CUATRECASAS

INFORME DE **SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA** 2021

ESTADO INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO
FORMA PARTE DEL INFORME DE GESTIÓN

ÍNDICE

PROGRESOS Y DESAFÍOS 03

PRESENTACIÓN 05

ENTORNO - NUESTRO MUNDO HOY 07
Compromiso con el desarrollo socioeconómico: valor para el cliente y el equipo 07
Sostenibilidad 08

BUEN GOBIERNO, ÉTICA Y TRANSPARENCIA 10
Nuestros valores 10
Gobierno corporativo 10
Ética, cumplimiento normativo y lucha contra la corrupción 11
Seguridad de la información, privacidad y protección de datos 12
Fiscalidad responsable 12
Derechos humanos 13

LAS PERSONAS EN EL CENTRO 14
Principios de la gestión de nuestro equipo 14
Contratación y relaciones laborales 14
Formación y desarrollo 15
Igualdad, diversidad e inclusión 16
Salud, seguridad y bienestar 18
Contribución social. Pro bono 19
Colaboraciones y filiaciones 20

PLANETA Y CAMBIO CLIMÁTICO 21
Gestión medioambiental 21
Actividad comprometida con la sostenibilidad 21
Mitigación y adaptación 21
Economía circular 22
Formación y difusión 22

INNOVACIÓN E IMPACTO 23
I+D+I 23
ESG en nuestros servicios 24
Estrategia Digital 26
Compra responsable 26

RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS 28
Compromisos y canales de diálogo con los grupos de interés 28

ANEXOS 29
Sobre este informe 29
Perfil de la Organización 30
Aportación de valor en el negocio 32
1. Anexo | Buen Gobierno, ética y transparencia 34
2. Anexo | Planeta y cambio climático 41
3. Anexo | Las personas en el centro 44
4. Anexo | Innovación e impacto 60
5. Anexo | Relación con grupos de interés 61
6. Anexo | Capital Financiero 63
Tabla de indicadores GRI-Pacto Mundial 65
Tabla de indicadores EINF 72
Contacto 77
Informe de verificación independiente 78

PROGRESOS Y DESAFÍOS

Ha llegado el momento de hacer balance del año 2021. Este informe muestra algo de lo que nos sentimos muy satisfechos: la enorme capacidad de trabajo y adaptación de nuestros equipos en un ejercicio todavía marcado por la COVID-19 y por las repercusiones sociales y económicas de la pandemia.

El año 2021 ha sido el primero de los tres que cubre nuestro Plan Estratégico 2021-2023. Un plan que diseñamos en el 2020, en un contexto de enorme incertidumbre global y al que dotamos de gran ambición en torno a tres ejes clave: diferenciarnos a través del valor de nuestros servicios legales a cada cliente, cada mercado y cada sector de actividad; reforzar el valor que aportamos a cada persona que integra nuestro equipo humano, en un entorno de trabajo, de formación y de desarrollo profesional únicos y en igualdad de oportunidades; y consolidar nuestros servicios en Latinoamérica como elemento estratégico. Todo ello en línea con unas políticas ESG tan firmes como resolutivas, pues, si algo hemos aprendido de la crisis global que vivimos desde que irrumpiera la COVID-19, es la necesidad imperiosa de reorientar la actividad económica poniendo a las personas y al planeta en el centro.

El pasado año ha sido un ejercicio de crecimiento, no solo en cuanto a ventas, con resultados muy positivos, sino también de nuestro equipo humano (391 personas se han incorporado a Cuatrecasas, 75 de ellas en las cuatro oficinas que tenemos en Latinoamérica). Uno de nuestros mayores logros ha sido el importante nivel de comunicación y confianza que se ha establecido con profesionales y colaboradores. Prueba de ello es el éxito del programa de trabajo flexible Cuatrecasas Smart Work que, en apenas unos meses desde su implantación, se ha establecido como claro indicador de nuestra capacidad para trabajar de forma eficiente, colaborativa, con el apoyo de la tecnología y rompiendo prejuicios y hábitos del pasado.

Siendo grandes los avances conseguidos en el primer año del plan que guía nuestra estrategia, tanto o más importante es señalar los retos que tenemos para los próximos dos años. Los resumimos en los siguientes puntos:

— Desarrollar nuevo conocimiento, honesto y de valor, que acompañe a los clientes en los deberes y responsabilidades corporativos en materia medioambiental y de derechos humanos. Y, asimismo, contribuir con nuestros servicios a los objetivos de lucha contra el cambio climático fijados en el Acuerdo de París y en las legislaciones y planes de cada región y país.

— Seguir mejorando nuestros programas de formación interna (como ya lo han hecho en 2021), consolidando la formación electrónica al lado de la presencial y ampliándolas a nuevos ámbitos de conocimiento como, por ejemplo, el tecnológico. Igualmente, el nuevo paradigma empresa, clima y derechos humanos exige una coherente renovación de los programas de formación de nuestros equipos, tanto de abogados como de organización.

— Continuar reduciendo nuestra huella medioambiental que, ahora, ya calculamos de forma global para todas nuestras oficinas. Una base optimista que nos proporciona un motivo adicional para afrontar cambios de hábitos de trabajo y de desplazamiento, no solo para hacerlo mejor y de forma más eficiente, también para reducir impactos en el medioambiente.

— Mejorar todavía más los índices de presencia de las mujeres en los puestos de gestión. Cerramos 2021 con un 47% de los comités de la Firma con representación paritaria y con un índice del 16% de mujeres en nuestro *partnership*. Aun así, nos queda camino hasta conseguir la paridad.

— Hacer que, un año más, volvamos a demostrar que somos una firma abierta a la diversidad en el ámbito LGBTI+. Los resultados de 2021 nos animan a actuar en favor de otras diversidades, en especial por la integración en nuestros equipos de personas con discapacidad.

— Seguir avanzando en la práctica pro bono, una larga y contrastada experiencia que en el año 2021 ha vuelto a crecer, y que nos indica que es el momento de transformar estos servicios en una herramienta de impacto general que contribuya a la protección de los derechos humanos.

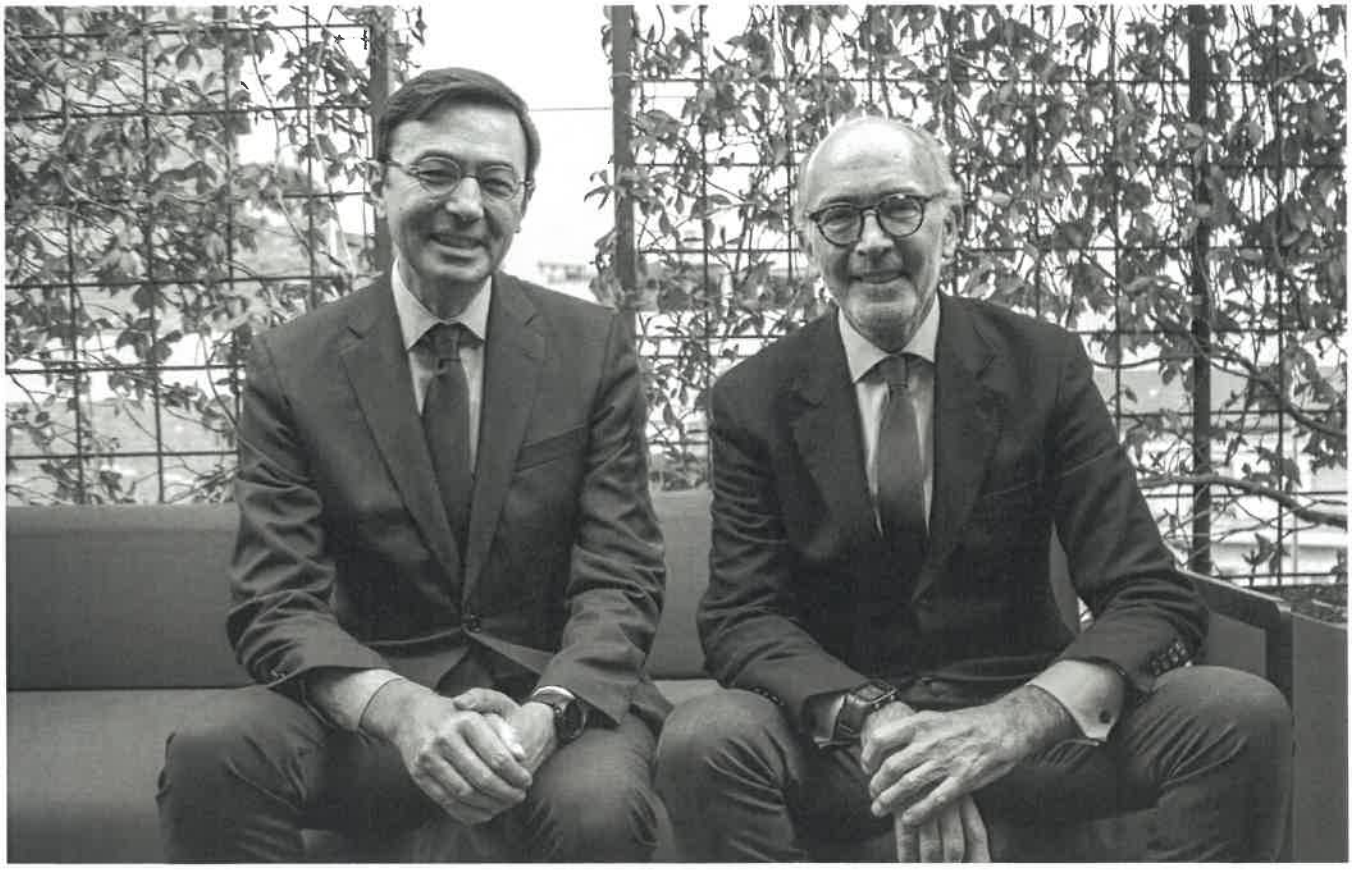
En esa línea de progreso continuado, apostamos por planes de acción que, acordes con indicadores y mecanismos de seguimiento, renuevan nuestro compromiso con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) marcados en la Agenda 2030.

Seguimos avanzando.

30 de marzo de 2022

Rafael Fontana
Presidente de Cuatrecasas
rafael.fontana@cuatrecasas.com
CV in

Jorge Badía
Consejero delegado de Cuatrecasas
jorge.badia@cuatrecasas.com
CV in



PRESENTACIÓN

Nos gusta el derecho y nos gustan las personas. Escuchamos a nuestros clientes, resolvemos sus problemas jurídicos más exigentes y les aportamos soluciones honestas en cualquier territorio, con los mejores equipos y los mejores abogados. Nuestra mayor satisfacción es la confianza que nos ofrecen para participar en la construcción de su futuro.

La información presentada en este informe comprende aquellas sociedades en las que Cuatrecasas tiene control financiero (ver Introducción Anexos), y se da de forma agregada excepto en aquellos casos en los que se indica expresamente. Cuando hacemos alusión a la Firma estamos dando información relativa a las sociedades que prestan servicios jurídicos a las empresas en cada país en el que ejercemos la abogacía.

TOTAL DE OPERACIONES (INGRESOS €)

2021	2020	2019
349.956.214	315.316.187	316.384.628

EVOLUCIÓN

2021	2020	2019
+11,0%	-0,3%	+14,1%

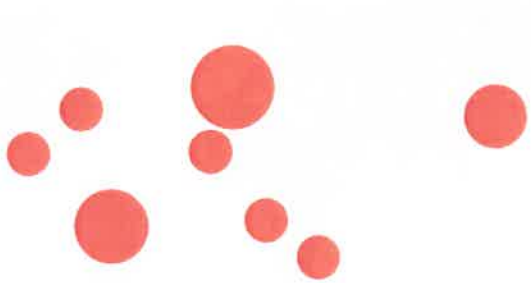
PRESENCIA GEOGRÁFICA

Cuatrecasas tiene presencia en 13 países localizados en 4 continentes a través de 27 oficinas. Su estrecha colaboración con firmas líderes de otros países permite ofrecer un equipo adaptado a las necesidades de cada cliente y situación.

España — Alicante, Barcelona, Bilbao, Girona, Madrid, Málaga, Palma, San Sebastián, Sevilla, Valencia, Vigo, Vitoria, Zaragoza.

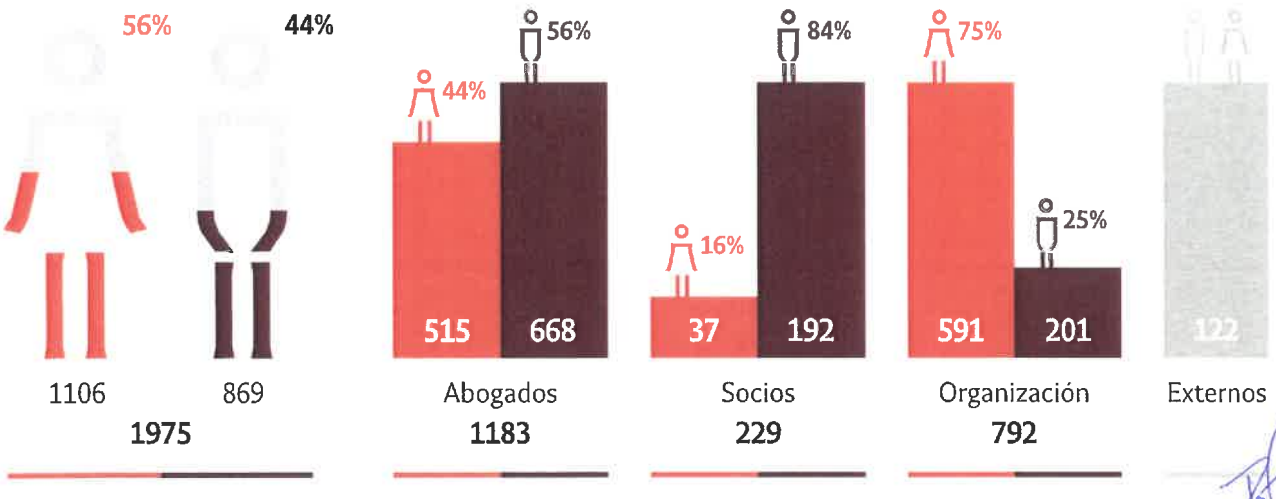
Portugal — Lisboa, Oporto.

Internacional — Bogotá, Bruselas, Casablanca, Ciudad de México, Lima, Londres, Luanda*, Maputo*, Nueva York, Pekín, Santiago de Chile, Shanghái.



* A través de acuerdo de colaboración con firma local

EQUIPO



ÁMBITOS DE MATERIALIDAD

Con este informe rendimos cuentas sobre la gestión de Cuatrecasas en los ámbitos no financieros que nuestros grupos de interés han señalado como prioritarios.

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

Tras describir el entorno económico y social en el que operamos, **en la sección III rendimos cuentas sobre el gobierno y la gestión de actividad de la Firma,** que abarca desde el sistema de gobierno corporativo y las políticas de sostenibilidad hasta los códigos y normas de ética, integridad y convivencia, la política fiscal, los procesos de cumplimiento legal y de lucha contra la corrupción y la gestión responsable de la seguridad y privacidad de la información que los clientes nos confían.

En la sección IV tratamos la gestión de nuestro equipo humano y la contribución de Cuatrecasas al entorno, desde la selección del talento y las relaciones laborales hasta la formación y desarrollo profesionales y temas tan importantes como son la igualdad de oportunidades y la salud y el bienestar de nuestros colaboradores. Asimismo, repasamos las principales acciones y resultados de nuestra contribución en la protección de los derechos humanos y el desarrollo social.

En las secciones V y VI rendimos cuentas en cuanto a nuestra gestión medioambiental y sobre la contribución al desarrollo socioeconómico. Recogemos nuestra aportación en términos de innovación, conocimiento y adaptación de servicios con el objetivo determinante de contribuir al desarrollo económico sostenible y a mitigar y gestionar adecuadamente nuestro impacto medioambiental.

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 en torno a los ODS.

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

ACTIVIDAD DE NUESTROS SERVICIOS

POLÍTICAS CORPORATIVAS

CONTRIBUCIÓN AL ENTORNO

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

ENTORNO - NUESTRO MUNDO HOY

En Cuatrecasas somos testigos del rediseño de las obligaciones y responsabilidades de la empresa en el mercado global: los retos económicos y sociales propios de cada país o región se enmarcan ahora en un contexto compartido de emergencia climática y de reinterpretación de las relaciones que se establecen entre la actividad empresarial, el planeta y la sociedad. A ello se une una necesidad cada vez más intensa de defender el Estado de derecho en un contexto de amenaza global de sus valores.

Por primera vez, el *Global Risk Report 2020* del Foro Económico Mundial señala cuáles son los cinco principales riesgos inherentes a la sostenibilidad: fracaso de la acción climática *(climate action failure)*, clima extremo *(extreme weather)*, pérdida de la biodiversidad (*biodiversity loss*), erosión de la cohesión social *(social cohesion erosion)*, y crisis del sustento o subsistencia *(livehood crisis)*. La situación global requiere tanto de la acción de los Estados como la implicación de las empresas, actores necesarios a la hora de afrontar todos y cada uno de estos riesgos.

En paralelo al debate sobre la necesidad de impulsar un capitalismo consciente *(stakeholder capitalism)* y de redefinir el propósito empresarial, asistimos a un cambio de estrategia del legislador internacional, regional y doméstico que formula responsabilidades nuevas y específicas para las empresas. Este cambio, liderado por la Unión Europea y fundamentado en un sentido de urgencia y de baja eficacia de los instrumentos de autorregulación corporativos, apunta hacia (i) una rendición de cuentas mejorada; (ii) el establecimiento de condiciones de sostenibilidad y gestión de impactos relacionados con los criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno (ESG) para obtener recursos financieros; y (iii) la definición de nuevos estándares de gobernanza corporativa y de gestión de las cadenas de suministro en el mercado global.

Las empresas viven, pues, en un contexto regulatorio intenso y en construcción donde cohabitan sus propios retos de negocio, un cambio de paradigma en la gestión de los recursos humanos y el talento, la necesidad de estrechar la brecha de género y en la diversidad (en su más amplia concepción) y una tecnología que avanza a más velocidad que la capacidad de regular los interrogantes que dichos avances plantean para la democracia y los derechos humanos.

Nuestro papel como abogados nunca ha sido tan desafiante, poniendo de manifiesto el valor de un servicio responsable, honesto e innovador con un objetivo específico: acompañar a nuestros clientes en tiempos de cambios profundos con un compromiso renovado y consciente respecto de los retos globales y compartidos que afrontamos.

COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO: VALOR PARA EL CLIENTE Y EL EQUIPO

En este contexto, hemos renovado nuestro compromiso con el desarrollo socioeconómico y lo hemos trasladado al Plan Estratégico 2021-2023. El objetivo es potenciar, aún más, el valor añadido que aportamos a los clientes y a nuestro equipo humano en cuanto a:

— **Calidad de nuestros servicios:** estamos implantando una política comercial basada en la especialización en sectores y mercados, convirtiendo a nuestros abogados en auténticos *business partners*.

— **Integración de la tecnología en los servicios:** la incorporamos a través de procesos e innovación con el propósito de ser más eficaces y potenciar la colaboración digital, asegurando al cliente

una mayor transparencia y una seguridad y confidencialidad de la información.

— **Apuesta por el mercado latinoamericano:** generamos una estrategia comercial común y coordinada en Latinoamérica para atender de forma eficaz las necesidades del cliente a nivel internacional y, al mismo tiempo, consolidamos nuestro proyecto de expansión en la región a través de las oficinas de Bogotá, Lima, Ciudad de México y Santiago de Chile, todas con altas perspectivas de crecimiento a corto plazo.

— **Las personas, como siempre, en el centro:** los colaboradores son la esencia de Cuatrecasas y trabajamos de manera incansable para satisfacer sus inquietudes profesionales. Modificamos el plan de carrera para que sea más flexible, trasparente y abierto a las nuevas tendencias y a las expectativas de todas las generaciones. Reforzamos los itinerarios de formación en habilidades y los incentivos para promover el progreso profesional.

SOSTENIBILIDAD

Nuestro Plan Estratégico 2021-2023 establece dos objetivos en materia de sostenibilidad: (i) mejorar la integración de la gestión de los impactos ESG en todas las áreas de la Firma e (ii) integrar soluciones honestas y de valor en nuestros servicios para que los clientes puedan gestionar mejor sus propias responsabilidades en materia medioambiental, de derechos humanos y gobernanza.

Nuestra estrategia de sostenibilidad, determinada por el Consejo de Administración, cuenta con el apoyo de la nueva Unidad ESG. Dicha unidad implementa las políticas ESG y trabaja mano a mano con los equipos de gestión internos y con los grupos de práctica en todas las oficinas.

Durante el año 2021, hemos actualizado las políticas medioambientales, de compras, de gestión de recursos humanos y de contribución social de la Firma, aprobadas por el Consejo de Administración a inicios de 2022. Para cada uno de estos ámbitos, hemos trazado planes de actuación específicos para el periodo 2022-2023 con objetivos concretos, indicadores y mecanismos de seguimiento:

— En gestión medioambiental destacan (i) la medición de la huella de carbono global de la Firma, nuestro compromiso de reducción de emisiones y la compensación de las remanentes para alcanzar la neutralidad en el año 2030, y (ii) el compromiso de integrar en nuestros servicios al cliente un asesoramiento basado en la ciencia, reconociendo su rol en la lucha contra la emergencia climática y por la transición a una economía sostenible.

— La política de gestión de los recursos humanos señala los ámbitos de igualdad y diversidad como prioritarios. Hemos establecido una estrategia de igualdad que busca llegar a una composición paritaria en los comités de gestión y en todos los estamentos de la carrera profesional e incrementar el número de socias y asociadas sénior de cara a 2023. Asimismo, nos hemos fijado el reto de acelerar la progresión en el ámbito de la diversidad sexual, funcional y generacional, mediante la elaboración de una Política de Diversidad que proyecte los valores de inclusión, no discriminación, respeto e igualdad de oportunidades que rigen el ideario de la Firma.

— Nuestra nueva política de compras y gestión de la cadena de suministro global permitirá aplicar criterios e incentivos armonizados para vigilar el respeto a los derechos laborales y humanos y reducir el impacto medioambiental.

— En el ámbito de la contribución social, nuestro objetivo es convertir la práctica legal pro bono en una herramienta de impacto aplicando nuestros recursos y conocimientos jurídicos a casos de interés general que mejoren el Estado de derecho y la protección de los derechos humanos.

