partnership.			31
GRI 102-6	Mercados servidos: incluir las ubicaciones geográficas en las que se ofrecen los productos y servicios; los secto- res servidos y los tipos de clientes y beneficiarios	Conoce Cuatrecasas(Presencia geográfica, servicio al cliente) Comprometidos con nuestros clientes y el Green Deal (Aportación de valor al negocio)				6
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 can- tidad de productos o servicios proporcionados o prestados	Principales magnitudes; Equipo Humano y Anexos (Equipo Humano)				
GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	Presencia geográfica y Anexo (Equipo Humano)		8	6	6, 34, 35, 36
GRI 102-9	Cadena de suministro: incluidos los elementos principales relacionados con las actividades, marcas principales, productos y servicios de la organización	Comprometidos con nuestros clientes y el Green Deal (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	Comprometidos con nuestros clientes y el Green Deal (Estratégia Digital, medioambiente)				12, 16, 18
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	Las personas en el Centro (Pro Bono), Anexo (Enti- dades asesoradas en el Programa Pro Bono, Apro- taciones a Fundaciones)				26, 39
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 (Entidades asesoradas en el Programa Pro Bono, Aprotaciones a Fundaciones)		17		26, 39
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)				38
Aspectos materiales y cobertura						
GRI 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados:	Anexo (Objecto social)				31
GRI 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	Conoce Cuatrecasas (Análisis de materialidad)				8
GRI 102-47	Lista de temas materiales identificados en el proceso de definición de los contenidos del informe	Conoce Cuatrecasas (Análisis de materialidad)				8

GRI	Indicador	Apartado	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
GRI 102-48	Reexpresión de la información: informes anteriores y los motivos para dicha reexpresión		No se han producido reexpresiones de información respecto al anterior Informe.			
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	Carta Consejero Delegado Conoce Cuatrecasas (Análisis de materialidad)				3, 8
GRI 103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	Conoce Cuatrecasas (Análisis de materialidad)		1, 3 ,4, 5, 7, 8, 9, 10, 2, 13, 16, 17		8, 9
Participación de los grupos de interés						
GRI 102-40	Lista de grupos de interés con los que está implicada la organización	Carta Consejero Delegado, Conoce Cuatrecasas (Análisis de materialidad)				3, 8, 9
GRI 102-42	Identificación y selección de grupos de interés (base para identificar y seleccionar a los grupos de interés participantes)	Conoce Cuatrecasas (Análisis de materialidad)				8, 9
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	Conoce Cuatrecasas (Análisis de materialidad)				8, 9
GRI 102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	Conoce Cuatrecasas (Análisis de materialidad)		16		8, 9
Perfil del Informe						
GRI 102-50	Periodo objeto del informe: para la información proporcionada		Año natural 2020			
GRI 102-51	Fecha del último informe (si procede, la fecha del informe más reciente)		Año natural 2019 y primer semestre del 2020			
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	Carta Consejero Delegado				
GRI 102-55	Índice de contenidos GRI	Indicadores				
GRI 102-56	Verificación externa		Este informe no cuenta con verificación externa			
Gobierno						
GRI 102-18	Estructura de gobernanza	Ética, integridad y gobierno (Buen Gobierno Corporativo), Anexo (Objeto social)				
GRI 102-19	Delegación de autoridad (para temas económicos, ambientales y sociales del máximo órgano de gobierno a los altos ejecutivos y otros empleados)	Conoce Cuatrecasas (Sistema de gobierno y gestión de la sostenibilidad), Ética, integridad y gobierno (Buen Gobierno Corporativo)				10, 29
GRI 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	Conoce Cuatrecasas (Sistema de gobierno y gestión de la sostenibilidad), Ética, integridad y gobierno (Buen Gobierno Corporativo),				10, 29
GRI 102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	Conoce Cuatrecasas (Análisis de materialidad)				8
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)	Conoce Cuatrecasas (Sistema de gobierno y gestión de la sostenibilidad), Ética, integridad y gobierno (Buen Gobierno Corporativo)				10, 29
GRI 102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	Ética, integridad y gobierno (Buen Gobierno Corporativo)				28