Tan importante como la gestión interna es nuestra capacidad para crear conocimiento y soluciones útiles con las que nuestros clientes puedan gestionar adecuadamente sus responsabilidades, impactos y riesgos ESG.

- Nuestras Unidad ESG y Área de Conocimiento e Innovación impulsan una cartera de proyectos multidisciplinar para crear conocimiento que facilite a los clientes cumplir con sus nuevas obligaciones y responsabilidades en un marco legal emergente que regula el rol de la empresa en la gestión de las cadenas de suministro, el respeto a los derechos humanos, la transición hacia la descarbonización y el cuidado del medioambiente.
- Formaremos a todos nuestros abogados en materia medioambiental con el objetivo de que nuestros servicios estén alineados con la ciencia y con los acuerdos y reglamentaciones internacionales, regionales y domésticos sobre clima y transición verde.
- Mantenemos abiertos canales de diálogo periódicos con el cliente y con las organizaciones de la sociedad civil y foros de política pública para construir puentes de conocimiento que faciliten soluciones honestas en el tráfico jurídico, que sean coherentes con los grandes retos globales.

BUEN GOBIERNO, ÉTICA Y TRANSPARENCIA

NUESTROS VALORES

EXCELENCIA

En Cuatrecasas tenemos una permanente vocación por aprender, renovarnos y adaptarnos para ofrecer el más alto estándar de calidad jurídica y generar la mejor experiencia al cliente y sus equipos.

COHESIÓN

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

HONESTIDAD

Rendimos cuentas de nuestra actividad y damos lo mejor de nosotros, resultado del conocimiento y de saber escuchar, con transparencia y responsabilidad.

EFICIENCIA

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

MÉRITO

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

GOBIERNO CORPORATIVO

ORGANIZACIÓN Y NORMAS DE GOBERNANZA

Cuatrecasas es una sociedad limitada profesional, cuyos socios eligen al Consejo de Administración, al presidente y al consejero delegado.

La estrategia de sostenibilidad y las políticas para su aplicación son determinadas por el Consejo de Administración a propuesta del consejero delegado.

El ejercicio de las funciones y cometidos específicos de los órganos de gobierno se apoya en las direcciones de negocio y en los comités de gestión internos previstos en los estatutos de la Firma y creados por acuerdo del Consejo de Administración.

- **Gestión del equipo humano:** Dirección de Recursos Humanos, Comité de Evaluación de Asociados, Comité de Incorporaciones, Comité Académico de Evaluación y Comisión de Igualdad
- **Gestión de los servicios de organización interna:** Dirección General de Organización, Dirección de Control de Gestión, Administración y Finanzas, Dirección de Tecnologías, Dirección de Comunicación, Dirección de Marketing y Desarrollo de Negocio y Dirección de Servicios Generales.
- **Gestión y ejecución de las políticas de sostenibilidad:** Unidad ESG
- **Retribución de socios y directivos:** Comité de Evaluación de Socios.

— **Ética, deontología y convivencia:** Comité de Ética, Comisión de Prevención del Acoso y Comité de Conflictos.

— **Cumplimiento legal y normativo:** Secretaría Legal de Cumplimiento Normativo, Órgano de Control Interno (OCI), Comité Fiscal, Comité de Riegos, Comité de Protección de Datos, Comité de Seguridad de la Información y Comité de *Corporate Compliance*.

— **Direcciones de oficinas y prácticas (incluida práctica pro bono):** Directores, Área de Conocimiento e Innovación y Comité Pro Bono.

En Cuatrecasas el **25% de los cargos de responsabilidad los desempeñan mujeres.** Desde el 2019 hemos **aumentado un 4%** el porcentaje de mujeres directivas y un **2% el de socias de cuota** (ver Anexo 1).

En el funcionamiento interno nos regimos por unas normas de designación, gestión de conflictos de interés y remuneración de consejeros y directivos (ver Anexo 1).

ÉTICA, CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

POLÍTICAS Y SISTEMA DE GESTIÓN

El Código de Ética y Deontología, el Sistema de Cumplimiento Normativo y de prevención (*Corporate Compliance*, en sus diferentes ámbitos de prevención del acoso, del blanqueo de capitales, de la financiación del terrorismo y de la corrupción), la Política de Relaciones con Entidades del sector público y la Política de Inversiones son aplicados a todos los socios, abogados y demás colaboradores que presten servicio con nosotros. Todas nuestras políticas son públicas y se pueden consultar directamente en nuestra página web.

Nuestras políticas prevén el cumplimiento de las normas de convivencia, de las normas deontológicas de la abogacía y de la lucha contra la corrupción en todas sus formas. Están sujetas a revisiones periódicas, son objeto de vigilancia y formación periódica interna y están disponibles para todos los colaboradores.

— Política Anticorrupción y Soborno: actualizada en julio del 2020.

— Código de Ética y Deontología: debe ser suscrito por nuestros colaboradores al incorporarse a la Firma y, posteriormente, cada tres meses; igualmente, deben confirmar que conocen las políticas y conductas que ahí están recogidas.

— Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo: tenemos disponible para todos nuestros colaboradores un canal interno de formación sobre el tema.

CANALES DE DENUNCIA

Canal Ético: disponible para todos los que integramos Cuatrecasas, permite la denuncia de posibles infracciones de las políticas internas, garantizando la confidencialidad del denunciante. Durante 2021, el Comité de Ética ha abierto cinco expedientes, de los cuales cuatro se archivaron y uno obtuvo una resolución sancionadora. La Comisión de Prevención del Acoso no recibió ninguna denuncia (ver Anexo 1).

Comité de Ética

Nº expedientes	5
Denuncia de oficio	0
Denuncia personal	5
Denuncia externa	0
Archivos	4
Sanciones	1

Nuestros abogados están sujetos a las normas deontológicas que rigen la profesión y pueden recurrir a los canales de denuncia y queja de los colegios de abogados. Asimismo, en los contratos de prestación de servicio a clientes indicamos el nombre y contacto del socio tutor o responsable que actúa como persona de referencia a la hora de canalizar cualquier inquietud, queja o información que el cliente estime pertinente.

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN, PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

CERTIFICACIÓN ISO 27001

En Cuatrecasas contamos con la certificación ISO 27001 otorgada por BSI (British Standards Institution), que acredita procesos de mejora continua en la protección de nuestra información y, lo más importante, de la de nuestros clientes. En 2021, dicha **certificación ha sido renovada** en las oficinas de **España, Portugal, Perú, México, Chile y Colombia.**

PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

La Política de Protección de Datos de la Firma establece los principios y pautas comunes de actuación por los que debemos regirnos en materia de protección de datos personales. Igualmente garantiza el cumplimiento de la legislación aplicable y de la ética en el tratamiento de los datos de carácter personal. El objetivo clave de esta política es garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y privacidad de la información, así como el cumplimiento de las normas y requisitos aplicables vigentes en cada momento, manteniendo un equilibrio entre los niveles de riesgo y el uso eficiente de los recursos mediante criterios de proporcionalidad. En el año 2021 la hemos actualizado para extender su aplicación al conjunto de sociedades participadas sobre las que Cuatrecasas tiene control efectivo.

Las políticas de protección de datos, de seguridad de la información y de privacidad se pueden consultar directamente en nuestra web. Contamos, además, con un delegado de Protección de Datos, encargado de supervisar un correcto cumplimiento de la normativa vigente (data.protection.officer@cuatrecasas.com).

En 2021, la Firma realizó un curso en materia de protección de datos para todas las nuevas incorporaciones.

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LOS USUARIOS DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y DISPOSITIVOS DIGITALES

Informa a nuestros colaboradores de las normas de uso de los sistemas de información y dispositivos digitales, con el objetivo de proteger y salvaguardar toda la información de la Firma. Dicho código, disponible en la página web de Cuatrecasas, es aplicable tanto dentro como fuera de nuestras instalaciones.

Nuestro catálogo de formación anual ofrece un curso sobre medios informáticos y redes sociales en el entorno laboral.

FISCALIDAD RESPONSABLE

POLÍTICA FISCAL DE LA FIRMA

Nuestro Comité Fiscal actúa bajo el mandato de riesgo fiscal cero y el principio de transparencia. Cumplimos con las obligaciones tributarias vigentes en cada una de las jurisdicciones en las que operamos, conforme a una interpretación razonable y conservadora de las normas, acorde con la jurisprudencia de los tribunales. No operamos en ningún paraíso fiscal y nuestra estructura corporativa responde únicamente a criterios objetivos de organización de la actividad.

ASESORAMIENTO TRIBUTARIO A LOS CLIENTES

De conformidad con la normativa que transpone en España y Portugal la Directiva (UE) 2018/822 del Consejo, de 25 de

mayo de 2018 (DAC-6), contamos con un sistema interno de **identificación de posibles mecanismos de planificación fiscal** potencialmente agresiva por parte de los clientes.

En cuestiones de asesoramiento fiscal nos regimos en todo momento por los valores de responsabilidad, respeto a la ley y regulación tributaria local e internacional, colaboración y transparencia con las autoridades tributarias, y coherencia con los estándares de gobernanza corporativa internacionales. Para información adicional sobre fiscalidad consultar Anexo 6.

DERECHOS HUMANOS

Como firma adherida a los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, y en coherencia con la actividad y el ejercicio de la abogacía, respetamos los derechos humanos en todos los ámbitos de nuestra actividad. Este compromiso se recoge en nuestro Código de Ética y Deontología y se implementa por medio de las siguientes acciones:

— Divulgación y formación general sobre derechos humanos y específica en materia de igualdad de género, prevención del acoso, protección y confidencialidad de la información.

— Gestión y vigilancia de la cadena de suministro (ver apartado Compra responsable).

Formación online en materia de igualdad de género y prevención del acoso para todas las nuevas incorporaciones.

En 2021 hemos realizado formaciones específicas para todos los empleados y colaboradores en materia de políticas de ESG de la Firma y la aplicación en sus servicios.

LAS PERSONAS EN EL CENTRO

PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN DE NUESTRO EQUIPO

El modelo de gestión de los recursos humanos con el que trabajamos en Cuatrecasas aspira a garantizar a las personas:

— Un entorno que asegure el pleno ejercicio de los derechos laborales y el cumplimiento de la legislación vigente en cada momento.

— Un puesto de trabajo seguro, digno y saludable.

— Un entorno diverso e inclusivo.

— Acceso al desarrollo profesional en igualdad de oportunidades y en equilibrio con su desarrollo personal.

Nuestras políticas de gestión de Recursos Humanos son públicas y se pueden consultar directamente en nuestra página web.

CONTRATACIÓN Y RELACIONES LABORALES

POLÍTICAS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y RETRIBUCIÓN

Nuestra selección de talento responde a los siguientes principios:

— Garantizar unos procesos de selección que velen por su objetividad, imparcialidad y profesionalidad.

— Favorecer la contratación de jóvenes recién graduados.

— Fomentar la paridad de género y la diversidad en su más amplia acepción, así como la contratación de personas con discapacidad.

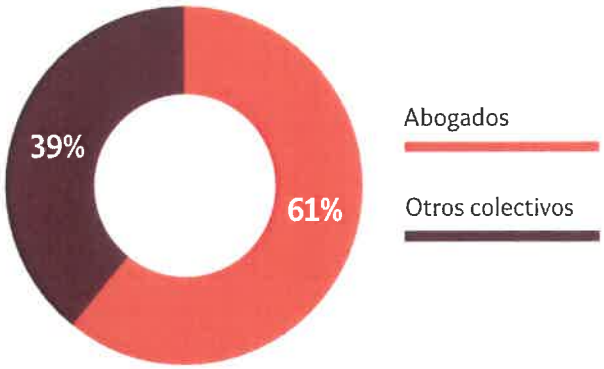
El sistema retributivo de la firma se guía por dos principios fundamentales:

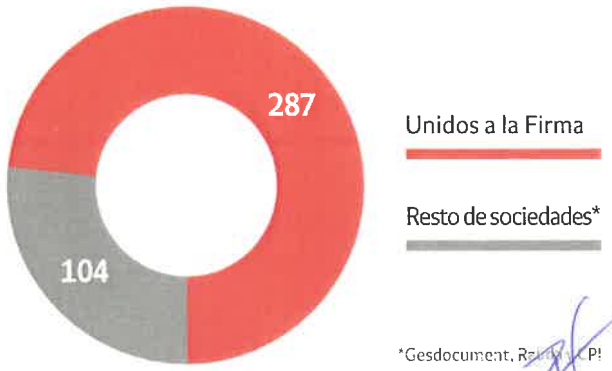
— Establecer unas condiciones competitivas que favorezcan la atracción y retención del mejor talento.

— Asegurar la transparencia y objetividad a la hora de reconocer y recompensar el desempeño laboral de todos los profesionales.

CRECIMIENTO

En 2021 hemos incorporado a nuestro equipo 391 personas, un 61% lo han hecho como abogados y un 39% en el resto de los colectivos. La mayoría de las nuevas incorporaciones (287 personas) se producen en la Firma; especialmente destacado ha sido el crecimiento del equipo humano en las oficinas de Latinoamérica (ver información en Anexo 3).





*Gesdocument, Rai[illegible] CP!

Número total de empleados	2021					2020					2019				
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
Socios	37	16%	192	84%	229	34	15%	191	85%	225	31	14%	188	86%	219
Abogados	478	50%	476	50%	954	444	51%	430	49%	874	433	51%	412	49%	845
Paralegales	62	87%	9	13%	71	71	86%	12	14%	83	75	83%	15	17%	90
Secretariado	164	100%	-	-	164	176	100%	-	-	176	180	100%	-	-	180
Organización	365	66%	192	34%	557	365	65%	199	35%	564	367	67%	179	33%	546
Total	**1.106**	**56%**	**869**	**44%**	**1.975**	**1.090**	**57%**	**832**	**43%**	**1.922**	**1.086**	**58%**	**794**	**42%**	**1.880**

COLABORACIÓN CON UNIVERSIDADES Y FOROS DE EMPLEO

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

— En 2021 hemos realizado **54 acciones** y participado en **32 foros.** Esta actividad de atracción y selección se ha realizado en 5 países diferentes.

— **Jessup Moot Court Competition:** por décimo año consecutivo hemos organizado la **Edición nacional del Philip C. Jessup International Moot Court Competition,** una prueba que reúne a los estudiantes de derecho más destacados de las principales universidades de España.

— **Cuatrecasas *Challenge:*** nuevo programa lanzado para seleccionar y atraer a los estudiantes más brillantes de Derecho de España. En 2021 hemos seleccionado a 16 candidatos para participar en la primera edición.

FORMACIÓN Y DESARROLLO

POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

Consideramos la formación como un pilar fundamental del desarrollo profesional, que se rige por los siguientes principios:

— El plan de formación, publicado a comienzos de cada año, se diseña con el fin de favorecer la cualificación y habilidades de todos nuestros empleados en igualdad de oportunidades.

— La formación cubre aspectos jurídicos o técnicos propios de cada puesto o función, habilidades tecnológicas, de colaboración y relacionales y conocimientos sobre derechos humanos, así como sobre la cultura y valores corporativos para promover y afianzar la convivencia y el comportamiento ético.

Gestionamos el desarrollo profesional de las personas que integran nuestro equipo humano en atención a los siguientes principios básicos:

— Contamos con un plan de carrera profesional predeterminado y estructurado en categorías con una escala retributiva asociada.

— Realizamos la evaluación una vez al año conforme a procesos objetivos, transparentes y predeterminados. Impulsamos la fijación de objetivos acordados entre colaborador y responsable que faciliten su comprensión y su grado de cumplimiento. Asimismo, fomentamos la evaluación cruzada como apoyo a la evaluación institucional.

— La promoción responde siempre a una carrera prediseñada y aplicada de forma general y en igualdad de oportunidades. Puntualmente, comunicamos al interesado el resultado de su evaluación, así como las explicaciones necesarias que favorezcan su desarrollo profesional.

HORAS DE FORMACIÓN

Las **horas de formación en 2021** han alcanzado la cifra de **48.502,02 para un total de 1.975 colaboradores. La media por colaborador ha sido de 24,56 horas,** con un **incremento del 4%** respecto del año anterior.

La inversión en formación durante el 2021 ha sido de 3,2 millones de euros, un 9,2% sobre los gastos de gestión corriente.

Horas Formación Firma	Horas ofertadas	% horas ofertadas	Horas asistidas	% horas asistidas
Técnico - Jurídico	3.902	60%	26.167	65%
Desarrollo de competencias	582	9%	4.558	11%
Habilidades digitales	1.407	22%	3.769	9%
Valores, cultura y buen gobierno	596	9%	6.031	15%
	6.488		**40.525**	

PROCESO DE EVALUACIÓN

El sistema de *feedback* continuo es una herramienta que facilita la gestión proactiva del desarrollo profesional. En el caso de los abogados, les permite realizar un seguimiento de su desempeño a través de indicadores vinculados a la productividad, dedicación al cliente, eficiencia y desarrollo de habilidades clave en cada categoría. Para los demás colectivos, se articula en base a la valoración del desempeño por parte del responsable y terceros y/o el cumplimiento de objetivos fijados al inicio del ejercicio. A través de un diálogo continuado durante todo el año, el *team leader* ejerce de guía y apoyo al profesional. El 100% de nuestros profesionales ha recibido evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.

PROGRAMA DE *OUTPLACEMENT*

El compromiso que tenemos con el desarrollo de nuestros abogados también se mantiene en el momento de su desvinculación y transición a otros proyectos profesionales.

El programa de acompañamiento es voluntario, confidencial y flexible. Su objetivo es afianzar fortalezas, desarrollar competencias y gestionar las herramientas óptimas para que el profesional vuelva al mercado laboral con máximas garantías.

En el año 2021 hemos ofrecido este programa a **24 profesionales,** de los cuales **13 se han adherido.** Hemos **gestionado 21 oportunidades** recibidas a través de clientes y contactos de la Firma y **recolocado a 4 personas en otros proyectos profesionales.**

IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

PLAN DE IGUALDAD

Nuestra gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades se rige por los principios siguientes:

— Asumir y respetar la diversidad a través de la promoción y garantía de la no discriminación por razón de etnia, color, edad, sexo, identidad de género, ideología y opinión, religión, nacionalidad o cualquier otra condición personal, física o social.

— Garantizar la igualdad de oportunidades a través de medidas proactivas y transversales en todas las áreas y ámbitos de la gestión de los recursos humanos.

— Promover la igualdad de género en el acceso, la formación y la promoción y desarrollo profesionales, con el principal objetivo de alcanzar la paridad en el *partnership* y en las posiciones de gestión.

— Implantar medidas de trabajo flexible que promuevan la conciliación profesional y personal para todos sus empleados y colaboradores.

Reconocemos que este es un ámbito de mejora esencial en el que hemos dado pasos, pero no todo lo significativos que deberían ser.

AVANCES EN LA PARIDAD DE GÉNERO

En 2021 hemos alcanzado la paridad de género en el 47% de los comités y órganos de gestión. El objetivo es alcanzar dicha paridad en el 60% y 70% de los comités en el 2022 y 2023, respectivamente. Los nombramientos de socios de 2021 volvieron a rozar la paridad de género por segundo año consecutivo. La presencia de mujeres en el *partnership* ha aumentado 2 puntos porcentuales en los últimos 2 años, pero, aun así, solo llega al 16%.

RENOVACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

En 2021 hemos trabajado en un nuevo diagnóstico que permita actualizar el Plan de Igualdad con objetivos concretos y ambiciosos que nos habiliten para avanzar hacia la paridad en todos los estamentos de la Firma.

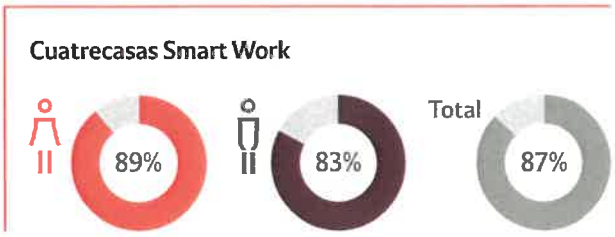
Nuestro Plan de Igualdad se encuentra actualmente en proceso de adaptación, a la espera de disponibilidad por parte de los sindicatos más representativos para negociar un nuevo plan acorde con la normativa vigente.

FORMACIÓN EN IGUALDAD

Toda nueva incorporación recibe obligatoriamente una formación en materia de igualdad.

SMART WORK

En noviembre de 2021 pusimos en marcha *Cuatrecasas Smart Work*, un programa de trabajo flexible que combina la presencialidad en la oficina y el teletrabajo. La adopción de esta modalidad de trabajo es voluntaria por parte de los colaboradores y ha tenido una sólida adhesión. Los colaboradores adheridos pueden trabajar un 40% del tiempo total de la semana desde casa, siendo uno de los días necesariamente el viernes y otro el martes o miércoles.



En Gesdocument, la adhesión de los colaboradores a Flexitrabaja, su sistema flexible de teletrabajo, también ha sido amplia, alcanzando un seguimiento del 95% (desglosado: 97% mujeres y 91% hombres).

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Hemos aumentado nuestra plantilla por contratación directa en **5 personas con discapacidad,** lo que supone un incremento del **36% respecto al año anterior.**

Durante 2021 hemos participado en el programa Becas Nova de la Fundación Prevent para la inclusión y reconocimiento de talento universitario con discapacidad.

Contamos, además, con dos centros *digital solutions* gestionados por unidades especiales de empleo (la Fundación Joïa en la oficina de Barcelona y la Fundación Alapar en la oficina de Madrid).

En 2021, por cuarto año consecutivo, hemos mantenido el certificado plata DisCert (verificado por ICDQ), que nos acredita como empresa responsable con la discapacidad.

	2021	2020	2019
Contratación directa (plantilla)	1,10%	0,80%	0,71%
Contratación CETs (aportación)	599.894 €	659.615 €	71.169 €

DIVERSIDAD

Desde 2019 formamos parte de REDI, la primera Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI en España. En línea con los valores de empresa y con el Código de Ética y Deontología, los miembros de REDI nos comprometemos a fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso en las organizaciones, donde se valora el talento, sin importar la identidad, expresión de género y orientación sexual.

En 2021, con el objetivo de fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso, hemos creado el grupo **Cuatrecasas PRIDE (LGBTI+Allies),** organizado una sesión de sensibilización para comprender mejor la situación del colectivo y celebrado la Semana del Orgullo LGTBI en la que han participado 356 personas (un 18% de nuestro equipo).

Colaboramos con el programa Diversity de Google para incorporar al Departamento de Propiedad Intelectual de Madrid un estudiante en prácticas del Grado de Derecho de la Universidad Complutense. El objetivo del Diversity es que estudiantes con dificultades por su origen étnico y/o social puedan realizar sus prácticas en grandes empresas.

SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR

Cuatrecasas cuenta en España con un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo que cubre todas sus actividades, estableciendo unos criterios y medidas armonizadas que tienen en cuenta las adaptaciones requeridas por el marco regulatorio de cada región.

Tanto en nuestras oficinas como en el trabajo en remoto (a través del Programa Smart Work), proporcionamos un entorno saludable y seguro a todos nuestros empleados y colaboradores. Su gestión responde a los siguientes principios:

— Implantación y revisión periódica de sistemas de identificación, evaluación y prevención de riesgos eficaces conforme a unos estándares homogéneos.

  Con este cumplimiento garantizamos una correcta identificación de los riesgos y aplicamos medidas preventivas para minimizarlos. Nuestras evaluaciones de riesgos evalúan las oficinas, equipos y puestos de trabajo. Los procesos que realizamos nos permiten hacer seguimiento de los accidentes de trabajo y, así, adoptar medidas preventivas, tales como formaciones enfocadas a reducir la siniestralidad.

— Formación y adecuación de medidas de prevención a cada puesto.

  Los colaboradores deben realizar obligatoriamente un curso en materia de prevención de riesgos laborales para que conozcan y estén informados de los riesgos y las medidas a adoptar (de acuerdo con el art. 19 LPRL).

  Como nueva manera de trabajar, el sistema Smart Work también requiere de una formación previa en materia de prevención de riesgos de teletrabajo, así como de la obligación de cumplimentar un cuestionario de autoevaluación del puesto de trabajo para cumplir con todas las recomendaciones de salud y seguridad habituales en el trabajo.

— Implantación de sistemas de cuidado de la salud y promoción de prácticas saludables en el lugar de trabajo.

  Para contribuir a la calidad de vida de nuestros colaboradores, hemos integrado nuestros servicios de salud, bienestar y prevención de riesgos laborales. En el Programa *Wellbeing* se engloban las necesidades detectadas de nuestros colaboradores tras reconocimientos médicos, campañas de salud o talleres de promoción de hábitos saludables.

  Entendemos la salud no solo como la mera ausencia de enfermedad sino como un concepto global de bienestar. En línea con esa idea, ponemos a disposición

de los colaboradores servicios de nutrición, fisioterapia y acceso a gimnasios.

Desde el servicio médico del Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) se da cobertura a la vigilancia de la salud de los trabajadores con campañas anuales de reconocimientos médicos, que buscan detectar, prevenir y generar una mayor conciencia sobre el bienestar, así como prestar consultas asistenciales.

En colaboración con el servicio médico realizamos adaptaciones de puesto (detectadas en los reconocimientos médicos o bien al incorporarse tras una baja de larga duración) en función de las necesidades del colaborador. Igualmente, valoramos a nuestro colectivo vulnerable.

También contamos con una aplicación *(My Health)* para facilitar el acceso a los servicios de salud, nutrición, fisioterapia y reconocimientos médicos. De esta manera garantizamos el acceso de los colaboradores y la máxima cobertura de los servicios. Además, disponemos de un canal de comunicación "Cuatrecasas te cuida" donde publicamos y fomentamos formaciones de bienestar, campañas y buenos hábitos saludables.

En 2021 hemos ofertado **20 horas de formación** en materia de salud y bienestar laboral. Han **asistido 1.925 profesionales** sumando un total de **2.794 horas** asistidas.

Tanto el sistema de prevención de riesgos laborales, salud y bienestar como los principios que lo rigen son públicos y se pueden consultar directamente en nuestra página web. Ver información adicional en Anexo 3.

CONTRIBUCIÓN SOCIAL. PRO BONO

En Cuatrecasas contribuimos al desarrollo social de nuestro entorno por medio de nuestra actividad, conocimientos y recursos con un foco particular en el acceso a la justicia y en el desarrollo y consolidación del Estado de derecho. Articulamos esta contribución por medio de tres canales: los servicios legales pro bono, la Fundación Cuatrecasas, y el apoyo institucional o de los equipos de las oficinas a otras iniciativas sociales.

Los tres canales están guiados en todo momento por el interés general y buscan de forma proactiva sinergias y conexiones con los objetivos fijados en el resto de las políticas ESG de la Firma. Nuestras políticas de contribución social pueden consultarse directamente en nuestra web.

PRO BONO

Cuatrecasas cuenta con una práctica pro bono consolidada cuyo objeto principal es proporcionar a entidades sociales sin ánimo de lucro asesoramiento jurídico innovador y de la máxima calidad.

Nuestros abogados participan en los casos pro bono bajo el principio de voluntariedad e igualdad de oportunidades. Las dinámicas y procedimientos de trabajo que seguimos son uniformes para todo tipo de clientes, incluidos los beneficiarios del pro bono.

La práctica pro bono está coordinada por un comité multidisciplinar compuesto por abogados y socios de la Firma. El comité verifica la idoneidad de las solicitudes que nos llegan y las deriva al equipo más adecuado en función del tipo de asesoramiento.

A lo largo del año 2021 hemos iniciado trabajos de impulso de la práctica y de consolidación a nivel internacional, con especial foco en las nuevas oficinas de Latinoamérica. Los principales objetivos del rediseño de la práctica en curso son (i) la identificación de asuntos de alto impacto en los que los servicios pro bono de la Firma puedan generar un impacto positivo decisivo en la sociedad y (ii) la modernización de los sistemas de gestión de asuntos pro bono.

Horas trabajadas en 2021 en asuntos pro bono:

En noviembre de 2021 participamos en la tercera edición del Dia Pro Bono en Portugal, en el marco de la *European Pro Bono Week* que tiene lugar en varios países europeos.

FUNDACIÓN CUATRECASAS

La Fundación Cuatrecasas promueve el desarrollo cooperativo de las prácticas pro bono en los mercados en los que opera la Firma.

En España, participa de forma activa en la Fundación Pro Bono España, ostentando la presidencia del comité ejecutivo y la vicepresidencia del patronato.

La Firma tiene un papel también destacado en la Fundación Pro Bono Chile.

La Fundación apoya programas de fortalecimiento del *Rule of Law* y de las buenas prácticas de Gobierno Corporativo a través del Premio Manuel Olivencia al buen gobierno corporativo y la Beca Manuel Olivencia (para más información ver Anexo 1).

OTRAS INICIATIVAS DE CONTRIBUCIÓN SOCIAL

Desde Cuatrecasas promovemos la iniciativa de nuestras oficinas en proyectos de contribución social local e identifica de forma proactiva iniciativas institucionales que canalicen las expectativas de participación social de nuestros empleados.

Colaboramos con más de sesenta iniciativas sociales en todos nuestros territorios. Algunos de los proyectos más consolidados en los que estamos implicados son:

— **Formación:** participación en el Aula de Emprendedores de la Fundación Prevent y Esade (hasta 13 formadores, 4 tutores y 12 horas impartidas), un programa dirigido a emprendedores con capacidades distintas a través de la formación.

— **Becas:** creación junto a la Universidad de Loyola de Sevilla de la beca 'Loyola-Cuatrecasas' que, dirigida a estudiantes de derecho, premia la excelencia, la innovación y el compromiso. Con ella se busca dar continuidad a su formación en el ámbito jurídico mediante un posgrado.

— **Deporte con causa:** Cuatrecasas Sports Club fomenta la participación en iniciativas deportivas solidarias. Durante el año 2021 más de 90 personas participaron en la Cheers4us *(online)* y en la Carrera Invisible (virtual).

— **Rock&Law:** participación en el Rock'n'Law (en Portugal desde el año 2008 y Rock & Law en España desde el año 2010), festival de música solidario de captación de fondos cuya recaudación se destina íntegramente a una entidad.

— ***Apoio à Investigação em Direito da Universidade Católica Portuguesa:*** apoyo financiero a dos proyectos de investigación en derecho portugués.

— ***Associação Académica da Faculdade de Direito da Univiversidade de Lisboa***: becas anuales de solidaridad social para cuatro alumnos de derecho.

En 2021, **hemos colaborado con más de 25 fundaciones** y entidades sin ánimo de lucro con **aportaciones por valor de 131.000 euros** (ver Anexo 3).

COLABORACIONES Y FILIACIONES

Participamos y colaboramos con un amplio abanico de asociaciones y fundaciones, agrupaciones profesionales y entidades similares, a nivel nacional e internacional, y del ámbito público y privado (ver información adicional en Anexo 3).

PLANETA Y CAMBIO CLIMÁTICO

GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

En Cuatrecasas reconocemos y asumimos (i) la responsabilidad de gestionar de forma proactiva la incidencia de nuestra actividad en el medioambiente y de minimizar y mitigar los impactos adversos y (ii) el papel que desempeñan nuestros servicios en la lucha contra el cambio climático y en la transición hacia una economía sostenible.

Implementamos estos compromisos por medio de unos principios básicos que rigen nuestra actividad interna y nuestro asesoramiento legal y que se recogen en la Política Medioambiental de la Firma (accesible directamente en nuestra web).

ACTIVIDAD COMPROMETIDA CON LA SOSTENIBILIDAD

— **Servicios:** reconocemos los objetivos basados en la ciencia, así como las metas establecidas en el Acuerdo de París y, en la prestación de nuestros servicios, aceptamos y asumimos dichos objetivos y rechazamos el uso de argumentos basados en el negacionismo de la emergencia climática.

— **Formación:** formamos a nuestros abogados de todas las prácticas para que conozcan el estado y consenso científicos y los compromisos internacionales, regionales y domésticos relativos a la emergencia climática y la transición hacia una economía verde, a fin de que acompañen adecuadamente a los clientes en la consecución de sus políticas climáticas y compromisos medioambientales.

MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN

— Medimos nuestra huella de carbono global y hemos asumido el compromiso de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y compensar las no reducidas a fin de llegar a la neutralidad no mas tarde del año 2030.

— Hemos calculado la huella de carbono correspondiente a los años 2019, 2020 y 2021. Como novedad frente a los cálculos realizados anteriormente, este se ha llevado a cabo conforme a las directrices de la norma ISO 14064-1:2019, con alcance para toda la organización y para las siguientes categorías de emisiones de GEI: emisiones directas (categoría 1), emisiones indirectas por energía importada (categoría 2), emisiones indirectas por transporte (categoría 3), emisiones indirectas por consumo de productos (categoría 4) y emisiones indirectas por gestión de residuos (categoría 6). La huella del trienio 19-21 ha sido verificada y certificada por una entidad externa.

— Consumo de electricidad con garantía de origen renovable: el consumo de energía eléctrica en nuestras oficinas de España proviene de fuentes renovables.

Esta medida se extenderá al resto de oficinas en el periodo 2022-23.

— Oficinas sostenibles: **el 60% del espacio de nuestras oficinas cuenta con certificación LEED** (Liderazgo en Energía y Diseño Ambiental, por sus siglas en inglés), lo que permite reducir el impacto ambiental de su actividad.

Hemos acreditado un **balance de reducción de nuestra huella de carbono de un 69%** en el trienio 2019-2021.

Estamos en proceso de registrar nuestra huella de carbono en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), con el objetivo de reducir las emisiones medias de GEI del trienio 2020-2022 en un 15%, respecto del anterior trienio 2019-2021.

ECONOMÍA CIRCULAR

— **Uso sostenible de recursos:** todas nuestras oficinas aplican medidas de eficiencia en el consumo de energía, agua, papel y movilidad.

— **Gestión de residuos:** hemos ampliado los sistemas de gestión y tratamiento de residuos, mejorando hasta un 26% (respecto a 2019) el número de oficinas adecuadamente gestionadas. Así, hemos pasado de 14, en 2019, a 18 oficinas adecuadamente gestionadas, en 2021.

FORMACIÓN Y DIFUSIÓN

En 2021 hemos realizado acciones de formación interna sobre nuestros impactos medioambientales en todas las oficinas. Para más información, ver en el Anexo 2.

INNOVACIÓN E IMPACTO

I+D+I

INVESTIGACIÓN Y CREACIÓN DE CONOCIMIENTO JURÍDICO PARA EL CLIENTE

En 2021, nuestra Área de Conocimiento e Innovación (ACI), bajo la estrategia global de I+D+i, ha implementado una cartera que incluye proyectos de estudio de innovaciones jurídicas, así como de profundización en tendencias jurídicas relevantes para los clientes y de innovación tecnológica.

	60 proyectos
	420 entregables
	37 abogados del equipo de conocimiento y **498** abogados colaboradores
	23.640 horas invertidas en I+D+i
	1.834 modelos y notas de criterio, permanentemente actualizadas
	240 publicaciones, notas y otros documentos de carácter divulgativo y formativo

El estudio de las reformas en materia fiscal y laboral y de las sucesivas normas legales aprobadas con urgencia en todos los sectores, así como su impacto en el negocio de los clientes ha mantenido gran protagonismo en la actividad del equipo ACI en el año 2021.

Destacan también las siguientes acciones:

— Los trabajos de investigación jurídica y de estandarización realizados para sectores o especialidades de particular relevancia como la reestructuración de deuda, las energías renovables, las finanzas sostenibles y el gobierno corporativo.

— La extensión de labor del ACI a nuestras oficinas de Latinoamérica, para producir conocimiento y estándares jurídicos en el marco de los ordenamientos jurídicos chileno, peruano, colombiano y mexicano.

— La colaboración y trabajo conjunto del ACI y de la Unidad ESG en la investigación y creación de conocimiento aplicable a todas las prácticas jurídicas para mejorar y adaptar nuestros servicios.

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA APLICADA A LOS SERVICIOS LEGALES

Apostamos por la implantación de *legaltech* para mejorar la eficiencia y la calidad de nuestros servicios:

— **CAKE (Cuatrecasas Automated Knowledge Experience):** proyecto de automatización que ha avanzado significativamente en el año 2021 tanto en la automatización de documentos jurídicos complejos como en la automatización de documentos y procesos en asuntos de litigación masiva y acciones colectivas.

— **Find-All:** en 2021 hemos mejorado el buscador de conocimiento, no exclusivamente documental, de última generación para mejorar la eficiencia y relevancia de las consultas de información jurídica de los abogados.

PROYECTOS ESPECÍFICOS

Herramienta de anonimización de datos (AI)	Utilizando tecnología de inteligencia artificial (AI, por sus siglas en inglés), hemos desarrollado un anonimizador automático de datos personales para todos los documentos de nuestro sistema de Gestión de Conocimiento, que mantiene la coherencia del documento en todo momento.
Demostración conceptual	Trabajamos en una herramienta de demostración conceptual *(proof of concept)* para la extracción de datos del contenido de los videos de nuestro archivo. En dicha aplicación se puede consultar/buscar por tema/persona para la localización exacta de la grabación.
Open Innovation	A través del programa Fast Track de Acelera, hemos implantado una nueva solución de introducción de tiempos de una startup neerlandesa, que facilita y mejora la captación de las horas que nuestros abogados dedican a sus clientes y asuntos.
Aula de formación híbrida	Hemos puesto en marcha un proyecto que, en reuniones o sesiones de formación, hibrida la presencia física y online, manteniendo la interactividad entre los asistentes.
Legal Project Management (LPM)	Hemos dado un impulso a la gestión digitalizada de asuntos y equipos con metodología de Gestión de Proyectos Legales (LPM, por sus siglas en inglés).

La inversión en I+D+i durante el 2021 ha sido de 2,6 millones de euros, un 7,4% sobre los gastos de gestión corriente.

ESG EN NUESTROS SERVICIOS

Queremos ser parte de la respuesta a la creciente necesidad de las empresas de concretar y cumplir con certidumbre y seguridad jurídica sus responsabilidades en materia de sostenibilidad. Los objetivos de la lucha contra el cambio climático y la transición a una economía verde, justa e inclusiva están generando la transición y abandono de determinados modelos de producción, así como un cambio de paradigma en la gobernanza corporativa con nuevos estándares de debida diligencia para prevenir, mitigar y remediar los impactos en los derechos humanos y en el medioambiente. Para muchos clientes esto conlleva la transformación de su propio modelo de negocio o de su producto o servicio.

Hemos adoptado un enfoque transversal para adaptar nuestros servicios a este nuevo paradigma. A través de la creación de la Unidad ESG, impulsamos la integración de los criterios ESG en todas las prácticas jurídicas y en todos los equipos de trabajo. El objetivo es asegurar que todos nuestros abogados tengan una formación adecuada en materia de sostenibilidad y criterios ESG en la gestión corporativa a fin de que puedan acompañar adecuadamente a los clientes en sus proyectos y decisiones de negocio.

La función de la Unidad ESG es también impulsar y generar la creación de conocimiento jurídico junto con todos los equipos de abogados de las diversas especialidades para facilitar respuestas de valor a las necesidades de las empresas en un contexto de diseño de nuevas responsabilidades y obligaciones.

— **Formación y preparación de los equipos de abogados:** hemos llevado a cabo 25 sesiones formativas generales en materia de criterios ESG aplicados a todas nuestras prácticas y especialidades jurídicas. Hemos elaborado guías y alertas de novedades normativas que aseguran el conocimiento actualizado por parte de todos nuestros abogados de las novedades regulatorias y las tendencias domésticas e internacionales en materia ESG.

— **Investigación y creación de conocimiento aplicado:** en colaboración con el Área de Conocimiento e Innovación, hemos implementado una cartera de proyectos de creación de conocimiento aplicado para atender las necesidades que cada grupo de práctica jurídica y sectorial identifican como prioritarias de cara al cliente en materia de sostenibilidad, a fin de integrarlo en los servicios ofertados. Compartimos con los clientes las novedades legislativas más relevantes.

Hemos integrado en nuestra oferta de servicios legales las tendencias más relevantes de la sostenibilidad.

FINANZAS SOSTENIBLES E INVERSIÓN DE IMPACTO

Asesoramos en emisiones de valores negociables (bonos de titulización, bonos simples y pagarés) que han sido calificados como Green Bonds conforme a los Green Bond Principles promovidos por la International Capital Market Association (ICMA) y que han sido, a su vez, calificados como Green Bonds por una agencia externa de verificación. Asimismo, apoyamos al cliente en el acceso a líneas de financiación e inversión que bonifican el cumplimiento de criterios de sostenibilidad medioambiental y social.

Como profesionales especializados, asesoramos a inversores, emprendedores, gestoras y fundaciones sobre el mercado del capital de impacto. La inversión de este tipo promueve, junto a la rentabilidad financiera, un impacto positivo medible para la sociedad y el medio ambiente.

SOCIAL

Orientamos sobre la gestión de los recursos humanos de acuerdo con 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 apoyado a nuestros clientes en la transición hacia sistemas de trabajo flexible que favorezcan reducir su huella de carbono.

GOBERNANZA

Ofrecemos a nuestros clientes, tanto cotizados como no cotizados, públicos y privados, asesoramiento jurídico de alto valor añadido para la implantación de sistemas eficaces de gobierno corporativo, gestión de la cadena de suministro, debida diligencia y derechos humanos, prevención de riesgos legales, control de cumplimiento normativo y gestión de crisis.

CLIMA Y MEDIOAMBIENTE

Estamos desarrollando una práctica transversal de asistencia jurídica en asuntos climáticos y medioambientales complejos, conjugando la comprensión del alto componente técnico propio de esta materia con la evolución cambiante de la regulación local e internacional y los objetivos basados en la ciencia en la lucha contra el cambio climático. Ofrecemos acompañamiento al cliente en materia de cumplimiento *(compliance)*, transacciones, proyectos de inversión y financiación, y litigación y arbitraje. Además, nuestros servicios acompañan a la empresa también en las decisiones de negocio que incorporan las variables que la protección climática exige. De este modo aseguramos un asesoramiento completo que tenga presente esta materia, dada su profunda penetración en todos los ámbitos sociales y económicos.

ESTRATEGIA DIGITAL

Contamos con un Plan de Capacitación Tecnológica, que incluye los programas *Law for Technology* y *Technology for Law,* para formar a nuestros abogados en el uso de herramientas digitales y novedades tecnológicas aplicables tanto en el ámbito jurídico como en los sectores y mercados de los clientes.

LAW FOR TECHNOLOGY

En octubre de 2021 empezó la tercera edición del programa *Digital Skills for Lawyers* cuyo objetivo es conocer en profundidad las principales tecnologías disruptivas (p. ej., *blockchain,* IA, IoT), identificar sus impactos legales, y desarrollar nuevos servicios jurídicos para aquellas empresas que las estén implantando. Durante el primer semestre de 2022 se identificarán los impactos legales y se desarrollarán productos jurídicos para acompañar a nuestros clientes en distintos ámbitos.

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 2021 alcanzamos las **5.996 asistencias a las formaciones.** En este período se celebraron **2.322 sesiones de formación individuales y 659 sesiones grupales.**

CUATRECASAS ACELERA: IMPULSO DE STARTUPS *LEGALTECH*

Cuatrecasas Acelera, la primera aceleradora de startups de Europa promovida por un despacho de abogados, convocó en el 2021 su sexta edición en un formato híbrido online-presencial y amplió el alcance de su convocatoria a Latinoamérica, desde donde participa una de las startups seleccionadas.

El programa selecciona proyectos con soluciones innovadoras para la abogacía de los negocios y de *startups* con base tecnológica y elevada complejidad jurídica de otros ámbitos (p. ej., *fintech, insurtech, regtech*) con el objetivo de descubrir y anticiparse a nuevos modelos de negocio, innovar en la propuesta de valor de sus clientes y acompañarlos en su transformación digital, atraer y retener talento y colaborar con los agentes del ecosistema emprendedor.

6 ediciones

+ 38 proyectos acompañados

+ 1000 startups analizadas

+ 1.200 horas de asesoramiento legal

+ 300 retos identificados

+ 80 profesionales involucrados

+ 10 pruebas piloto desarrolladas

46,8M Total capital levantado por Startups Alumni

5 invertidas por Cuatrecasas Ventures

1 exit Cuatrecasas Ventures

COMPRA RESPONSABLE

Estamos adheridos al Pacto Mundial de Naciones Unidas y, en consecuencia, tenemos el compromiso de actuar, en toda su esfera de influencia, conforme a unos principios y valores básicos de respeto a (i) los derechos humanos, (ii) el medioambiente, (iii) los derechos laborales, y (iv) la prevención de la corrupción.