GRI	Indicador	Apartado	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
GRI 102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	Ética, integridad y gobierno (Buen Gobierno Corporativo)				28
GRI 102-25	Conflictos de intereses	Ética, integridad y gobierno (Ética, integridad) Anexo (Informes de comités internos)				28, 39
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	Conoce Cuatrecasas (Sistema de gobierno y gestión de la sostenibilidad), Ética, integridad y gobierno (Buen Gobierno Corporativo)				10, 29
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	Conoce Cuatrecasas (Sistema de gobierno y gestión de la sostenibilidad), Ética, integridad y gobierno (Buen Gobierno Corporativo)				10, 29
GRI 102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Ética, integridad y gobierno (Buen Gobierno Corporativo)				29
GRI 102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	Conoce Cuatrecasas (Sistema de gobierno y gestión de la sostenibilidad), Ética, integridad y gobierno (Buen Gobierno Corporativo) Anexo (Riesgos y oportunidades)				10, 29, 31
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	Conoce Cuatrecasas (Sistema de gobierno y gestión de la sostenibilidad), Ética, integridad y gobierno (Buen Gobierno Corporativo) Anexo (Riesgos y oportunidades)				10, 29, 31
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	Conoce Cuatrecasas (Sistema de gobierno y gestión de la sostenibilidad), Ética, integridad y gobierno (Buen Gobierno Corporativo) Anexo (Riesgos y oportunidades)				10, 29, 31
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	Conoce Cuatrecasas (Sistema de gobierno y gestión de la sostenibilidad)				10
GRI 102-33	Comunicación de preocupaciones críticas: el proceso para comunicar preocupaciones críticas al máximo órgano de gobierno	Ética, integridad y gobierno (Lucha contra la corrupción)				28
GRI 102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	Anexo (Riesgos y oportunidades)				31
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		Cuatrecasas dispone de escalas retributivas internas para los distintos colectivos, con bandas de retribución fija y variable por categoría. Las políticas retributivas permiten aportar objetividad y rigor al sistema de incorporación, desarrollo y promoción en la Firma.			

GRI	Indicador	Apartado	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
GRI 102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	Ética, integridad y gobierno (Buen Gobierno Corporativo)				29
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	Anexo (Remuneración)				36, 37, 38
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.	Anexo (Remuneración)				36, 37, 38
Ética e integridad						
GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	Ética, integridad y gobierno (Valores, Ética e integridad)		16	10	28
GRI 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Ética, integridad y gobierno (Ética e integridad)		16	10	28
INDICADORES POR ASPECTO						
Economía						
Desempeño económico						
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Conoce Cuatrecasas (Principales magnitudes)		8		6
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 136.426 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	Anexo (Impacto Medioambiental)		7, 12, 13	7, 8, 9	33
GRI 302-2	Consumo energético fuera de la organización		No relevante por el tipo de actividad de la organización			
GRI 302-3	Intensidad energética	Anexo (Impacto Medioambiental)				33
GRI 302-4	Reducción del consumo energético	Anexo (Impacto Medioambiental)		7, 12, 13	7, 8, 9	33
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Anexo (Impacto Medioambiental)		7, 12, 13	7, 8, 9	33
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Anexo (Impacto Medioambiental)		7, 12, 13	7, 8, 9	33
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Anexo (Impacto Medioambiental)		7, 12, 13	7, 8, 9	33
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	Anexo (Impacto Medioambiental)		7, 12, 13	7, 8, 9	33
GRI 305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	N/A				

GRI	Indicador	Apartado	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
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	Anexo (Equipo humano)		5	6	35
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)		5	4, 6	35
Relaciones entre los trabajadores y la dirección						
GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Anexo (Organización, Diálogo social y convenios colectivos)		8	3	38
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 (Equipo Humano)		3, 8	6	35
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	3, 8	6	
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.	3, 8	6	
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 (Equipo humano)		4, 8	6	22, 36
GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Las Personas en el centro (Gestión del talento), Anexo (Equipo humano) Comprometidos con nuestros clientes y el Green deal (Estrategia Digital)		4, 8	6	15, 16, 21
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	Las Personas en el centro (Gestión del talento)		4, 8	6	22
Diversidad e igualdad de oportunidades						
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Las personas en el Centro (Igualdad diversión y inclusión) Anexo (Equipo humano)		5	4, 6	23, 34
Igualdad de retribución entre hombres y mujeres						
GRI 405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Anexo (Remuneración)	No existen diferencias significativas de salario por género y categoría laboral	5, 8, 10	1, 2, 6	36, 37, 38

GRI	Indicador	Apartado	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales						
GRI 103-2	El enfoque de gestión y sus componentes: a. Una explicación de cómo la organización gestiona el tema b. Una declaración del propósito del enfoque de gestión c. Una descripción de lo siguiente, si el enfoque de gestión incluye ese componente: políticas, compromisos, objetivos y metas; responsabilidades; recursos; mecanismos formales de queja y/o reclamación y acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas.	Ética, integridad y gobierno (Buen Gobierno Corporativo y Ética e Integridad)		1, 3 ,4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16, 17		3, 28, 29
Derechos Humanos						
No discriminación						
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Anexo (Informes de Comités Internos)		5, 8, 16	1, 2	39
Sociedad						
Lucha contra la corrupción						
GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Anexo (Informes de Comités Internos)		16	10	39
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética, integridad y gobierno (Ética e Integridad)		16	10	28
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas		No se ha producido ningún caso	16	10	
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	16	10	
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

Directora ESG

Informe de Sostenibilidad Corporativa 2020



CUATRECASAS