CRITERIOS DE CONTRATACIÓN DE PROVEEDORES

Nuestra política de compras (accesible directamente en nuestra web) tiene por objetivo fijar los principios que guían nuestras decisiones de compra y las relaciones con

nuestros proveedores con el fin de asegurar que, tanto nosotros como ellos y su propia cadena de suministro, actuamos de forma responsable en los cuatro ámbitos del Pacto Mundial. Esta política se aplica a todas las sociedades que forman parte del grupo empresarial Cuatrecasas.

En la contratación de proveedores valoramos igualmente el seguimiento, por parte de los ofertantes, de políticas de igualdad y de responsabilidad social, y priorizamos aquellos que incluyan medidas de sostenibilidad.
En cuanto a criterios ambientales, solicitamos las certificaciones vigentes de Calidad ISO 9001 y Medioambiental 14001.

GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Nuestra actividad de prestación de servicios profesionales otorga un peso o materialidad menor a los posibles impactos de nuestra cadena de suministro. No obstante, reconocemos que debemos aplicar estándares de gestión y diligencia adecuados, y que es una oportunidad de compra local en cada país en el que operamos.

Cumplimos el marco normativo nacional de cada país en el que operamos en relación con la compra de bienes, contratación de servicios o subcontratación de personas y priorizamos las relaciones con los proveedores locales de cada jurisdicción en la que operamos.

No hemos realizado a lo largo del año 2021 ningún cambio significativo en el porfolio de proveedores contratados. No nos constan cambios relevantes de nuestros suministradores en relación con su estructura del capital social, relaciones con sus empleados o aprovisionadores.

El desglose de las compras de la cadena de suministro por territorios se puede ver en el Anexo 4.

RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

COMPROMISOS Y CANALES DE DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

GRUPOS DE INTERÉS CLAVE DE LA FIRMA

— **Clientes**

— **Equipo** (socios, abogados, otros profesionales)

— **Comunidad** (estudiantes de derecho, universidades, administración pública, medios de comunicación, tercer sector, proveedores, competidores y sociedad en general)

Las preocupaciones más relevantes que se han puesto de manifiesto en el diálogo y comunicación continua con estos grupos pasan por diversos ámbitos de interés:

— **Para los clientes:** la excelencia en los servicios que prestamos, la ética e integridad, la innovación, la seguridad de la información y la protección de datos.

— **Para el equipo:** las condiciones y entorno de trabajo, la diversidad e inclusión y la internacionalización de nuestra actividad.

— **Para el partnership:** las herramientas para la mejor gestión de los equipos de trabajo y la expansión de la Firma en Latinoamérica y su adecuada cohesión.

— **Para la comunidad:** el compromiso con el desarrollo socioeconómico.

CANALES DE INFORMACIÓN Y DIÁLOGO

Los canales de comunicación y diálogo con nuestros grupos de interés se detallan en el Anexo 5.

ANEXOS

SOBRE ESTE INFORME

Este informe ofrece la información más relevante para nuestros grupos de interés sobre el modelo de negocio, las políticas, la estrategia, la evolución, los resultados y el impacto de nuestra actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, así como las relativas al personal y a la lucha contra la corrupción y el soborno a nivel local, regional e internacional. De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 en materia de información no financiera y diversidad.

El Informe de Sostenibilidad 2021 hace referencia al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021.

Hemos preparado este informe de acuerdo con los siguientes estándares:

- Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- GRI Standards para la elaboración de informes de sostenibilidad del *Global Reporting Initiative* (GRI).
- El compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible englobados en la Agenda 2030.

La revisión de la información económica, social y medioambiental que contiene este informe ha sido verificada externamente por un tercero independiente, Grant Thornton Corporación S.L.P.

La información presentada comprende todas las sociedades en las que Cuatrecasas tiene el control financiero, excepto en aquellos casos en los que se indica lo contrario. La sociedad Gesdocument y Gestión, S.A. está integrada en Cuatrecasas, pero debido a la naturaleza de su actividad y estructura organizativa se presentarán en algunos casos los datos segregados.

Para la preparación del presente informe, la Firma ha tenido en cuenta los principios del *Global Reporting Initiative* sobre elaboración de informes de sostenibilidad, elaborándolo de conformidad con los Estándares GRI opción Esencial.

Principios de contenido:

- **Inclusión de los grupos de interés:** mantenemos a disposición de nuestros grupos de interés diversos canales de comunicación, participación y diálogo a través de los cuales identifica sus expectativas e inquietudes.
- **Contexto de sostenibilidad:** en el presente informe se detalla cómo la compañía crea valor para sus grupos de interés, así como su estrategia y su enfoque de gestión para los distintos ámbitos de la sostenibilidad.
- **Materialidad:** la Firma realizó en el 2019 un análisis de materialidad, elaborado por KMPG, a través de un proceso de diálogo con nuestros grupos de interés.
- **Exhaustividad:** a lo largo de todo el informe se ofrece información sobre los impactos que Cuatrecasas genera sobre el entorno de forma cualitativa y cuantitativa.

Principios de calidad:

Precisión: la Firma cuenta con diferentes canales por los que recoge y analiza toda la información incluida en este informe.

Equilibrio: en el informe se abordan las principales cuestiones vinculadas con los 9 temas relevantes identificados en el análisis de materialidad.

Claridad: Cuatrecasas es consciente de la importancia de presentar la información de forma ordenada,

esquematizada y sintetizada para facilitar su lectura y comprensión por parte de sus grupos de interés.

Comparabilidad: la información de este informe se presenta comparando el desempeño de la Firma en el 2021 con los 2 años anteriores.

Fiabilidad: como parte del compromiso de Cuatrecasas con la fiabilidad de la información reportada, la ha verificado un tercero independiente.

Puntualidad: la Firma está adherida al Pacto Mundial y, desde 2014, publica anualmente memorias de sostenibilidad. El presente informe, que cubre el año 2021, integra los estándares de rendición de cuentas GRI con la contribución a los ODS. Como novedad, unificamos en un único Informe de Sostenibilidad Corporativa, los EINF y la memoria de sostenibilidad que, hasta el año 2020, publicábamos de forma separada.

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA

Cuatrecasas es una sociedad limitada profesional (SLP).

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.

Gesdocument

Filial 100% de Cuatrecasas, presta, a personas físicas y jurídicas, toda clase de servicios de gestión y tramitación documental y ante las diferentes administraciones públicas, y de asesoría jurídica, económica, financiera, comercial, técnica, administrativa, laboral y contable, así como la selección de personal para terceros.

UBICACIÓN DE LAS SEDES

— **Sede social**
Avenida Diagonal, 191
08018 Barcelona, España

— **Madrid**
Almagro, 9
28010 Madrid, España

— **Lisboa**
Av. Fontes Pereira de Melo, 6
1050-121 Lisboa, Portugal

— **Gesdocument**
Roc Boronat 147, 10º
08018 Barcelona, España

— **Rauda ALSP**
Badajoz, 145
08018 Barcelona, España
rauda@rauda.es

— **Cuatrecasas Propiedad Industrial, SRL**
Av. Diagonal, 191
08018 Barcelona, España

LISTA DE ENTIDADES EN LOS ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS DE LA FIRMA

— **Gesdocument y Gestión, S.A.**/Roc Boronat 147 - 08018 Barcelona/Servicios financieros y contables.

— **Cuatrecasas Gonçalves Pereira Propiedad Industrial, S.R.L.**/Av. Diagonal 191 - 08018 Barcelona/Servicios propiedad industrial.

— **Cuatrecasas Gonçalves Pereira SARL AU**/Tour Crystal 1 - 20030 Casablanca (Marruecos)/Servicios jurídicos.

— **Tour Ouest Immobilière SARL AU**/Tour Crystal 1 - 20030 Casablanca (Marruecos)/Servicios inmobiliarios.

— **Cuatrecasas Gonçalves Pereira LLP**/125 Old Broad Street - London EC2N 1AR (UK)/Servicios jurídicos.

— **Cuatrecasas Gonçalves Pereira LLP**/ 1, Rockefeller Plaza – Suite 3040, New York, NY 10020 (USA)/ Servicios jurídicos.

— **Alessia Consultoria, LDA**/Largo 17 de Setembro n.º 3, 4º andar - Luanda (Angola)/Servicios consultoría.

— **Cuatrecasas S.C.**/Avda. Pº de la Reforma, 483 piso 50 - Col. Cuauhtemoc 06500 Ciudad de México/ Servicios jurídicos.

— **Cuatrecasas Gonçalves Pereira México, S.DE R.L. DE C.V.**/Avda. Pº de la Reforma, 483 piso 50 - Col. Cuauhtemoc 06500 Ciudad de México/Servicios jurídicos.

— **Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, S.A.S**/Carrera 11 n.º 79-66 - Bogotá (Colombia)/Servicios jurídicos.

— **Cuatrecasas Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP,RL**/Av. Fontes Pereira de Melo, 6, 1050-121 Lisboa (Portugal)/Servicios jurídicos.

— **Cuatrecasas Gonçalves Pereira, S. Civil de R.L.**/ Av. Santo Toribio, 173, vía central 125 15073 - San Isidro, Lima (Perú)/Servicios jurídicos.

— **Cuatrecasas, SPA**/Nueva Costanera 3300 Of. 41 4P, Vitacura, Santiago de Chile (Chile)/Servicios jurídicos.

— **Mediterranean Search, S.L.**/Roc Boronat, 147 - 08018 Barcelona/Servicios financieros y contables.

— **Cuatrecasas Ventures, S.L.**/Av. Diagonal, 191 - 08018 Barcelona/Sociedades Holding.

— **Rauda ALSP, S.L.P**/Badajoz, 145 - 08018 Barcelona/ Servicios jurídicos.

— **Sarabi Consultoria, S.L.**/Av. Diagonal, 191 - 08018 Barcelona/Otras actividades de consultoría de gestión empresarial.

RIESGOS, OPORTUNIDADES E IMPACTO

Los principales riesgos de Cuatrecasas están relacionados con nuestra actividad, esto es, con la prestación de servicios de asesoramiento y defensa jurídica a sus clientes, en los diferentes territorios donde se ubica. Tipos de riesgos:

— **Riesgos de entorno:** relacionados con los factores externos, incluyendo, entre otros, aspectos relacionados con la salud y la seguridad, que puedan llegar a afectar al entorno en donde centra sus actividades la Firma y donde puede tener un poder muy limitado de actuación.

— **Riesgos estratégicos:** relacionados con cambios de orientación y actividades de la Sociedad que modifican su estructura y dimensionamiento y a la que no puede dar una respuesta efectiva y eficiente.

— **Riesgos de la sociedad digital:** derivados de la capacidad por parte de la Firma de adaptarse a los cambios impulsados por la evolución de las tecnologías de la información.

— **Riesgos de cumplimiento:** relacionados con el cumplimiento de la normativa legal vigente.

— **Riesgos de las tecnologías de la información:** relacionados con la seguridad de la información, ciberataque, disponibilidad de los sistemas informáticos, que afectan al desarrollo y a la continuidad de las operaciones de la Sociedad.

Una vez analizados estos factores la relación y priorización de los riesgos se podría establecer en una matriz como la siguiente con los principales riesgos y oportunidades a gestionar, ordenados alfabéticamente:

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
Sostenibilidad y factores ESG	Medio	Media

Política de riesgos: la política de gestión de riesgos se define en base al Plan Estratégico de la Firma. Durante el año 2021 se ha trabajado en el desarrollo de las líneas estratégicas del nuevo plan, que abarca un periodo de tres años y concluye el 2023. Adicionalmente, la Firma dispone de un plan de continuidad de negocio (BCP). Los principales riesgos se definen y actualizan en el indicador correspondiente.

APORTACIÓN DE VALOR EN EL NEGOCIO

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.

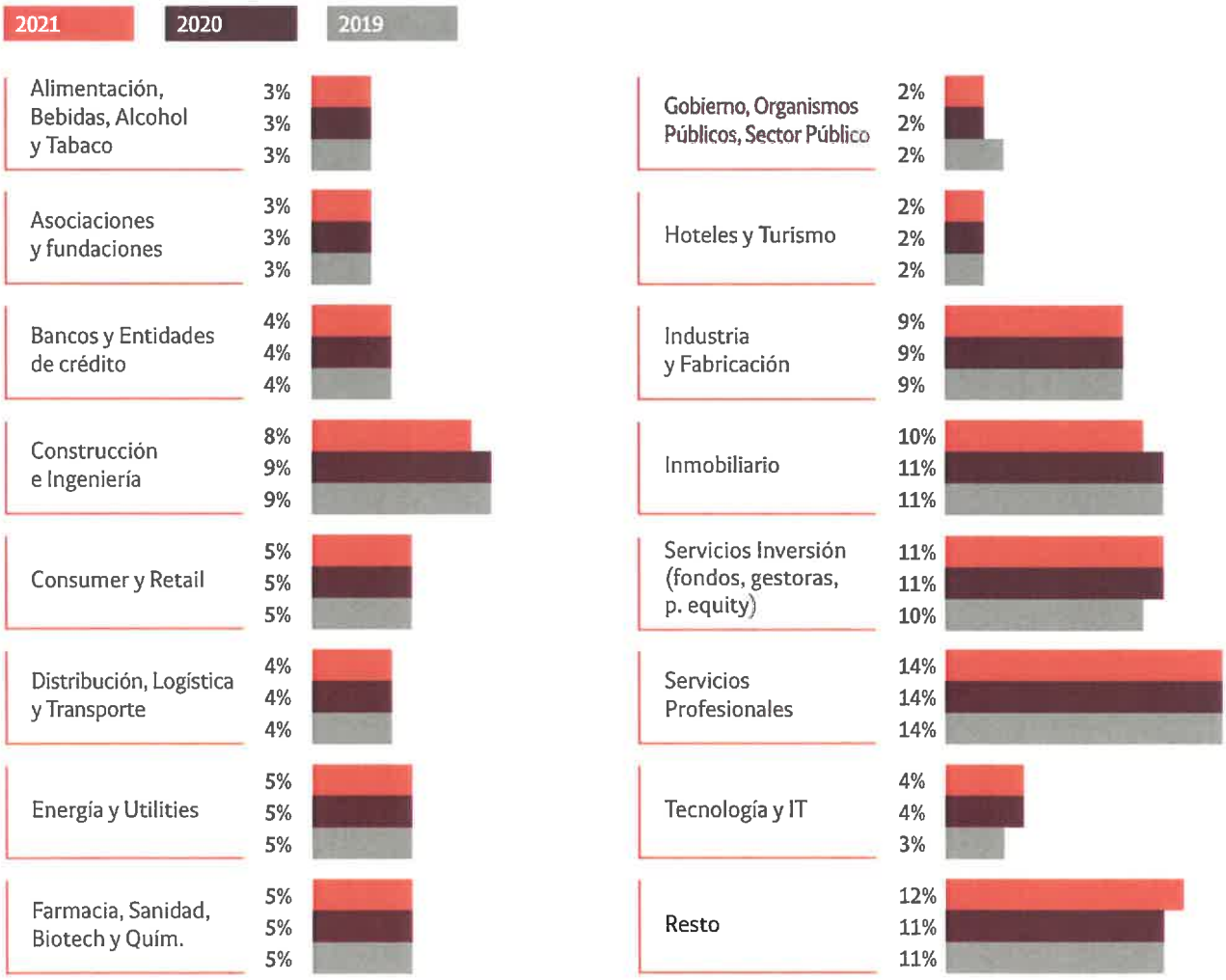
Nuestros clientes están presentes en:

SERVICIOS

Arbitraje Internacional; Competencia y Derecho de la UE; Deporte; Energía e Infraestructura; Farmacéutico y Sanitario; Financiero; Fiscalidad Contenciosa; Fiscalidad Corporativa; Fiscalidad Financiera; Fiscalidad Indirecta; Fondos; Gobierno Corporativo y Compliance; Inmobiliario y Urbanismo; Laboral; Litigación; Mercado de Capitales; Mercantil y M&A; Penal; Precios de Transferencia y Tax Governance; Private Client & Wealth Management; Private Equity; Propiedad Intelectual, Industrial y Secretos; Protección de Datos; Público; Reestructuraciones, Insolvencias y Situaciones Especiales; Servicios Financieros y de Seguros; Tecnologías y Medios Digitales; Venture Capital.

La distribución sectorial de los clientes que integran nuestra cartera se presenta en el siguiente gráfico:

Procedencia sectorial de los clientes (excluyendo personas físicas)



Tipología de nuestros clientes

Nº Total	2021	2020	2019
Clientes	10.753	9.952	9.925
Asuntos	25.667	23.877	23.092
Asuntos nuevos	11.787	10.291	10.052

% de clientes internacionales/nacionales

Divulgación del conocimiento a nuestros clientes	2021	2020	2019
Eventos y Webinarios	246	251	147
Newsletters / Publicaciones para clientes	241	656	429

1. ANEXO | BUEN GOBIERNO

GOBERNANZA

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. Ello permite aunar el conocimiento colectivo necesario para realizar su función que se complementa con información y formación específicas sobre sostenibilidad y estándares de gestión de los impactos medioambientales sociales y de gobernanza.

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.

SISTEMA DE GESTIÓN

Plan Estratégico

La Firma cuenta con un plan estratégico plurianual confeccionado con participación de los principales grupos de interés (socios, empleados, socios, clientes) y con el apoyo de consultores externos especializados en el mercado y el sector.

Su ejecución corresponde al consejero delegado, bajo la supervisión del Consejo de Administración y con la participación de socios y directivos con el mandato del consejero delegado para liderar el desarrollo de una o varias acciones estratégicas del plan.

Direcciones de negocio y comités de gestión

Direcciones de oficinas y prácticas:

Alicante	Plaza de Gabriel Miró, 2 3001 Alicante
Barcelona	Diagonal, 191 08018 Barcelona
Bilbao	Alameda Mazarredo, 5 48001 Bilbao
Bogotá	Carrera 11 n.º 79-35 Piso 7 113201 Bogotá
Bruselas	Rue de L'industrie, 26-38 1040 Bruselas
Casablanca	1, Boulevard Sidi Mohammed Ben Abdellah, Tour Crystal 7ème étage 20030 Casablanca
Ciudad de México	Av. Paseo de La Reforma 483, Piso 50, Col. Cuauhtémoc, Alcaldía. Cuauhtémoc 6500 Ciudad de México
Girona	Gran Vía de Jaume I, 76 17001 Girona
Lima	Centro Empresarial Real, Edificio Real Ocho, Piso 8. Av. Santo Toribio 173, Vía Central 125. San Isidro 15073 Lima
Lisboa	Avenida Fontes Pereira De Melo, 6 1050-121 Lisboa

Londres	125 Old Broad Street, 14th Floor Ec2n 1ar Londres
Luanda*	Largo 17 De Setembro, N.º 3, Presidente Business Center, 4.º Andar, Sala 441 Luanda
Madrid	Almagro, 9 28010 Madrid
Málaga	Calle Martínez, 11, Planta 3ª 29005 Málaga
Maputo*	Avenida 24 De Julho, Nº 7 – 7º Andar 1101 Maputo
Nueva York	1 Rockefeller Plaza, Suite 3040 NY 10020 Nueva York
Oporto	Av. da Boavista, 3265 - 5.1 4100-137 Oporto
Palma de Mallorca	Colón, 9 7001 Palma de Mallorca
Pekín	15/F, Tower B, Parkview Green Nº 9 Dongdaqiao Road, Chaoyang District 100020 Pekín
San Sebastián	Av. Libertad, 17 20004 San Sebastián
Santiago de Chile	Av. Nueva Costanera 3300, Piso 4 Vitacura 7630413 Santiago de Chile
Sevilla	Fernández y González, 2 41001 Sevilla
Shanghái	20/F, Shui On Plaza, 333, Huai Hai Middle Road 200021 Shanghái
Valencia	Avda. Aragón, 30 46021 Valencia
Vigo	Colón, 10 36201 Vigo
Vitoria-Gasteiz	Arca, 2 1005 Vitoria-Gasteiz
Zaragoza	Joaquín Costa, 4 50001 Zaragoza

* A través de acuerdo de colaboración con firma local.

Comité Pro Bono: gestiona y organiza la práctica pro bono de la Firma. Está integrado por 7 miembros.

Unidad ESG: diseña las propuestas sobre la estrategia de gestión de aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza e implementa las políticas y el plan de sostenibilidad aprobados por el Consejo de Administración de forma integrada con los equipos de gestión internos de la Firma y con todos los grupos de práctica.

Gestión del equipo humanos:

— **Dirección de Recursos Humanos**

— **Comité de Incorporaciones (CINC)**
Dirige los procesos de incorporación de los abogados, fija condiciones mínimas, y acepta a los candidatos propuestos. Está integrado por 25 miembros.

— **Comité de Evaluación de Asociados y Nombramiento de Socios (CEA)**
Evalúa la carrera de los asociados en su paso a asociado principal, asociado sénior, consejero y socio; eleva las propuestas de socios de cuota al Consejo de Administración. Está integrado por 7 miembros.

— **Consejo Académico de Evaluación de Candidatos a Socios (CAES)**
Valora la capacidad técnica de los candidatos a asociado sénior mediante el análisis de una selección jurídica, una prueba técnica y una entrevista. Está integrado por 9 miembros.

— **Comisión de Igualdad**
Promociona la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Está integrado por 9 miembros.

Retribución de socios y directivos:

— **Comité de Evaluación de Socios y Nombramiento de Cargos (CES)**
Evalúa la carrera profesional de los socios, organiza el procedimiento para el nombramiento del presidente y consejero delegado. Está integrado por 7 miembros.

Ética, deontología y convivencia:

— **Comité de Admisión de Asuntos y Conflictos de Interés (CACI)**
Define la actuación de la Firma en casos que presentan conflictos de interés y resuelve la admisión de asuntos en determinadas circunstancias. Está integrado por seis miembros.

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

— **Comisión para la prevención del acoso**
Previene, investiga y resuelve situaciones potencialmente constitutivas de acoso. Está integrado por 4 miembros.

Cumplimiento normativo, gestión de riesgos, políticas de prevención de la corrupción y del delito:

— **Órgano de Control interno (OCI)**
Aplica las políticas y procedimientos de la Firma en materia de diligencia debida, información, conservación de documentos, control interno, evaluación y gestión de riesgos para prevenir e impedir las operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. Está integrado por 6 miembros.

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

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

— **Comité de Riesgos**
Desarrolla políticas internas en cuanto a la gestión de deuda y provisión de esta. También hace seguimiento de aquellos importes o riesgos más elevados, con el fin de reducir el riesgo de la Firma, mejorar los procesos y eficiencia interna en dicha gestión, y trasladar, en su caso, al nivel de Dirección oportuna las mejoras o acciones que se propongan desde el Comité. Está integrado por 8 miembros.

— **Comité de Protección de Datos**
Reúne el Área de Protección de Datos con otras áreas de la firma (profesionales y organización) relevantes en materia de los tratamientos de datos realizados en la organización. Su objetivo es presentar los trabajos realizados para adaptar la firma a la normativa vigente en protección de datos, asegurar que ésta cumple con sus obligaciones, valorar el grado de cumplimiento, presentar propuestas de mejora, y comentar incidencias detectadas y planes de acción. Además, asignará responsabilidades a las áreas involucradas en los tratamientos de datos para cumplir con las medidas establecidas y con el grado de cumplimiento requerido. Está integrado por 11 miembros.

— **Comité de Seguridad de la Información**
Vela por la aplicación y cumplimiento de las normas de seguridad de la información de la Firma, siendo un comité especializado de los previstos en los artículos 36-1-f y 44-2 de los vigentes estatutos sociales de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, S.L.P. Hace seguimiento y control de las medidas destinadas a preservar la confidencialidad, la integridad, la disponibilidad y la privacidad de la información, pudiendo, además abarcar otras propiedades como la autenticidad, la responsabilidad, la fiabilidad y el no repudio. Está integrado por 11 miembros.
Ver en este anexo: Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución.

PROMOCIÓN DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

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. La promoción del buen gobierno corporativo es una de las principales líneas de desarrollo de su misión.

PREMIO MANUEL OLIVENCIA AL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

La Fundación Cuatrecasas convocó en 2021 la cuarta edición del Premio Manuel Olivencia al Buen Gobierno Corporativo, que distingue las mejores prácticas de gobierno de las sociedades cotizadas en España y Latinoamérica. El jurado independiente del galardón reconoció con el premio a Repsol por su creación sostenible de valor e influencia respecto de terceros. El galardón honra la memoria de Manuel Olivencia, humanista, 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.

Más información del Premio (https://premiosolivencia.cuatrecasas.com/)

BECA MANUEL OLIVENCIA

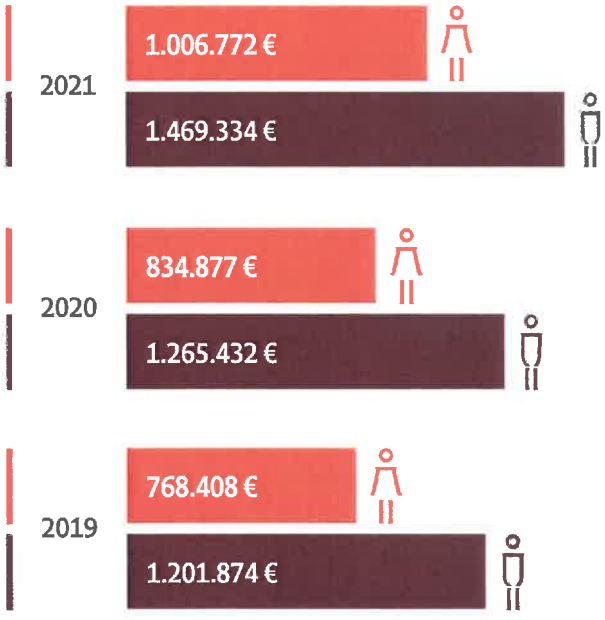
En diciembre de 2021, la Fundación Cuatrecasas convocó la segunda edición de la Beca Manuel Olivencia. La Beca está dirigida a licenciados en Derecho de universidades andaluzas, con el objetivo de respaldar sus estudios de posgrado en centro de enseñanza superior de Estados Unidos o cualquier país del Espacio Europeo salvo España. Tiene una dotación máxima de 60.000 euros y premia los mejores expedientes académicos en el campo del Derecho de los negocios. El fallo del jurado se hará público en mayo del 2022.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y REMUNERACIÓN DE CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

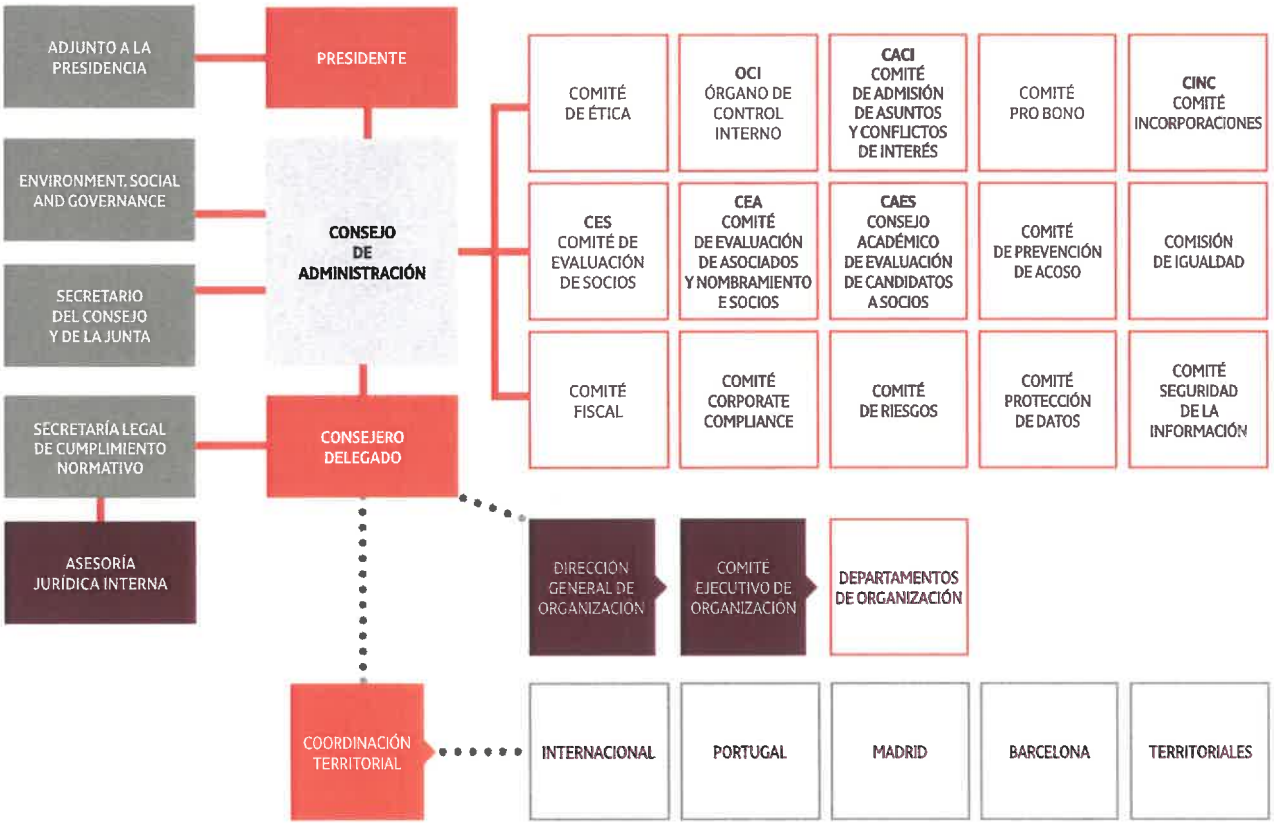
Según los Estatutos Sociales de la Firma, el cargo de administrador no está asociado a una retribución por su desempeño. Consecuentemente, los miembros del Consejo de Administración no han percibido cantidad retributiva alguna por su pertenencia al órgano de administración. Las percepciones que han obtenido los administradores de la Sociedad, durante el ejercicio se han devengado por su prestación accesoria de trabajo conforme al sistema y criterios de determinación generales aplicables al resto de socios profesionales.

Este sistema es competencia del Comité de Evaluación de Socios, órgano elegido directamente por los socios del *partnership* y que ejerce sus funciones de forma independiente al órgano de gobierno conforme a un proceso de evaluación predeterminado y que incluye la participación por medio de evaluaciones de *feedback* continuo y 360º de los colaboradores de la Firma, los socios y los clientes.

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



ORGANIGRAMA



Cuatrecasas, Gonçalves Pereira Propiedad Industrial, SRL: participación del 99,99% Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, S.L.P.
Administradores mancomunados: Emilio Martínez/Enrique Sánchez-Quiñones.

Gesdocument y Gestión, S.A.: participación del 100% Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, S.L.P.
Administrador único: Emilio Martínez.

Rauda ALSP, S.L.P.: participación del 100% Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, S.L.P.
Administrador único: Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, S.L.P.

Distribución de género en cargos de responsabilidad:

Los porcentajes de cada género/cargo en las diversas franjas de edad han sido calculados respecto al total de ese cargo o franja.

2021	Menos de 30			30-39			40-49			50-59			60 o más			Total
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Consejo de Administración							3|100%		3|23%	7|88%	1|13%	8|62%	1|50%	1|50%	2|15%	13
Dirección general										3|100%		3|60%	2|67%	1|33%	3|60%	5
Comités directivos				8|67%	4|33%	12|8%	36|67%	18|33%	54|34%	61|82%	13|18%	74|47%	14|74%	5|26%	19|12%	159
Directivos		2|100%	2|1%	17|59%	12|41%	29|8%	107|74%	38|26%	145|42%	107|83%	22|17%	129|38%	33|87%	5|13%	38|11%	343
Predirectivos	1|20%	4|80%	5|4%	38|53%	35|49%	72|57%	27|57%	20|43%	47|37%	2|67%	1|33%	3|2%		1|100%	1|1%	127
Total	**1|14%**	**6|86%**	**7|1%**	**63|55%**	**51|45%**	**114|18%**	**173|69%**	**76|31%**	**249|38%**	**180|83%**	**37|17%**	**217|33%**	**50|79%**	**13|21%**	**63|10%**	650

2020	Menos de 30			30-39			40-49			50-59			60 o más			Total
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Consejo de Administración							5|83%	1|17%	6|46%	5|100%		5|38%	1|50%	1|50%	2|15%	13
Dirección general										2|100%		2|40%	2|67%	1|33%	3|60%	5
Comités directivos				9|90%	1|10%	10|6%	41|71%	17|29%	58|36%	58|83%	12|17%	70|44%	14|64%	8|36%	22|14%	160
Directivos	1|50%	1|50%	2|1%	23|68%	11|32%	34|10%	114|73%	43|27%	157|46%	96|85%	17|15%	113|33%	32|89%	4|11%	36|11%	342
Predirectivos		1|100%	1|1%	33|52%	30|48%	63|59%	20|51%	19|49%	39|36%	1|33%	2|67%	3|3%		1|100%	1|1%	107
Total	**1|33%**	**2|67%**	**3|0%**	**65|61%**	**42|39%**	**107|17%**	**180|69%**	**80|31%**	**260|41%**	**162|84%**	**31|16%**	**193|31%**	**49|77%**	**15|23%**	**64|10%**	627

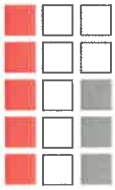
2019	Menos de 30			30-39			40-49			50-59			60 o más			Total
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Consejo de Administración							5|83%	1|17%	6|46%	5|100%		5|38%	1|50%	1|50%	2|15%	13
Dirección general										2|100%		2|40%	2|67%	1|33%	3|60%	5
Comités directivos				9|82%	2|18%	11|7%	45|73%	17|27%	62|39%	57|83%	12|17%	69|43%	14|74%	5|26%	19|12%	161
Directivos				22|73%	8|27%	30|9%	116|75%	38|25%	154|46%	92|87%	14|13%	106|32%	38|90%	4|10%	42|13%	332
Predirectivos	1|50%	1|50%	2|2%	33|60%	22|40%	55|50%	24|52%	22|48%	46|41%	1|13%	7|88%	8|7%				111
Total	**1|50%**	**1|50%**	**2|0%**	**64|67%**	**32|33%**	**96|15%**	**190|71%**	**78|29%**	**268|43%**	**157|83%**	**33|17%**	**190|31%**	**55|83%**	**11|17%**	**66|11%**	622

SISTEMAS DE RECLAMACIÓN, QUEJAS RECIBIDAS Y RESOLUCIÓN

Informes de comités interno

2021 | 2020 | 2019

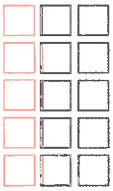
Comité de Ética



5 0 3
Nº expedientes

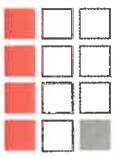
0 0 0
Denuncia de oficio

5 0 3
Denuncia personal



0 0 0
Denuncia externa

Archivos y sanciones



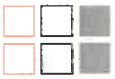
4 0 1
Archivos

1 0 2*
Sanciones

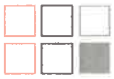
*Los expedientes sancionadores en 2019 fueron resueltos ese mismo año, uno mediante archivo, y el otro se elevó al Consejo de Administración para su resolución parcial con sanción. Una parte quedó suspendida a la espera de resolución externa sobre uno de los hechos.

Comité de Ética GESDOCUMENT:
2021: ninguno.
2020: ninguno.
2019: 2 expedientes admitidos a trámite; 1 desestimado; 2 redirigidas al departamento correspondiente por ser consultas.

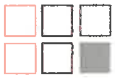
Comisión de prevención del acoso



0 0 2
Nº expedientes

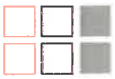


0 0 1
Por denuncia de oficio

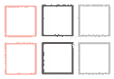


0 0 1
Por denuncia personal

Tipología de infracción denunciada



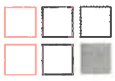
0 0 2
Acoso moral



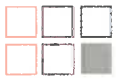
0 0 0
Por razón de sexo

0 0 2
Acoso sexual

Archivos y sanciones



0 0 1*
Archivos



0 0 1
Sanciones

*Archivo por renuncia de parte

Órgano de Control Interno (OCI)

Expedientes de operaciones

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

Expedientes de conflictos

Expedientes de conflictos GESDOCUMENT:
2021: 91
2020: 225
2019: 136

2. ANEXO | PLANETA Y CAMBIO CLIMÁTICO

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 (Reglamento de Instalaciones Térmicas en Edificios).

— Se ha contratado en España y Lisboa energía verde para suministrar electricidad en nuestras oficinas.

— Se ha conseguido ampliar la cifra de metros cuadrados con certificación energética.

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 Paperless 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 Legionela.

— 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.

— Destrucción 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 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.

La adecuada gestión ambiental de la Firma ha generado un menor volumen de residuos respeto al 2019.

Tipo de residuo		Volumen gestionado (kg)		% Reducción
	2021	2020	2019	2019 vs 2021
Residuos Peligrosos (kg)	472,81	324,93	1.364,88	65,36%
Papel (kg)	52.312,94	34.167,30	90.916,68	42,46%
Envases (kg)	8.323,80	3.732,30	12.103,13	31,23%
Vidrio (kg)	98,92	75,01	240,35	58,84%
Desecho y orgánico (kg)	21.595,01	6.579,20	21.595,55	0,00%
Vertedero (kg)	12.377,50	2.001,50	21.012,96	41,10%

Otros datos	2021	2020	2019
Papel (kg)	24.581,79	30.964,67	72.731,00
Consumo papel por colaborador (kg)	18,14	22,67	54,20
Residuos globales (kg)	95.180,98	46.880,24	147.233,55
Reciclaje por colaborador (kg)	70,24	34,32	109,71
Papel reciclado (kg)	52.312,94	34.167,30	90.916,68
Papel reciclado por colaborador (kg)	38,61	25,01	67,75
Electricidad (kWh)*	8.190.408	6.619.603	9.435.966
Agua (m^3)**	309.987	192.694	299.514

Nota: estos datos se refieren a la actividad de la Firma en España.
***El consumo de electricidad y/o combustibles, proviene de la red eléctrica.**
**El agua consumida es de red y no de pozo.

PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA RIESGOS AMBIENTALES

Cuatrecasas no ha reservado provisiones para riesgos ambientales.

CERTIFICACIÓN LEED

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

EMISIONES DE GASES (1)

Emisiones de gases	2021	2020	2019	Balance de reducción
Alcance 1*	54,95	15,58	100,25	45,19%
Alcance 2**	409,27	679,19	985,25	58,46%
Alcance 3***	2.523,84	2.443,39	8.755,50	71,17%
Total Emisiones	**2.988,051**	**3.138,158**	**9.840,993**	**69,64%**

*Alcance 1: gasolina consumida en la flota corporativa y gasoil (consumido únicamente en situaciones excepcionales)
**Alcance 2: electricidad
***Alcance 3: desplazamientos al centro de trabajo, viajes profesionales.

Nota: datos calculados y verificados por European Quality Assurance Spain, S.L. (EQA), acreditado como Verificador de Informes del Régimen Europeo de Comercio de Derechos de Emisión de Gases Efecto Invernadero, con nº 6/VCDE01, para las **oficinas nacionales e internacionales de Cuatrecasas. Los gases emitidos en 2021,** están calculados con los factores de emisión de 2020.

En 2020 la situación derivada de la crisis sanitaria causada por la COVID-19 ha **tenido un impacto significativo en los resultados que arroja el estudio de los datos** de consumo, por ello, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El 50% del año 2020 los colaboradores han permanecido en teletrabajo, y **por tanto los edificios solo disponían de servicios mínimos. En el proceso de retorno se ha establecido que el máximo de ocupación de la oficina no podrá** superar el 50%.
- **El hecho de tener la oficina abierta implica consumos muy altos, independientemente del número de usuarios dentro del edificio.**
- La situación ha impulsado nuevas dinámicas de trabajo: teletrabajo, menor número de desplazamientos nacionales e internacionales, menor necesidad de servicios de reprografía, entre otros, aunque la tendencia vista en este **informe, solo se podrá confirmar en la evolución de los datos a futuro.**
- El alcance 3 se ha visto alterado por los siguientes motivos:
  - Viajes in itinere: Debido a la pandemia, hemos tenido periodos en los que los **colaboradores no han acudido a la oficina (estado de alarma), otros en los** que el retorno ha sido voluntario, y otros, que, por los valores de incidencia, se ha recomendado el teletrabajo.
  - Establecimiento de turnos entre los colaboradores: se alternan días de **presencia física en las oficinas y teletrabajo.**
  - **Aforo en las oficinas: se ha establecido un máximo del 50% para garantizar** la seguridad y la salud de los colaboradores, aunque el porcentaje medio ha sido el 15%.
  - Restricciones de movilidad: dentro y fuera de las fronteras.
  - La recomendación de la Firma es solo realizar viajes imprescindibles y potenciar las reuniones telemáticas.
  - Los kilómetros recorridos por los colaboradores al ir o al volver del trabajo se han calculado en base a los resultados de la encuesta de movilidad realizada en 2021 debido a los cambios que se han producido por la emergencia sanitaria y la implantación de los turnos en el retorno al trabajo.

3. ANEXO | LAS PERSONAS EN EL CENTRO

EQUIPO HUMANO

A los efectos de cálculo de estos indicadores, se han tenido en cuenta datos consolidados de todas las sociedades a 31 de diciembre del 2021, tanto si tienen relación laboral como mercantil. En los casos particulares se incluye una nota.

Distribución del número de colaboradores | % Género, categoría y sociedad

	Abogados						Paralegales					
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
España	518 | 58%	503 | 57%	489 | 57%	380 | 42%	376 | 43%	369 | 43%	6 | 10%	10 | 14%	11 | 14%	54 | 90%	64 | 86%	68 | 86%
Portugal	74 | 50%	76| 51%	71 | 51%	74 | 50%	72| 49%	68 | 49%	1 | 13%	2 | 22%	3 | 30%	7 | 88%	7 | 78%	7 | 70%
Bogotá	16 | 53%	4 | 80%	2 | 100%	14 | 47%	1 | 20%	---	---	---	---	---	---	---
Bruselas	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Ciudad de México	16 | 76%	17| 77%	18 | 86%	5 | 24%	5| 23%	3 | 14%	---	---	---	---	---	---
Lima	12 | 60%	10 | 59%	8 | 62%	8 | 40%	7 | 41%	5 | 38%	---	---	---	---	---	---
Londres	7 | 70%	4 | 40%	6 | 50%	3 | 30%	6 | 60%	6 | 50%	---	---	---	---	---	---
Luanda	4 | 80%	1 | 100%	2 | 40%	1 | 20%	---	3 | 60%	---	---	1 | 100%	---	---	---
New York	2 | 67%	2 | 50%	3 | 50%	1 | 33%	2 | 50%	3 | 50%	---	---	---	---	---	---
Pekín	---	---	---	1 | 100%	1 | 100%	---	---	---	---	---	---	---
Santiago de Chile	14 | 52%	4 | 67%	---	13 | 48%	2 | 33%	---	---	---	---	---	---	---
Shanghái	---	---	1 | 13%	4 | 100%	6 | 100%	7 | 88%	---	---	---	---	---	---
Gesdocument	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
CPI	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Rauda	5 | 31%	---	---	11 | 69%	---	---	2 | 67%	---	---	1 | 33%	---	---
Total	**668 | 56%**	**621 | 57%**	**600 | 56%**	**515 | 44%**	**478 | 43%**	**464 | 44%**	**9 | 13%**	**12 | 14%**	**15 | 17%**	**62 | 87%**	**71 | 86%**	**75 | 83%**

Sociedades	Prof. Organización						Secretariado			Total								
	Hombre			Mujer			Mujer			Hombre			Mujer			Total		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
España	90|33%	91|33%	89|33%	186|67%	188|67%	181|67%	129|100%	141|100%	145|100%	614|45%	604|44%	589|44%	749|55%	769|56%	763|56%	1.363	1.373	1.352
Portugal	8|22%	11|28%	11|28%	29|78%	28|72%	29|73%	23|100%	22|100%	24|100%	83|38%	89|41%	85|40%	133|62%	129|59%	128|60%	216	218	213
Bogotá	2|50%	1|100%	1|100%	2|50%	---	---	3|100%	2|100%	1|100%	18|49%	5|62%	3|75%	19|51%	3|38%	1|25%	37	8	4
Bruselas	---	---	---	---	---	1|100%	---	---	---	---	---	---	---	---	1|100%	---	---	1
Ciudad de México	5|83%	3|75%	2|50%	1|17%	1|25%	2|50%	1|100%	3|100%	2|100%	21|75%	20|69%	20|74%	7|25%	9|31%	7|26%	28	29	27
Lima	2|50%	1|33%	1|33%	2|50%	2|67%	2|67%	2|100%	2|100%	2|100%	14|54%	11|50%	9|50%	12|46%	11|50%	9|50%	26	22	18
Londres	1|100%	1|100%	---	---	---	---	1|100%	1|100%	2|100%	8|67%	5|42%	6|43%	4|33%	7|58%	8|57%	12	12	14
Luanda	3|50%	4|57%	3|50%	3|50%	3|43%	3|50%	1|100%	1|100%	1|100%	7|58%	5|56%	6|46%	5|42%	4|44%	7|54%	12	9	13
New York	---	---	---	---	---	---	1|100%	1|100%	1|100%	2|50%	2|40%	3|43%	2|50%	3|60%	4|57%	4	5	7
Pekín	---	---	---	---	---	---	---	1|100%	1|100%	---	---	---	1|100%	2|100%	1|100%	1	2	1
Santiago de Chile	---	---	---	2|100%	---	---	2|100%	1|100%	---	14|45%	4|57%	---	17|55%	3|43%	---	31	7	---
Shanghái	---	---	---	---	---	1|100%	1|100%	1|100%	1|100%	---	---	1|10%	5|100%	7|100%	9|90%	5	7	10
Gesdocument	79|37%	85|38%	70|33%	134|63%	140|62%	144|67%	---	---	---	79|37%	85|38%	70|33%	134|63%	140|62%	144|67%	213	225	214
CPI	1|25%	2|40%	2|33%	3|75%	3|60%	4|67%	---	---	---	1|25%	2|40%	2|33%	3|75%	3|60%	4|67%	4	5	6
Rauda	1|25%	---	---	3|75%	---	---	---	---	---	8|35%	---	---	15|65%	---	---	23	---	---
Total	**192|34%**	**199|35%**	**179|33%**	**365|66%**	**365|65%**	**367|67%**	**164|100%**	**176|100%**	**180|100%**	**869|44%**	**832|43%**	**794|42%**	**1.106|56%**	**1.090|57%**	**1.086|58%**	**1.975**	**1.922**	**1.880**

Distribución del número de colaboradores | Por franja de edad, categoría y sociedad

	Abogados									Paralegales								
	2021			2020			2019			2021			2020			2019		
	>30	30-50	<50	>30	30-50	<50	>30	30-50	<50	>30	30-50	<50	>30	30-50	<50	>30	30-50	<50
España	338	416	144	307	446	126	300	435	123	5	48	7	5	48	7	5	48	7
Portugal	63	71	14	63	73	12	57	69	13	1	4	3	1	4	3	1	4	3
Bogotá	13	17	---	---	5	---	---	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Bruselas	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Ciudad de México	8	12	1	6	15	1	4	16	1	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Lima	8	11	1	5	12	---	3	10	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Londres	7	3	---	4	6	---	5	7	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Luanda	1	4	---	---	1	---	2	2	1	---	---	---	---	---	---	---	---	---
New York	---	3	---	---	4	---	1	5	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Pekín	1	---	---	1	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Santiago de Chile	12	14	1	2	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Shanghái	2	2	---	2	4	---	4	4	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Gesdocument	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
CPI	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Rauda	3	9	4	---	---	---	---	---	---	3	---	---	---	---	---	---	---	---
Total	**456**	**562**	**165**	**390**	**570**	**139**	**376**	**550**	**138**	**9**	**52**	**10**	**14**	**61**	**8**	**21**	**62**	**7**

	Profesionales organización									Secretariado										Totales								
	2021			2020			2019			2021			2020			2019				2021			2020			2019		
	>30	30-50	<50	>30	30-50	<50	>30	30-50	<50	>30	30-50	<50	>30	30-50	<50	>30	30-50	<50		>30	30-50	<50	>30	30-50	<50	>30	30-50	<50
España	47	172	57	45	192	42	46	186	38	8	87	34	10	105	26	13	110	22		398	723	242	375	800	198	380	787	185
Portugal	6	24	7	5	27	7	5	28	7	--	13	10	--	18	4	1	19	4		70	112	34	69	122	27	63	121	29
Bogotá	2	2	--	--	1	--	--	1	--	--	3	--	--	2	--	--	1	--		15	22	--	--	8	--	--	4	--
Bruselas	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--		--	--	--	--	--	--	--	1	--
Ciudad de México	3	2	1	2	2	--	2	2	--	--	1	--	1	2	--	2	--	--		11	15	2	9	19	1	8	18	1
Lima	1	3	--	--	3	--	--	3	--	--	2	--	--	2	--	--	2	--		9	16	1	5	17	--	3	15	--
Londres	--	1	--	1	--	--	--	--	--	--	1	--	--	1	--	--	2	--		7	5	--	5	7	--	5	9	--
Luanda	1	5	--	1	6	--	2	4	--	1	--	--	1	--	--	1	--	--		3	9	--	2	7	--	5	7	1
New York	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--	1	--	--	1	--		--	4	--	--	5	--	1	6	--
Pekín	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	1	--	--	1	--		1	--	--	1	1	--	--	1	--
Santiago de Chile	1	1	--	--	--	--	--	--	--	1	1	--	--	1	--	--	--	--		14	16	1	2	5	--	--	--	--
Shanghái	--	--	--	--	--	--	--	1	--	1	--	--	1	--	--	1	--	--		3	2	--	3	4	--	5	5	--
Gesdocument	67	130	16	70	135	20	75	123	16	--	--	--	--	--	--	--	--	--		67	130	16	70	135	20	75	123	16
CPI	--	3	1	--	4	1	--	6	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--		--	3	1	--	4	1	--	6	--
Rauda	1	1	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--		7	10	6	--	--	--	--	--	--
Total	**129**	**344**	**84**	**124**	**370**	**70**	**130**	**355**	**61**	**11**	**109**	**44**	**13**	**133**	**30**	**18**	**136**	**26**		**605**	**1.067**	**303**	**541**	**1.134**	**247**	**545**	**1.103**	**232**

Nº de colaboradores por género y categoría

	2021					2020					2019				
		Mujeres		Hombres			Mujeres		Hombres			Mujeres		Hombres	
	Nº Colaboradores	Nº	%	Nº	%	Nº Colaboradores	Nº	%	Nº	%	Nº Colaboradores	Nº	%	Nº	%
Socios Cuota	229	37	16%	192	84%	225	34	15%	191	85%	219	31	14%	188	86%
Socios	12	4	33%	8	67%	8	---	---	8	100%	10	---	---	10	100%
Consejeros	65	21	32%	44	68%	64	22	34%	42	66%	58	18	31%	40	69%
Asociado Sr.	94	40	43%	54	57%	87	39	45%	48	55%	97	45	46%	52	54%
Asociado principal	175	86	49%	89	51%	171	91	53%	80	47%	151	85	56%	66	44%
Asociado	312	167	54%	145	46%	299	150	50%	149	50%	283	142	50%	141	50%
Asociado júnior	183	99	54%	84	46%	167	97	58%	70	42%	173	111	64%	62	36%
Graduados/ Estagiarios	79	40	51%	39	49%	62	35	56%	27	44%	63	31	49%	32	51%
SKL/KL	18	10	56%	8	44%	16	10	63%	6	38%	---	---	---	---	---
Total Abogados	**1167**	**504**	**43%**	**663**	**57%**	**1099**	**478**	**43%**	**621**	**57%**	**1064**	**464**	**44%**	**600**	**56%**
Prácts. Abogados	91	40	44%	51	56%	102	49	48%	53	52%	69	42	61%	27	39%
Paralegales	68	61	90%	7	10%	83	71	86%	12	14%	90	75	83%	15	17%
Secretariado	164	164	100%	---	---	176	176	100%	---	---	180	180	100%	---	---
Organización	336	225	67%	111	33%	334	222	66%	112	34%	326	219	67%	107	33%
Prácts. Organización	26	15	58%	11	42%	32	19	59%	13	41%	32	21	66%	11	34%
Total CGP (sin prácticas)	**1735**	**954**	**55%**	**781**	**45%**	**1692**	**947**	**56%**	**745**	**44%**	**1660**	**938**	**57%**	**722**	**43%**

Nota: sólo Cuatrecasas

Incorporaciones y bajas 2021

Colectivo	Hombre		Mujer		Total incorporaciones	Total bajas
	Incorporaciones	Bajas	Incorporaciones	Bajas		
Abogados	118	75	119	87	237	162
Paralegales	3	6	2	13	5	19
Prof. Organización	43	35	87	102	130	137
Secretariado	1	1	18	31	19	32
Total	**165**	**117**	**226**	**233**	**391**	**350**
% Total	**42%**	**33%**	**58%**	**67%**	**100%**	**100%**

Colectivo	Latam
Abogados	61
Prof. Organización	9
Secretariado	5
Total	**75**

Promociones internas

Abogados	2021			2020			2019		
Tipo promoción	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Asociado	26	49	75	24	48	72	37	37	74
Asociado principal	22	14	36	23	23	46	18	18	36
Asociado sénior	7	5	12	7	8	15	9	4	13
Socio	4	3	7	5	4	9	10	1	11
Consejero	2	2	4	2	2	4	4	2	6
Paralegales									
P2		3	3	1	8	9		5	5
P3	1	3	4		1	1		2	2
Prof. de organización									
Puestos técnicos	2	4	6		1	1		5	5
Puestos técnicos sénior	1	4	5		1	1	2	7	9
Puestos mánager	3	3	6	2	2	4		1	1

Nacionalidades

	N° personas		
	2021	2020	2019
Alemana	4	4	7
Andorrana		1	1
Angoleña	13	12	12
Argelina			1
Argentina	5	3	5
Australiana	1	1	1
Belga	1	2	2
Boliviana	1	1	1
Brasileña	5	3	3
Británica	9	8	14
Búlgara	1	3	5
Canadiense			1
Chilena	27	5	1
China	8	10	15
Colombiana	40	8	5
Danesa			1
Dominicana	2	1	1
Ecuatoriana	3	2	1
Española	1.549	1.562	1.535
Estadounidense	4	4	3
Francesa	7	6	9
Guatemalteca	1	1	
Holandesa	1	1	
Irlandesa	2	2	2
Italiana	10	8	7
Lituana	1	1	
Mexicana	28	27	25
Panameña			1
Peruana	24	20	
Polaca	1		
Portuguesa	215	217	215
Rumana	1	2	
Rusa	1	1	1
Uruguaya	1		
Venezolana	9	6	5
Total	**1.975**	**1.922**	**1.880**

Datos de maternidad y paternidad

	2021	2020	2019
Maternidades			
N° de maternidades con reingreso	43	43	53
N° de maternidades que han sido baja de empresa	6	4	9
Excedencias	3	4	6
Bajas voluntarias / despidos	3		3
Paternidades			
N° de paternidades con reingreso	29	39	29
N° de paternidades que han sido baja de empresa	2	2	1
Excedencias		1	
Bajas voluntarias / despidos	2	1	1

Nota: los datos hacen referencia a empleados con relación laboral. En las sociedades consolidadas en España, de las 29 paternidades, 12 han disfrutado de la prestación por nacimiento y cuidado del menor de manera completa, el 41% de los casos. El resto, la han disfrutado de manera parcial.

Distribución de contratos de trabajo

Tipo de contrato / franja de edad	Hombre			Mujer			Total		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Fijo	**543**	**488**	**517**	**900**	**900**	**773**	**1.443**	**1.388**	**1.290**
Menos de 30	174	133	139	234	215	165	408	384	304
Entre 30 y 50	318	308	335	575	602	544	893	910	879
Más de 50	51	47	43	91	83	64	142	130	107
Eventual	**60**	**60**	**76**	**84**	**85**	**124**	**144**	**145**	**200**
Menos de 30	59	55	71	73	68	101	132	123	172
Entre 30 y 50	1	4	4	11	17	22	12	21	26
Más de 50		1	1			1		1	2

Tipo de contrato / franja de edad	Hombre			Mujer			Total		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Jornada completa	**598**	**539**	**581**	**951**	**943**	**858**	**1.549**	**1.482**	**1.439**
Menos de 30	230	186	209	305	273	255	535	459	464
Entre 30 y 50	318	309	331	560	592	543	878	901	874
Más de 50	50	44	41	86	78	60	136	122	101
Jornada parcial	**5**	**9**	**12**	**33**	**42**	**39**	**38**	**51**	**51**
Menos de 30	3	2	1	2	10	11	5	12	12
Entre 30 y 50	1	3	8	26	27	23	27	30	31
Más de 50	1	4	3	5	5	5	6	9	8

Tipo de contrato / Clas. Prof.	Hombre			Mujer			Total		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Eventual	**60**	**60**	**76**	**84**	**85**	**124**	**144**	**145**	**200**
Titulados superiores	56	46	57	64	64	88	120	110	145
Titulados medios		7	7		8	9		15	16
Jefes administrativos			2						2
Oficial 1ª y 2ª	4	4	9	11	7	17	15	11	26
Auxiliares administrativos		3	1	9	6	10	9	9	11
Fijo	**543**	**488**	**517**	**900**	**900**	**773**	**1.443**	**1.388**	**1.290**
Titulados superiores	431	402	381	492	477	419	923	879	799
Titulados medios	23	25	41	46	61	31	69	86	72
Jefes administrativos	10	4	5	10	10	5	20	14	10
Oficial 1ª y 2ª	36	27	44	217	212	187	253	239	231
Auxiliares administrativos	22	19	33	123	134	121	145	153	154
Otros	21	11	13	12	6	10	33	17	23

Tipo de contrato / Clas. Prof.	Hombre			Mujer			Total		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Completa	**598**	**539**	**581**	**951**	**943**	**858**	**1.549**	**1.482**	**1.439**
Titulados superiores	485	441	436	549	531	500	1034	972	935
Titulados medios	23	32	48	45	66	40	68	98	88
Jefes administrativos	9	4	6	10	10	5	19	14	11
Oficial 1ª y 2ª	39	30	49	217	209	191	256	239	240
Auxiliares administrativos	21	21	29	121	123	114	142	144	143
Otros	21	11	13	9	4	8	30	15	21
Parcial	**5**	**9**	**11**	**33**	**42**	**39**	**38**	**51**	**51**
Titulados superiores	2	7	2	7	10	7	9	17	9
Titulados medios				1	3		1	3	
Jefes administrativos	1		1				1		1
Oficial 1ª y 2ª	1	1	4	11	10	13	12	11	17
Auxiliares administrativos	1	1	5	11	17	17	12	18	22
Otros				3	2	2	3	2	2

Franja de edad / Clas. Prof.	Hombre			Mujer			Total		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Menos de 30	**233**	**188**	**210**	**307**	**282**	**266**	**540**	**471**	**476**
Titulados superiores	190	155	156	228	207	200	418	362	356
Titulados medios	5	12	14	15	24	11	20	36	25
Jefes administrativos	2		2	2	1		4	1	2
Oficial 1ª y 2ª	17	9	21	32	24	22	49	33	43
Auxiliares administrativos	9	12	13	25	27	30	34	39	43
Otros	10		4	5		3	15		7
Entre 30 y 50	**319**	**312**	**339**	**586**	**619**	**566**	**905**	**931**	**905**
Titulados superiores	264	261	258	307	313	289	571	574	547
Titulados medios	14	16	31	27	42	27	41	58	58
Jefes administrativos	3	2	3	2	5	2	5	7	5
Oficial 1ª y 2ª	20	18	25	156	159	156	176	177	181
Auxiliares administrativos	11	8	17	89	95	85	100	103	102
Otros	7	7	5	5	5	7	12	12	12
Más de 50	**51**	**48**	**44**	**91**	**83**	**65**	**142**	**131**	**109**
Titulados superiores	33	32	24	21	21	18	54	53	41
Titulados medios	4	4	3	4	3	2	8	7	5
Jefes administrativos	5	2	2	6	4	3	11	6	5
Oficial 1ª y 2ª	3	4	7	40	36	26	43	40	33
Auxiliares administrativos	2	2	4	18	18	16	20	20	20
Otros	4	4	4	2	1		6	5	4

Nota: los datos hacen referencia a empleados con relación laboral, sin embargo, un 22,8% de los colaboradores de Cuatrecasas tienen relación mercantil. Para Portugal y oficinas internacionales se equiparan criterios de clasificación profesional.

Despidos

	Hombre			Mujer			Total		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Nº despidos	**29**	**10**	**21**	**47**	**21**	**28**	**76**	**31**	**49**
Rango de edad									
<30	6	6	5	7	3	8	13	9	13
30-50	20	4	15	33	13	20	53	17	35
>50	3		1	7	5		10	5	1
Total	**29**	**10**	**21**	**47**	**21**	**28**	**76**	**31**	**49**
Categoría profesional									
Abogados	19	9	13	10	5	11	29	14	24
Auxiliar	1		1	14	2	5	15	2	6
Oficial de 1ª y 2ª	4		4	11	7	8	15	7	12
Titulado medio	1			3	1	2	4	1	2
Titulado superior	4	1	3	9	6	2	13	7	5
Total	**29**	**10**	**21**	**47**	**21**	**28**	**76**	**31**	**49**

Nota: los datos hacen referencia a empleados con relación laboral.

Salud y prevención de riesgos laborales

	2021	2020	2019
Servicios de salud	**Número**	**Número**	**Número**
Consultas servicio médico	455	504	1.198
Campaña donación de sangre			139
Consultas sobre ergonomía	72	94	176
Citas			
Salud y Prevención de Riesgos Laborales			
Reconocimientos médicos	676	204	788
Fisioterapia y osteopatía	249	238	703
Nutrición	13	14	87
Vacunación de la gripe*			134
Medición de calidad de aire interior			
Legionela: Madrid y Barcelona			
Simulacro de emergencia: Ciudad de México y Valencia**			
Cumplimiento del RITE: Madrid y Barcelona			
Accidentes de trabajo leves* **			
Con baja	2	1	11
Sin baja	4	8	30
Accidentes mortales			
In itinere	2	6	17
In misión		1	6
En el centro de trabajo	4	2	18
Género			
Hombre	2	2	6
Mujer	4	6	35

Índice	2021	2020	2019
Incidencia	155,76		1.153,28
Ausencia	0,04		0,57
Duración	24,50		75,17

Nota: datos sólo España.
* Se anula la campaña por dar prioridad al Servicio Nacional de Salud.

** Debido a las restricciones por Covid-19 no se han realizado simulacros de emergencia en el resto de las oficinas. En la Ciudad de México, además se realizan simulacros de seísmos.

*** No se han producido accidentes de trabajo graves.

Formación

	Asistentes 2021	Asistentes 2020	Asistentes 2019
Prevención de riesgos laborales	830	430	562
Prevención de riesgos laborales vinculado a la Política Smart Work	1.082		
Brigadas de emergencias	85		70
Claves para una mejor experiencia de teletrabajo	12	795	
Comunicación en tiempos de COVID: herramientas para el bienestar emocional	51		
Cursos hipopresivos		22	
Curso práctico de conducción segura: motos y coches			17
Dormir bien			6
El poder de las emociones en la alimentación	18		
Escuela de nutrición Online	63		221
Gestión del estrés en el siglo XXI	38		
Gestionando la incertidumbre. Autocuidado frente al estrés	35		
Modulo "Gestión emocional en el contexto actual"		280	
Plan de retorno a las oficinas COVID-19	678	1.772	
Primeros auxilios			40
Re-generación: claves para recuperar el entusiasmo	26		
Taller cuida tu espalda	20		51
Uso de desfibriladores			11
Yo, mí, me, conmigo. Salud emocional			10
Yoga chair	8		
Yoga ocular	73		
	1.026	**2.869**	**426**

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.

Absentismo

Enfermedad común			
Territorio	**2021**	**2020**	**2019**
España	1,7%	1,6%	2,3%
Portugal	3,7%	2,9%	4,3%
Internacionales	0,1%	0,1%	0,4%
Accidente laboral			
Territorio	**2021**	**2020**	**2019**
España	0,04%	0,00%	0,09%
Portugal			
Internacionales			
Nacimiento			
Territorio	**2021**	**2020**	**2019**
España	1,8%	1,3%	1,6%
Portugal	2,3%	0,5%	1,6%
Internacionales	0,7%	0,6%	0,3%

Nota: los datos hacen referencia a empleados con relación laboral.

Desglose de horas de formación

	2021			2020			2019		
Colectivo	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Abogados	15.974	17.676	33.650	18.059	18.077	36.136	13.499	12.902	26.401
Secretariado	3.106	2	3.107	3.044		3.044	2.132		2.132
Paralegales	998	117	1.114	1.696	320	2.106	1.112	253	1.366
Prof. de organización	6.780	3.851	10.630	3.629	1.909	5.538	2.353	1.364	3.718

	2021	2020	2019
Total horas	48.502,02	46.734,11	33.616,30
Total colaboradores	1.975	1.692	1.660
Media hora / colab.	24,56	27,6	20,3

Media de horas de formación por sexo y categoría en 2021

Colectivo	Mujeres	Media Mujeres	Hombres	Media Hombres
Abogados	515	31	668	26,46
Secretariado	164	19		
Paralegales	62	16	9	12,95
Profesionales de organización	365	19	192	20,06

Competencias lingüísticas

Idiomas

Inglés

La mayoría de los colaboradores 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		
	2021	2020	2019
Español (sin ser lengua materna)	101	80	90
Francés	90	99	98
Alemán	42	41	49
Portugués	4	6	6
Italiano	15	14	15

Distribución de salario - promedio

Organización	2021				2020				2019			
Colectivo	Mujer				Mujer				Mujer			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Prof. Organización												
Alta dirección ejecutiva		192.504 €	145.400 €	168.952 €		154.577 €		154.577 €		143.100 €		143.100 €
Alta dirección		89.284 €		89.284 €		88.559 €		88.559 €		88.250 €		88.250 €
Dirección intermedia		54.979 €	72.267 €	57.449 €		56.584 €	88.937 €	57.878 €		57.958 €	89.115 €	59.442 €
Profesionales	29.030 €	35.101 €	42.723 €	34.768 €	34.930 €	44.694 €	29.340 €	34.915 €	28.566 €	34.642 €	43.262 €	33.908 €
Administrativos	20.531 €	24.502 €	28.667 €	24.824 €	21.076 €	24.215 €	28.337 €	24.419 €	21.949 €	24.092 €	29.747 €	24.681 €
Secretariado	22.679 €	30.401 €	36.762 €	31.598 €	21.900 €	30.627 €	36.658 €	31.120 €	21.736 €	31.551 €	36.842 €	31.474 €
Paralegales	24.888 €	32.382 €	32.336 €	31.821 €	26.530 €	31.230 €	32.860 €	30.598 €	24.821 €	32.261 €	35.505 €	30.606 €

Organización	2021				2020				2019			
Colectivo	Hombre				Hombre				Hombre			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Prof. Organización												
Alta dirección ejecutiva		121.520 €	233.279 €	210.928 €			211.182 €	211.182 €			203.010 €	203.010 €
Alta dirección		81.469 €	105.966 €	97.800 €		101.243 €	82.261 €	98.531 €		98.092 €		98.092 €
Dirección intermedia	43.200 €	51.567 €	63.885 €	55.306 €		52.718 €	62.457 €	55.405 €		53.161 €	59.598 €	54.448 €
Profesionales	28.106 €	37.305 €	41.880 €	34.707 €	28.837 €	38.782 €	41.843 €	36.141 €	29.505 €	40.425 €	43.736 €	36.550 €
Administrativos	20.863 €	25.075 €	28.471 €	24.842 €	20.513 €	27.544 €		25.535 €	20.317 €	28.014 €		26.731 €
Secretariado												
Paralegales	21.000 €	35.684 €		33.237 €	22.667 €	30.146 €		27.902 €	21.695 €	28.394 €		25.349 €

Abogados	2021				2020				2019			
Categoría	Mujer				Mujer				Mujer			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Abogados/as Junior	34.431 €	31.400 €		34.401 €	34.719 €			34.719 €	34.317 €	41.655 €		34.447 €
Abogados/as	45.346 €	69.242 €		59.187 €	44.619 €	67.907 €		59.233 €	46.665 €	72.092 €		63.436 €
Abogados/as Senior		111.724 €	111.210 €	111.708 €		113.726 €	100.313 €	112.913 €		126.541 €	117.905 €	125.461 €
Of counsel		169.030 €	150.736 €	161.027 €		174.339 €	141.046 €	163.935 €		187.873 €	133.376 €	175.297 €

	2021				2020				2019			
Categoría	Hombre				Hombre				Hombre			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Abogados/as Junior	33.639 €	33.833 €		33.645 €	33.824 €	38.552 €		33.950 €	32.788 €	36.623 €		32.893 €
Abogados/as	47.148 €	68.012 €	95.066 €	60.428 €	45.932 €	65.046 €	94.066 €	58.520 €	46.417 €	69.443 €	90.181 €	61.649 €
Abogados/as Senior		111.968 €	118.972 €	112.302 €		115.228 €	118.972 €	115.420 €		126.604 €	108.150 €	126.130 €
Of counsel		164.487 €	185.149 €	174.505 €		170.794 €	187.299 €	178.496 €		179.244 €	166.778 €	171.626 €

Nota: los datos hacen referencia a empleados con relación laboral. Para mayor claridad de dichos datos, se han reagrupado las categorías.
Abogados junior: engloba a graduados y asociados junior.
Abogados: engloba a los asociados, asociados principales y a los abogados del área de conocimiento.

Gesdocument	2021				2020				2019			
Categoría	Mujer				Mujer				Mujer			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Secretariado	19.169 €	19.258 €	19.742 €	19.255 €	19.110 €	19.991 €	19.496 €	19.587 €	19.049 €	20.375 €	19.756 €	19.608 €
Sénior	29.772 €	32.310 €	30.351 €	31.642 €	28.622 €	32.890 €	32.156 €	31.977 €	28.789 €	32.226 €	33.680 €	31.820 €
Manager		50.361 €	52.205 €	50.729 €		51.681 €	51.500 €	51.644 €		54.254 €	50.750 €	53.670 €
Gerente		75.000 €		75.000 €								

	2021				2020				2019			
Categoría	Hombre				Hombre				Hombre			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Secretariado	18.871 €	19.267 €	20.125 €	19.151 €	18.180 €	18.870 €	21.500 €	18.724 €	18.644 €	18.320 €	19.333 €	18.661 €
Sénior	28.667 €	31.811 €	38.067 €	31.444 €	29.667 €	32.234 €	36.133 €	31.874 €	29.333 €	32.776 €	35.715 €	32.205 €
Manager		53.814 €	60.000 €	54.698 €		52.237 €	60.000 €	53.346 €		51.100 €	60.000 €	52.583 €
Gerente		66.750 €	112.500 €	97.250 €		93.000 €	105.000 €	97.000 €		81.000 €	105.000 €	89.000 €

Nota: el cálculo del salario medio, en cada franja de edad, se ha realizado teniendo en cuenta los sueldos de todos los trabajadores dados de alta en la empresa en el periodo que va del 1/01/2021 al 31/12/2021.

Rauda

Organización	2021							
Categoría	Mujer				Hombre			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Secretariado	17.000 €		24.000 €	20.500 €				
Sénior							*	
Manager							39.650 €	39.650 €
Gerente								
Paralegales	22.560 €			22.560 €	22.560 €			22.560 €

Abogados	2021							
Categoría	Mujer				Hombre			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Júnior	21.780 €	23.280 €		22.280 €				
Abogado	22.560 €	32.500 €		27.530 €				26.850 €
Sénior		43.750 €		43.750 €		48.000 €	*	82.000 €

Nota: *Dato no público por confidencialidad.
Los datos remiten solo al 2021, primer año de su actividad.

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		
	2021	2020	2019
Abogados/as Junior	2%	2%	5%
Abogados/as	-2%	1%	3%
Abogados/as Senior	-1%	-2%	-1%
Of counsel	-8%	-8%	2%

Nota: los datos hacen referencia a empleados con relación laboral. Para mayor claridad de dichos datos, se han reagrupado las categorías.
Abogados junior: engloba a graduados y asociados junior.
Abogados: engloba a los asociados, asociados principales y a los abogados del área de conocimiento.

Profesionales de organización	Ratio mujer vs hombre Promedio remuneración		
	2021	2020	2019
Alta dirección ejecutiva	-20%	-27%	-30%
Alta dirección	-9%	-10%	-10%
Dirección intermedia	4%	4%	9%
Profesional	0%	-3%	-7%
Administrativo/a	0%	-4%	-8%
Secretariado*			
Paralegales	-4%	10%	21%

Nota: los datos hacen referencia a empleados con relación laboral.
*Representado únicamente por uno de los géneros.

Gesdocument

Categoría	Ratio mujer vs hombre Promedio remuneración		
	2021	2020	2019
Secretariado	-0,54%	4,61%	5,08%
Sénior	-0,63%	0,32%	-1,19%
Manager	7,26%	-3,19%	2,07%
Gerente	22,88%		

Rauda

Categoría	Ratio mujer vs hombre Promedio remuneración
	2021
Secretariado	
Sénior	
Manager	
Gerente	
Paralegales	
Junior	
Abogado	2,53%
Senior	-46,65%

Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo

No existen pagos a sistemas de previsión de ahorro.

Organización diálogo social y convenios colectivos

Sobre plazos de aviso mínimos para cambios operacionales, se dispone de un período de preaviso variable en función de la situación conforme a los convenios colectivos de aplicación. En Cuatrecasas cumplimos con lo establecido por la OIT, los convenios colectivos de aplicación y el RD 1331/2006. No tenemos representación sindical, pero sí mantenemos un diálogo constante con los empleados.

Convenios colectivos

Porcentaje de colaboradores cubiertos por convenios colectivos

		2021		2020		2019	
Colectivo	**Normativa**	**Número**	**%**	**Número**	**%**	**Número**	**%**
España*							
Abogados	RLEA, Real Decreto 1331/2006	646	47%	622	56%	622	53,80%
Organización	Convenio Colectivo	740	53%	520	44%	535	46,20%
Total		**1.386**	**100%**	**1.182**	**100%**	**1.157**	**100%**
Portugal**							
Colaboradores con relación laboral	Convenio Colectivo	65		67		70	
Internacional ***							
Organización	Convenio Colectivo	136		55		44	

Nota: los datos hacen referencia a empleados con relación laboral.
* 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 31/12/2021.

PRO BONO

Entidades asesoradas en el Programa Pro Bono

- Acción contra el Hambre
- Actuar Educa
- Ana Martin Candau
- Asociación Aragonesa de ELA
- Asociación de padres de autistas trastornos del desarrollo
- Asociación Española de Esclerodermia
- Asociación Maletas de Cartón
- Asociación para la recuperación de olivos yermos de Oliete
- Confederación Autismo España
- Cria Feliz
- Doña Paola Fernanda Pilar Gateño Caraccioli
- Familia Cuevas-Lázaro
- Fundació Pedagógica El Brot
- Fundación Ana Carolina Diez Mahou
- Fundación Asilo San Pedro
- Fundación Cassia Just
- Fundación Comercio Para el Desarrollo (COPADE)
- Fundación diabetes cero
- Fundación Icloby
- Fundación Juan XXIII
- Fundación Museo Estudiante (Martin Schwab)
- Fundación privada Ared
- Fundación privada Aspasim-Vicenta Verdú
- Gentium
- Go Conscious Earth
- GOODKARMAPROJECTS
- Juan XXIII
- Madres contra el racismo
- Manos Unidas
- MARY'S MEALS
- ODEGI
- Oxfam Intermón
- Red Española del Pacto Mundial
- Secretariado gitano
- Transpirenaica Social y Solidaria

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En el 2021, hemos colaborado con más de 25 fundaciones y entidades sin ánimo de lucro con un importe total de 131.000 €.

Fundación Seres	19.000	
Fundação de Serralves	15.000	
Fundación Forética	10.100	
Universidade Católica Portuguesa	10.000	
Fundación Femarec	10.000	
Fundación Prevent	10.000	
Fundación Consejo España-India	9.000	
Fundación Prodis	5.000	
Fundación Juan XXIII	5.000	
Icària Iniciatives Socials	5.000	
Fundación Pro Bono Chile	4.888	(4.367.285 CLP)
Fundación África Digna	3.900	
Red Española del Pacto Mundial	3.400	
Fundación LQDVI (México)	3.180	(73.641,93 MXN)
Amb Tu Com a Casa	2.723	
Asociación CMM	2.700	
Dignitude Instituição Particular de Solidariedade Social	2.570	
Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa	2.330	
Fundación Juan Peran-Pikolinos	1.500	
Pallapupas	1.363	
WWF (Hora del Planeta)	1.000	
Fundación Mentór	1.000	
Fundación Estimia	1.000	
AECA	715	
Entreajuda e União Audiovisual (R&L PT'20)	450	
Reyes Magos Para Todos	351	
UNICEF	350	
Total	**131.520**	

Colaboración con el entorno local

La Firma colabora con apoyo al entorno local a través de las siguientes entidades:

- 22@Network BCN
- Asociación Barcelona Global
- Barcelona & Partners
- Fundació Gran Teatre del Liceu
- Fundación Amigos Museo del Prado
- Fundación Conocimiento y Desarrollo
- Fundación del Museo Guggenheim Bilbao
- Fundación Goethe
- Fundación MACBA (Museu d'Art Contemporani de Barcelona)
- Fundación Teatro Real
- Fundación Museo Reina Sofía

Colaboraciones y filiaciones

Cuatrecasas mantiene relaciones con un amplio conjunto de asociaciones y fundaciones, agrupaciones profesionales y entidades similares, a nivel nacional e internacional, y del ámbito público y privado.

- ABG Personas Galicia
- ArbitralWomen
- Asociación de Directivos y Ejecutivos de Aragón (ADEA)
- Asociación de Empresarios Camp de Morvedre (ASECAM)
- Asociación de Empresas de Gipuzkoa (ADEGI)
- Asociación de Fabricantes de Máquinas-herramienta, Accesorios, Componentes y Herramientas (AFM)
- Asociación de la Empresa Familiar de Alicante (AEFA)
- Asociación de Productores de Energías Renovables (APPA)
- Asociación de Profesionales de Cumplimiento Normativo (CUMPLEN)
- Asociación Española Asesores Financieros y Tributarios
- Asociación Española de Capital, Crecimiento e Inversión (ASCRI)
- Asociación Española De Contabilidad y Administración de Empresas (AECA)
- Asociación Española de Directivos (AED)
- Asociación Española de Financieros de Empresa (ASSET)

- Asociación Española de la Economía Digital (ADIGITAL)
- Asociación Internacional de Derecho de Seguros, Sección Española (SEAIDA)
- Asociación Marcas Renombradas Españolas
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
- Asociación Química y Medioambiental del Sector
- Químico de la Comunidad Valenciana (QUIMACOVA)
- Asociación Uniport Bilbao / Comunidad Portuaria de Bilbao
- Associació Barcelona Legaltech Hub
- Associació Barcelona Tech City
- Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció (ACCID)
- Associació Clúster Audiovisual Catalunya
- Associació d'Empreses i Institucions 22@
- Association for Corporate Growth Spain (ACG)
- Barcelona-Catalunya Centre Logístic
- Cámara Comercio Brasil-España
- Cámara Comercio de Madrid
- Cámara Comercio EEUU-España
- Cámara de Comercio Francesa
- Cámara de Comercio Hispano-Sueca de Barcelona
- Cámara de Comercio Internacional
- Cámara de Comercio Italiana para España
- Cámara Española de Comercio en Brasil
- Cámara Franco-Española de Comercio
- Cambra de Comerç Brasil-Catalunya
- Círculo de Empresarios
- Círculo de Empresarios Vascos
- Club Empresarial Financiero y de Negocios de Andalucía
- Club Empresas Exportadoras Españolas
- Col.legi de Graduats Socials de Barcelona
- Col.legi Economistes de Catalunya
- Col·legi d'Actuaris de Catalunya
- Colegio Economistas Valencia
- Colegio Oficial Graduados Sociales de Madrid
- Colegio Oficial Graduados Sociales de Valencia
- Colegio Oficial Graduados Sociales de Zaragoza
- Colegio Vasco de Economistas
- Confederación Empresarial de Madrid-CEOE
- Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (CAEB)
- Confederación de Empresarios de Pontevedra (CEP)
- Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana
- Confederación Empresarial Malagueña (CEM)
- Confederación Española de Organizaciones (CEOE)
- Conocimiento y Creatividad SLNE
- Consejo Económico Marruecos-España (CEMAES)
- EURA- The European Relocation Association
- Foment del Treball Nacional
- Foro Español de Expatriación
- Foro para la Evaluación de la Gestión Ética (FORETICA)
- Fòrum Carlemany
- Fundació Esade
- Futureforwork, SL
- German Association for the Protection of Intellectual
- Property (GRUR)
- Global Legal Guides Limited
- Il·lustre Col.legi de l'Advocacia de Barcelona
- Ilustre Colegio de Abogados de Madrid
- Innobasque
- Instituto de Estudios Económicos de la Provincia de Alicante (INECA)
- International Bar Association (IBA)
- International Facility Management Association (IFMA)
- Loan Market Association
- Mergermarket, LTD
- Pacto Mundial de Naciones Unidas
- PRL Innovación
- Project Management Institute (PMI)
- Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI)
- Sportcultura Barcelona
- The Global Forum for Cross-Border Human
- Resource Experts (XBHR)
- The Leading Edge Alliance (LEA GLOBAL)
- World Law Group
- World Trade Center Barcelona

4. ANEXO | INNOVACIÓN E IMPACTO

COMPRAS DE LA CADENA DE SUMINISTRO POR TERRITORIOS

Del total de gasto incurrido, la retribución del trabajo de abogados y colaboradores de la Firma representa el 59% del total, siendo la partida de alquileres la segunda en relevancia con un 11% sobre el consumo. Solo un 30% está relacionado con los aprovisionamientos, principalmente servicios, precisos para la ejecución de nuestra actividad. Por orden de relevancia (sin incluir alquileres), destacamos: mantenimiento y gestión de los espacios, servicios tecnológicos y gestión de la información, servicios de profesionales externos, suministros energéticos y otras comodities.

El consumo por jurisdicciones se distribuye en un 84% para España, un 11% para Portugal y un 5% en oficinas de Latinoamérica. Todas las oficinas incluidas tienen la consideración de ubicaciones con operaciones significativas relacionadas con nuestra cadena de suministro (resto de oficinas no consideradas).

Dada la heterogeneidad de nuestros servicios y la importancia relativa del proceso de aprovisionamiento, el modelo implementado en el despacho es descentralizado, teniendo cada área de organización amplia autonomía en sus compras. Esta circunstancia favorece la compra local en cada una de las jurisdicciones donde tenemos oficina, entendiéndose el ámbito de contratación el correspondiente al país donde nos radicamos. El porcentaje de gasto (sin remuneraciones del trabajo ni amortizaciones) que realizamos a nivel global en cada uno de los países donde radican nuestras oficinas es aproximadamente el 90% sobre el total del consumo.

Las únicas excepciones significativas a las compras nacionales son: la prestación de servicios profesionales y de consultoría de terceros, la adquisición y uso de licencias de software, determinados servicios tecnológicos de gestión y almacenamiento de la información y algunas adquisiciones de bienes tangibles que por su naturaleza o singularidad no pueden ser suministrados localmente. Las compras internacionales representan aproximadamente un 10% del total de bienes y servicios adquiridos a nivel global.

5. ANEXO | RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

CANALES DE INFORMACIÓN Y DIÁLOGO

Generales:

— Canales externos: Informe de Sostenibilidad Corporativa, Web corporativa, Redes Sociales, Newsletter Alumni.

— Canales internos: Intranet, Red social corporativa interna (Yammer).

Partnership:

— Juntas de socios.

— Post semanal del presidente (Post from the Senior Partner)

— Canal específico en Yammer del consejero delegado (COMPASS).

— Canal especifico en Yammer sobre Plan Estratégico (CUATRECASAS 2023).

— Grupos de trabajo participativos ad hoc: para el diseño del Plan Estratégico y su implantación, la modificación de las normas estatutarias y de relación del *partnership*.

— Calendario anual de reuniones periódicas entre coordinadores de prácticas y Dirección general de la Firma.

— Oficina del socio: punto de contacto permanente entre socio y la Firma desde donde se gestionan al partícipe cuestiones vinculadas a sus derechos sociales, retributivos y financieros, desde la emisión de certificados o el abono de dividendos a declaraciones de impuestos y posibles negociaciones bancarias.

Equipo:

— Relación directa con responsables: se realizan reuniones periódicas individuales con los responsables y, además, los equipos celebran reuniones recurrentes cada semana.

— Human *resources Business Partner:* miembro del equipo de RR. HH. insertado en el negocio, en el que tanto los responsables como los empleados canalizan sus dudas e inquietudes.

— Aplicativos de *feedback* continuo: permiten visualizar objetivos profesionales de cada empleado o colaborador y la evolución en su grado de cumplimiento con el fin de facilitar el desarrollo profesional por objetivos y la información y conocimientos que permitan las reuniones de evaluación y promoción.

— Canal para comunicaciones o quejas *(ethical channel request)*: canal a través del cual se comunican actos que puedan constituir una infracción de las normas éticas o de conducta profesional al Comité de Ética.

— Intranet: canal de comunicación interno con grupos específicos que son de utilidad para los empleados (permisos retribuidos de cada convenio colectivo, calendarios laborales, políticas de vacaciones, documentación sobre evaluación y desarrollo, distintas políticas).

— Encuestas: en el 2021 se ha realizado una encuesta a todos los empleados sobre implantación del programa Cuatrecasas Smart Work.

— Workshops y espacios de opinión: reuniones con una muestra representativa de colaboradores para que expresen su opinión sobre temas concretos y aporten ideas.

— Jornadas de grupos/áreas: momentos de ocio y de trabajo en equipo (aproximadamente una vez al año o cada dos años) que favorecen la cohesión de este y con los responsables.

— Oficinas: las nuevas oficinas se van estructurando y diseñando como espacios colaborativos y compartidos que facilitan la comunicación y permiten compartir conocimientos, inquietudes y opiniones.

— Otros Comunicación: eventos, redes sociales, publicaciones diarias con información importante para los empleados en banner e intranet.

Clientes:

— Socio tutor/Client Partner: velan por el seguimiento de los servicios, su calidad y grado de satisfacción.

— Sistemas de control y opinión para asegurar que la prestación de nuestros servicios cumple los requisitos exigidos por cada cliente: diferentes mecanismos que aseguran el diálogo con dicho cliente (p. ej., reuniones, control de agendas, tutelaje, auditoría).

— Canales de información y formación: permiten mantener una relación continua con el cliente y ofrecerle servicios adicionales adaptados a su perfil y necesidades por medio de alertas semanales *newsletters*; notas informativas y publicaciones trimestrales sobre novedades de legislación y jurisprudencia; sesiones formativas (virtuales o presenciales) en las que se analizan de forma práctica las últimas novedades jurídicas.

— Servicios profesionales online de intercambio y acceso al expediente digital del cliente: NetDocuments, CollabSpaces y Case Management.

Academia, mercado, asociaciones y fundaciones:

— Estudiantes de Derecho y Universidades:

  — Comunicación con los estudiantes a través de portales de empleo, web, redes sociales o la presencia en actividades que organizan las universidades.

  — Reuniones anuales con los decanatos: participamos en los consejos académicos, así como en las actividades que organizan las universidades u otras instituciones.

— Foros empresariales, Foros del sector y Foros ESG: el diálogo se canaliza a través de la participación en dichos foros (Anexo 3 Personas en el centro).

6. ANEXO | CAPITAL FINANCIERO

CAPITALIZACIÓN TOTAL

	2021	2020	2019
Capital	€229.000	€225.000	€220.000
FSFV	€73.711.810	€71.832.339	€70.730.136
Total	€73.940.810	€72.057.339	€70.950.136

VOLUMEN DE ACTIVOS TOTALES

2021	2020	2019
€208.870.845	€254.802.652	€207.401.315

RESULTADO CONSOLIDADO POR SOCIEDAD

	2021	2020	2019
Cuatrecasas Gonçalves Pereira SLP	31.068.740	28.791.208	22.651.967
Gesdocument y Gestión, S.A.	1.547.811	1.265.240	1.252.595
Cuatrecasas Gonçalves Pereira Propiedad Industrial, S.R.L.	127.163	81.135	122.527
Cuatrecasas Gonçalves Pereira SARL AU	-30.053	-11.868	-12.393
Tour Ouest Immobilière SARL AU	-15.817	-101.045	1.096.333
Cuatrecasas Gonçalves Pereira LLP -USA	-221.682	-1.131.873	-329.673
Cuatrecasas Gonçalves Pereira LLP - UK	356.345	1.118.008	858.465
Cuatrecasas Gonçalves Pereira Consultoria em Negocios LTDA	---	-258.589	238.322
Alessia Consultoria, LDA	-115.129	45.477	-638.425
Cuatrecasas S.C.	-57.012	-1.065.725	-402.036
Cuatrecasas Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SPRL	141.992	868.894	1.127.654
Cuatrecasas, Gonçalves Pereira México, S. de R.L de C.V.	-454	-886	-7.531
Cuatrecasas Gonçalves Pereira, S. Civil de R.L.	-237.052	-1.236.480	-811.222
Mediterranean Search, S.L.	3.485	-5.791	-1.445
Cuatrecasas Ventures, S.L.	60.608	-51.398	-4.539
Cuatrecasas, Gonçalves Pereira S.A.S.	-385.903	-760.696	-956.063
CGMP, LLP		199	-20.199
Cuatrecasas SPA	-580.874	-195.163	---
Rauda ALSP, S.L.P.	28.560	---	---
Sarabi Consultoria, S.L.*	---	---	---
Total	**31.690.728**	**27.350.647**	**24.164.337**

Nota: cifras en euros.
* No ha tenido actividad en 2021.

BENEFICIOS CONTABLES OBTENIDOS POR PAÍS

	2021	2020	2019
España	32.836.367	30.080.394	24.021.105
Reino Unido	356.345	1.118.008	858.465
USA	-221.682	-1.131.674	-349.872
Brasil*	---	-258.589	238.322
México	-57.466	-1.066.611	-409.567
Colombia	-385.903	-760.696	-956.063
Marruecos	-45.870	-112.913	1.083.940
Angola	-115.129	45.477	-638.425
Portugal	141.992	868.894	1.127.654
Perú	-237.052	-1.236.480	-811.222
Chile	-580.874	-195.163	---
Total	**31.690.728**	**27.350.647**	**24.164.337**

Nota: cifras en euros.
* En 2020 se cerró la sociedad de Brasil.

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

Cuota líquida / Crédito fiscal	2021	2020	2019
España	11.119.438	8.729.828	8.874.862
Perú		-364.762	-332.115
Portugal*			594.487
Colombia			-55.421

Nota: cifras en euros.
* Portugal: la sociedad ha tenido resultado fiscal negativo.
Reino Unido: la sociedad es una entidad transparente a efectos fiscales; por consiguiente, los beneficios obtenidos tributan en España.
Resto de países: atendiendo a las normas tributarias aplicables en cada jurisdicción, las sociedades no se reconocen el crédito fiscal generado como consecuencia de los resultados negativos en 2021.

SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

Las subvenciones recibidas ascienden a **82.652** euros y proceden de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y de la Unión Europea por la participación en el proyecto Lynx (Building the Legal Knowledge Graph for Smart Compliance Services in Multilingual Europe)

2021	2020	2019
82.652	136.426	195.992

TABLA DE INDICADORES GRI-PACTO MUNDIAL

Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
1. CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES					
1.1 Estrategia y análisis					
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	GRI 102-14				3
Principales impactos, riesgos y oportunidades	GRI 102-15				32
1.3 Perfil de la organización y estructura					
Nombre de la organización	GRI 102-1	Cuatrecasas, Gonçalves Pereira SLP			30
Actividades, marcas, productos y servicios; incluida una explicación de cualquier producto o servicio que esté prohibido en ciertos mercados	GRI 102-2				5, 32
Ubicación de la sede	GRI 102-3				30
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	GRI 102-4				31
Propiedad y forma jurídica: Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	GRI 102-5				30
Mercados servidos: incluir las ubicaciones geográficas en las que se ofrecen los productos y servicios; los sectores servidos y los tipos de clientes y beneficiarios	GRI 102-6				5, 33
Tamaño de la organización: incluir el número total de empleados; el número total de operaciones; las ventas netas (para organizaciones del sector privado) o los ingresos netos (para organizaciones del sector público); la capitalización total (para organizaciones del sector privado) desglosada en términos de deuda y capital y la cantidad de productos o servicios proporcionados o prestados	GRI 102-7				5, 63
Información sobre empleados y otros trabajadores	GRI 102-8		8	6	5, 44, 45, 46, 47
Cadena de suministro: incluidos los elementos principales relacionados con las actividades, marcas principales, productos y servicios de la organización	GRI 102-9				60
Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	GRI 102-10	No ha habido cambios significativos. En Gesdocument, escisión del departamento GD Legal a fecha 31 de octubre de 2021.			
Principio o enfoque de precaución: si la organización aplica el principio o enfoque de precaución y cómo lo hace	GRI 102-11				24
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	GRI 102-12				20, 57, 58

Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
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	GRI 102-13		17		20, 57, 58
Acuerdos de negociación colectiva: Porcentaje del total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva	GRI 102-41				57
1.4 Aspectos materiales y alcance del informe					
Entidades incluidas en los estados financieros consolidados:	GRI 102-45				31
Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	GRI 102-46				28, 61
Lista de temas materiales identificados en el proceso de definición de los contenidos del informe	GRI 102-47				6
Reexpresión de la información: informes anteriores y los motivos para dicha reexpresión	GRI 102-48	No se han producido Reexpresiones de información respecto al anterior Informe.			
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	GRI 102-49	No se han producido cambios significativos con respecto al informe anterior.			
1.5. Participación de los grupos de interés					
Lista de grupos de interés con los que está implicada la organización	GRI 102-40				28, 61
Identificación y selección de grupos de interés (base para identificar y seleccionar a los grupos de interés participantes)	GRI 102-42				28, 61
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	GRI 102-43				28, 61
Temas y preocupaciones clave mencionados	GRI 102-44		16		28, 61
1.6. Perfil del Informe					
Periodo objeto del informe: para la información proporcionada	GRI 102-50	Cuatrecasas, hasta este 2021, ha emito dos informes, el EINF en marzo de 2021 y da cuenta del ejercicio de 2020 y el Informe de Sostenibilidad Corporativa desde 2014 con carácter anual. El presente informe es un modelo integrado de reporte, bajo el estándar GRI y haciendo alusión a los ODS de Pacto Mundial. En este periodo del informe, que cubre el 2021 unificamos los dos informes bajo la denominación de informe de Sostenibilidad Corporativa.			
Fecha del último informe (si procede, la fecha del informe más reciente)	GRI 102-51	Año natural 2021.			
Ciclo de elaboración de informes	GRI 102-52	Anual.			
Punto de contacto para preguntas sobre el informe (o sus contenidos)	GRI 102-53				76
Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	GRI 102-54	Este informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI: opción Esencial.			29
Índice de contenidos GRI	GRI 102-55				65

Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
Verificación externa	GRI 102-56	El Informe ha sido verificado por un tercero.			77
2. INDICADORES ECONÓMICOS					
2.1 Desempeño económico					
Valor económico directo generado y distribuido	GRI 201-1		8		63
Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	GRI 201-3	No hay aportaciones a planes de jubilación. No obstante, ciertos colectivos cuentan con seguro de salud y de vida. Para el resto de los colectivos, existe un plan de retribución flexible que incluye seguro de salud.			
3. GOBERNANZA					
3.1. Información general sistema de gobierno					
Explicación del tema material y su cobertura	GRI 103-1				10
Enfoque de gestión y sus componentes	GRI 103-2				10
Evaluación del enfoque de gestión	GRI 103-3				10
Estructura de gobernanza	GRI 102-18				38
Delegación de autoridad (para temas económicos, ambientales y sociales del máximo órgano de gobierno a los altos ejecutivos y otros empleados)	GRI 102-19				35
Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	GRI 102-20				34
Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	GRI 102-21				28, 61
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)	GRI 102-22				35, 36, 38
Presidente del máximo órgano de gobierno	GRI 102-23				34, 38
Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	GRI 102-24				34
Conflictos de intereses	GRI 102-25				36, 40
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	GRI 102-26				34
Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	GRI 102-28				37
Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	GRI 102-32				34, 35
Políticas de remuneración	GRI 102-35				37

Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
3.2 Ética e integridad					
Valores, principios, estándares y normas de conducta	GRI 102-16		16	10	10
Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	GRI 102-17		16	10	11, 36
3.3 Lucha contra la corrupción y cumplimiento regulatorio					
Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	GRI 205-1		16	10	11, 40
Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	GRI 205-2		16	10	11
Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	GRI 205-3	No se ha producido ningún caso.	16	10	11, 40
3.4 Información fiscal					
Enfoque fiscal	GRI 207-1				12, 36
Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	GRI 207-2				12
Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	GRI 207-3				61
Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4				64
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4				64
4. MEDIOAMBIENTE Y CLIMA					
4.1 Gestión medioambiental					
Explicación del tema material y su cobertura	GRI 103-1				
Enfoque de gestión y sus componentes	GRI 103-2				21
Evaluación del enfoque de gestión	GRI 103-3				21
Consumo energético dentro de la organización Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Consumo y suministro de agua	GRI 302-1		7, 12, 13	7, 8, 9	21
Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	GRI 302-2				41, 42
Intensidad energética Uso de energías renovables	GRI 302-3		7, 12, 13	7, 8, 9	42
Reducción del consumo energético	GRI 302-4		7, 12, 13	7, 8, 9	42
Interacción con el agua como recurso compartido	GRI 303-1				42
Consumo de agua	GRI 303-5				42
Emisiones directas de GEI - alcance 1	GRI 305-1		7, 12, 13	7, 8, 9	43
Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	GRI 305-2		7, 12, 13	7, 8, 9	43
Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	GRI 305-3		7, 12, 13	7, 8, 9	43
Reducción de las emisiones GEI	GRI 305-5		7, 12, 13	7, 8, 9	22
Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	GRI 306-1		7, 12, 13	7, 8, 9	42
Gestión de impactos relacionados con residuos	GRI 306-2		7, 12, 13	7, 8, 9	42
Residuos generados	GRI 306-3		7, 12, 13	7, 8, 9	42

Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
5. SOCIAL					
5.1 Relaciones laborales (Contratación y condiciones laborales)					
Explicación del tema material y su cobertura	GRI 103-1				14
Enfoque de gestión y sus componentes	GRI 103-2				14
Evaluación del enfoque de gestión	GRI 103-3				14
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación personal	GRI 102-8		5	6	44, 45, 46, 47, 48
Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo	GRI 102-8				49, 50
Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	GRI 401-1		5	6	47
Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	GRI 401-2	No existen diferencias entre las prestaciones sociales para los empleados a jornada completa y los empleados temporales de media jornada.	5	4, 6	
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 401-3		5	4	17
Permiso parental	GRI 401-3		5	4, 6	48
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8				51
Programa de outplacement (% rotación motivos baja, nº ofertas recibidas y nº de coberturas de las posiciones	GRI 102-8 GRI 405-1				16
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación personal	GRI 405-2		5	6	54, 55, 56
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación personal	GRI 405-1 GRI 102-8				49, 50
Seguimiento del funcionamiento del Programa Smart Work	GRI 401-2				17
5.2 Relaciones entre los trabajadores y la dirección					
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país			8	3	56, 57
Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	GRI 402-1	Se dispone de un período de preaviso variable en función de la situación conforme a los convenios colectivos de aplicación.	8	3	56
5.3 Salud y seguridad en el trabajo					
Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-1				18, 51, 56
Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	GRI 403-2				18
Servicios de salud en el trabajo	GRI 403-3				18

Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-4	Debido a la naturaleza de la Firma no existe un sindicato ni el comité mencionado. Sin embargo, existe una Política de Prevención de Riesgos Laborales aprobada por la Firma y aplicada a todos los colectivos.	3, 8	6	18, 56
Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el Trabajo	GRI 403-5		3, 8	6	18, 52
Fomento de la salud de los trabajadores	GRI 403-6		3, 8	6	18
Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-8		3, 8	6	18
Lesiones por accidente laboral	GRI 403-9				51
Dolencias y enfermedades laborales	GRI 403-10	No ha habido dolencias o enfermedades laborales.			
5.4 Formación y Desarrollo profesional					
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	GRI 404-1		4, 8	6	15, 53
Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	GRI 404-2		4, 8	6	15
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	GRI 404-3		4, 8	6	16
Desarrollo profesional y evaluación (Mejoras en las aplicaciones de Feedback continuo. Sistema de carrera profesional predeterminada y transparente)	GRI 404-3				16
5.5 Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación					
Diversidad en órganos de gobierno y empleados	GRI 405-1		5	4, 6	17,37
Formación general y formación específica al comité de Acoso	GRI 404-1		4	4, 6	15
Porcentaje de padres que se acogen a la baja por paternidad completa	GRI 401-3				48
Porcentaje de la Firma acogido al Programa Smart Work (por género)	GRI 401-2				17
Formación en materia de Diversidad	GRI 404-1		4, 5	2	18
Igualdad de retribución entre hombres y mujeres Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	GRI 405-2		5, 8, 10	1, 2, 6	37
Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	GRI 406-1		5, 8, 16	1, 2	40
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos	GRI 410-1		16	1, 2	13
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos	GRI 412-1	No ha habido denuncias.	16	1, 2	
Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	GRI 412-2		16	1, 2	13

Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
5.6 Contribución social					
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13				20, 57, 58
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 102-13				58
5.7 Responsabilidad sobre productos					
Privacidad de los clientes					
Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	GRI 418-1	No se han producido reclamaciones.			
Compra responsable					
Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	GRI 308-2				20, 60
Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	GRI 414-2				20, 60

TABLA DE INDICADORES EINF

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

Contenido	GRI	Página	Motivos de la omisión / Observaciones
ORGANIZACIÓN			
Descripción del modelo de negocio			
Entorno empresarial			
Nombre de la organización	102-1	30	Cuatrecasas, Gonçalves Pereira SLP.
Actividades, marcas, productos y servicios	102-2	5	
Objeto social	N/a	30	
Principales actividades	N/a	32	
Ubicación de la sede	102-3	30	
Ubicación de las operaciones	102-4	31	
Propiedad y forma jurídica	102-5	30	
Ámbito de desarrollo (nacional/internacional)	N/a	5	
Mercados servidos	102-6	5	
Organización y estructura			
Tamaño de la organización • Número total de empleados • Volumen de ingresos netos • Porcentaje de la propiedad de los mayores accionistas • Capitalización total • Cantidad de productos o servicios proporcionados prestados • Activos totales • Desglose de los costes por países o regiones que constituyan un 5% o más de los costes totales	102-7	5, 63	
Participaciones en empresas del grupo • Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	102-45	31	
Cotización	N/a		Cuatrecasas no cotiza en la Bolsa.
Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	102-10		No ha habido cambios significativos. En Gesdocument, escisión del departamento GD Legal a fecha 31 de octubre de 2021.
Estructura de gobernanza	102-18	38	
Otros			
Periodo objeto del informe	102-50 102-52		Cuatrecasas, hasta este 2021, ha emito dos informes, el EINF en marzo de 2021 y da cuenta del ejercicio de 2020 y el Informe de Sostenibilidad Corporativa desde 2014 con carácter anual. El presente informe es un modelo integrado de reporte, bajo el estándar GRI y haciendo alusión a los ODS de Pacto Mundial. En este periodo del informe, que cubre el 2021 unificamos los dos informes bajo la denominación de informe de Sostenibilidad Corporativa.
Índice de contenidos GRI	102-55	72	
Verificación externa	102-56	77	
Mercados en los que opera			

Contenido	GRI	Página	Motivos de la omisión / Observaciones
Líneas de negocio	N/a	32	
Objetivos y estrategias			
Objetivo del modelo de negocio	N/a	5, 30, 32	
Estrategias • Visión y estrategia general a corto, medio y largo plazo relativas a la gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales significativos.	102-14	3, 7	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-14	3, 7	
Descripción de las políticas que aplica el grupo			
Políticas • RRHH • Aspectos sociales • Derechos Humanos • Corrupción y soborno • Cumplimiento normativo • Medio ambiente • Comerciales • Riesgos • Privacidad • Protección de datos	N/a	11, 12, 14, 21, 26, 32	Pueden consultar directamente en nuestra página web.
Resultados de las políticas			
RIESGOS		32	
Principales riesgos			
• Descripción de los riesgos y oportunidades • Clasificación de temas económicos, ambientales y sociales • Tablas que resuman las metas, el desempeño en función de las metas del periodo objeto del informe y a medio plazo	102-15	32	
MEDIO AMBIENTE			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa sobre salud y seguridad	201-2	22	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental			
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			
La aplicación del principio de precaución			
La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono	N/a	22, 41, 42	
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	306-1, 306-2, 306-3	41, 42	
Uso sostenible de los recursos			
Consumo y suministro de agua	301-1, 303-5	42	
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de uso	N/a	42	
Consumo directo e indirecto de energía y medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1, 302-3, 302-4	21	
Uso de energías renovables	302-3	41, 42	

Contenido	GRI	Página	Motivos de la omisión / Observaciones
Cambio climático			
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	305-1, 305-2, 305-3, 305-4	43	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	22, 41, 42, 43	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero	305-5	22	
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		21, 22	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		22, 22	
SOCIALES Y PERSONAL			
Empleo			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación personal	102-8	5, 44, 45, 46, 47, 48	
Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo	102-8	49, 50	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación personal	405-1, 102-8	49, 50	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	N/a	51	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación personal	405-2	54	
Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2	55	
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	102-35	37	
Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo	N/a	56	
Cualquier otra percepción desagregada por sexo		47, 53	
Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3, 401-3	17	
Medidas adoptadas para promover el empleo	N/a	15	
Empleados con discapacidad	102-8, 405-1	17	
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	N/a	17	
Número de horas de absentismo		52	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los progenitores	401-3	18	
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo ▪ Representación de los trabajadores en comités formales trabajador empresa de salud y seguridad ▪ Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	403-1, 403-2, 402-3, 403-4, 403-5, 403-5, 403-8	18, 51, 52	
Accidentes de trabajo, en particular, su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades, desagregado por sexo.	403-9, 403-10	51	

Contenido	GRI	Página	Motivos de la omisión / Observaciones
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar al personal y negociar con ellos	N/a	56	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41	57	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	407-1	57	
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2, 404-3	15	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	15, 53	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	N/a	17	
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	16	
Planes de igualdad	N/a	16	
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	N/a	16, 40	
Política contra todo tipo de discriminación	405-1	16	
Gestión de la diversidad	N/a	16	
DERECHOS HUMANOS			
Respeto a los Derechos Humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos		13	
Prevención de los riesgos de la vulneración de los Derechos Humanos		13	
Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		13, 36, 40	
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos			No ha habido denuncias.
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	102-12	56	
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	N/a	16	
CORRUPCIÓN Y SOBORNO			
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-2, 205-3	36, 40	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2, 205-3	36, 40	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	N/a	20, 58	
SOCIEDAD			
Compromisos con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		20, 58	
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		20, 58	

Contenido	GRI	Página	Motivos de la omisión / Observaciones
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	N/a	28, 58, 61, 62	
Acciones de asociación o patrocinio	102-13	19, 58	
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	308-2, 414-2	26	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-2, 414-2	26	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		26, 27	
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores			Cuatrecasas presta servicios profesionales que reciben clientes, cuya relación se describe en los códigos profesionales del despacho.
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	418-1		No se han producido reclamaciones
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país	201-1, 201-2	64	
Impuestos sobre beneficios pagados	N/a	64	
Subvenciones públicas recibidas	201-4	64	

CONTACTO

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

Elisabeth de nadal
Directora ESG
elisabeth.denadal@cuatrecasas.com
CV

CUATRECASAS

INFORME DE **SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA** 2021

Grant Thornton

Grant Thornton
Av. Diagonal, 615, 10ª
08028 BARCELONA

T +34 93 206 39 00
F +34 93 206 39 10
barcelona@es.gt.com
www.GrantThornton.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA-INFORME DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA CONSOLIDADO DE CUATRECASAS GONÇALVES PEREIRA, S.L.P. y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2021

A los socios de CUATRECASAS GONÇALVES PEREIRA, S.L.P.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Informe de Sostenibilidad Corporativa 2021 adjunto que contiene el Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Cuatrecasas Gonçalves Pereira, S.L.P. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo), que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El Informe de Sostenibilidad Corporativa 2021 incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera y por los estándares Global Reporting Initiative (en adelante, estándares GRI) que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en las tablas "Tabla de indicadores GRI" y "Tabla de indicadores EINF" que se presentan en los anexos del Informe de Sostenibilidad Corporativa 2021 adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del Informe de Sostenibilidad Corporativa 2021, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Cuatrecasas Gonçalves Pereira, S.L.P. El Informe de Sostenibilidad Corporativo 2021 se ha preparado de acuerdo con los estándares GRI en su opción esencial. El EINF, que forma parte del Informe de Gestión consolidado, se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del anexo del Informe de Sostenibilidad Corporativa 2021 "Tabla de indicadores EINF".

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el Informe de Sostenibilidad Corporativo 2021, que contiene el EINF, esté libre de incorreción material, debida a fraude o error.

Los administradores de Cuatrecasas Gonçalves Pereira, S.L.P. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del Informe de Sostenibilidad Corporativa 2021, que contiene el EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del Informe de Sostenibilidad Corporativa 2021, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la Información presentada en el Informe de Sostenibilidad Corporativa 2021 y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en la información no financiera del Informe de Sostenibilidad Corporativa 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Presentación" del Informe de Sostenibilidad Corporativa 2021 bajo el título "Ámbitos de Materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en la información no financiera del Informe de Sostenibilidad Corporativa 2021.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales identificados y descritos en el apartado "Presentación" del Informe de Sostenibilidad Corporativa 2021 bajo el título "Ámbitos de Materialidad".

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos de información no financiera incluidos en el Informe de Sostenibilidad Corporativa 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información del Grupo.

- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, **no se ha puesto de manifiesto** aspecto alguno que nos haga creer que:

a) La información no financiera identificada en la tabla del anexo del Informe de Sostenibilidad Corporativa 2021 "Tabla de indicadores GRI" correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparada, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los estándares GRI en su opción esencial.

b) El Estado de Información No Financiera consolidado de Cuatrecasas Gonçalves Pereira, S.L.P. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del anexo del Informe de Sostenibilidad Corporativa 2021 "Tabla de indicadores EINF".

Uso y distribución

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

Grant Thornton, S.L.P. Sociedad Unipersonal

Sergi Puig-Serra Casas

Barcelona, 6 de mayo de 2022

Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya

GRANT THORNTON, S.L.P.

2022 Núm. 20/22/09991

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions