



URÍA
MENÉNDEZ

RELATÓRIO DE **SUSTENTABILIDADE**

Demonstração não financeira consolidada,
parte do Relatório de Gestão

SUMÁRIO

1. O que somos?

Uría Menéndez em 2019	5
Números relevantes do escritório em 2019	7
Governo societário	8
Missão, visão e valores	9
Estratégia	10
Ética e deontologia profissional	12
Gestão e prevenção de riscos	14
Cultura do conhecimento	16
Reconhecimentos	17

2. O que fazemos?

Âmbito de atuação	21
Pelos nossos clientes	23
Pelos nossos profissionais	28
Pelos nossos futuros profissionais	46
Pelos nossos <i>alumni</i>	47
Pelos nossos prestadores de serviços e colaboradores	48
Pelo mundo em que vivemos	49

4. Informação complementar

Vínculo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	61
Estudo de materialidade	63
Índice de conteúdos GRI	65
Disposições da <i>Ley 11/2018</i>	67

3. Sobre este relatório

Alcance e cobertura	58
Outros dados sobre este relatório	59

Anexo 1: Outros indicadores não financeiros

Indicadores relativos a questões sociais e relativas ao pessoal	77
Remuneração média de <i>counsels</i> e diretores	78
Informação fiscal	79
Anexo 2	
Relatório de verificação	80

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Caro leitor,

Escrevo esta carta de minha casa desejando que, no momento em que seja lida, a situação extraordinária e difícil produzida pelo alcance da COVID-19 tenha chegado ao fim e todos estejamos a trabalhar com ânimo para recuperar a normalidade.

Queria começar por expressar o meu agradecimento e admiração, que todos na Uría Menéndez sentimos, pelos profissionais que continuam a trabalhar incansavelmente para aplacar os efeitos da COVID-19 e para manter os cidadãos seguros e unidos perante esta crise sem precedentes com que iniciámos a nova década. Gostaria, também, de expressar o meu agradecimento a todos os que integram o nosso Escritório e que, com a sua excecional serenidade, compromisso e flexibilidade, mantiveram o nível de atividade diária, demonstrando uma vez mais que, mesmo à distância, continuamos a ser uma grande equipa.

A COVID-19 deixará consequências na saúde pública e na economia global, cuja magnitude ainda não somos capazes de prever. O ano de 2020 apresenta-se, portanto, como um cenário inédito e repleto de incertezas, mas que tenho a certeza que iremos ultrapassar com trabalho, confiança e solidariedade.

Fazendo menção ao ano de 2019, no que se refere ao relatório que aqui vos apresento, foi um ano muito satisfatório para a Uría Menéndez; alcançámos inúmeras vitórias que nos permitiram cumprir o nosso objetivo: ser “mais” e “melhor” Uría Menéndez e colhemos bom resultados financeiros. E, tudo isso, graças ao respeito e à contribuição dos nossos principais grupos de interesse. Obrigado a todos.

Esforçámo-nos pelos nossos clientes, por conhecer as suas inquietações e por cobrir as suas necessidades através de uma assessoria de excelência de valor acrescentado. Esforçámo-nos pelo nosso pessoal, para lhes oferecer um meio exigente, diverso, dinâmico e moderno no qual possam crescer pessoal e profissionalmente. Esforçámo-nos por atrair e reter o melhor talento a todos os níveis da nossa organização e para que os jovens profissionais possam sonhar ao nosso lado, almejar a melhor versão deles mesmos e alcançar as suas aspirações. Esforçámo-nos pelos nossos antigos profissionais, aos quais tanto devemos e que esperamos que considerem esta casa sempre como a “sua” casa. Esforçámo-nos também pelos nossos prestadores de serviços, para que

o círculo da nossa cadeia de fornecimento se feche na perfeição e contribuamos decididamente para promover a eficiência dos nossos mercados.

Trabalhamos incansavelmente pela segurança jurídica que sustenta o nosso Estado de Direito porque este é, sem dúvida, o propósito que nos une a todos na Uría Menéndez: a defesa da liberdade, através do estudo do direito e a promoção da justiça. É deste propósito que brotam os nossos valores, a nossa missão e a nossa visão. E desse mesmo propósito nascem, também, a dedicação e o orgulho de pertença que todos na Uría Menéndez ostentamos como estandarte.

Além de cuidar dos nossos principais grupos de interesse, este ano também nos voltámos para o dever de melhorar o nosso meio ambiente e de contribuir para o desenvolvimento social e cultural da nossa sociedade, sempre lado a lado com a Fundação Professor Uría. Desse modo, este relatório — que foi verificado por auditores externos — constitui o relatório de progresso do nosso compromisso com os dez princípios universais do Pacto Global das Nações Unidas. Além disso, continuamos a trabalhar para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável centrando, no ano de 2019, os nossos esforços nos objetivos 4, 5, 8, 16 e 17.

Iniciámos uma nova década em que as empresas, além do seu imprescindível contributo para a criação de emprego e enquanto motor económico — agora maximizado com a situação vivida com a COVID-19 —, têm de ser os principais protagonistas de uma mudança que promova a concórdia, que permita minimizar as discriminações, que promova a produtividade, que trave as alterações climáticas e, sobretudo, que permita cumprir o sonho de um mundo melhor. Muito obrigado.



Luis de Carlos
Sócio presidente





01

O QUE SOMOS?

A Uría Menéndez em 2019

Números relevantes do escritório em 2019

Governo societário

Missão, visão e valores

Estratégia

Ética e deontologia profissional

Gestão e prevenção de riscos

Cultura do conhecimento

Reconhecimentos

A URÍA MENÉNDEZ EM 2019

A URÍA MENÉNDEZ* é um escritório de advogados de referência no mercado ibero-americano com setenta e quatro anos de história. A posição de liderança do

Escritório é o resultado de uma firme aposta no talento, na inovação e na análise aprofundada do direito, e do respeito pelas normas éticas e deontológicas.



10
países



14
escritórios

Barcelona

Bilbau

Bogotá

Bruxelas

Cidade do México

Lima

Lisboa

Londres

Madrid

Nova Iorque

Porto

Pequim

Valência

Santiago do Chile



Áreas de prática

- Comercial
- Público e Contencioso
- Fiscal-Laboral

Setores

- Financeiro
- Químico, farmacêutico e ciências da saúde
- Industrial
- Serviços profissionais
- TMT
- Hotelaria, turismo e lazer
- Energia e recursos naturais
- Transportes e logística
- Distribuição de bens de consumo
- Infraestruturas
- Imobiliário e construção
- Seguros
- Fundos e gestão de fundos
- Setor público

* Uría Menéndez Abogados, S.L.P e a sua sociedade dependente, Uría & Menéndez México S.C. (doravante "URÍA MENÉNDEZ" ou o "Escritório")



DISPOMOS

de quatro escritórios em Espanha —Madrid, Barcelona, Bilbao e Valência—, dois em Portugal —Lisboa e Porto—, três nas principais praças financeiras do mundo —Nova Iorque, Londres e Pequim— e um no centro de decisão da União Europeia —Bruxelas—.



SOMOS PARTE

de uma grande rede de *best friends* europeus que nos permite formar equipas integradas com os escritórios de vanguarda da Alemanha (Hengeler Mueller), França (Bredin Prat), Países Baixos (De Brauw Blackstone Westbroek), Itália (BonelliErede) e Reino Unido (Slaughter and May).



PARTICIPAMOS

na sociedade de advogados PPU (Philippi, Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uría) com escritórios no Chile, na Colômbia e no Peru, dispomos de escritório próprio no México e de uma vastíssima rede de relações estreitas nos principais mercados da região para assessorar os nossos clientes em todo o tipo de operações na Ibero-América.



PERTENCEMOS,

apenas em Espanha, à Lex Mundi, uma rede mundial líder de escritórios independentes de advogados, com ampla presença em mais de cem países. Como parte da rede global Lex Mundi, podemos proporcionar aos nossos clientes acesso privilegiado a 160 escritórios com mais de 21 000 advogados em todo o mundo, a partir de um único ponto de contacto.



CONTAMOS

com grupos de prática regional (*country desks*), constituídos por advogados da URÍA MENÉNDEZ e, caso necessário, da PPU, especializados nas zonas ou regiões de maior interesse para os nossos clientes.

NÚMEROS RELEVANTES DO ESCRITÓRIO EM 2019

Tamanho



Faturação

252 316 483 €



Crescimento

4,8 %*



Países

10



Escritórios

14

Equipa



Pessoas

1122**



Sócios

133



Novas contratações

160



Horas de formação

6129 horas

Conhecimento



Publicações

415



Catedráticos

8



Professores universitários

67

Clientes



Clientes procedentes de

67 países



% de clientes internacionais

41 %
(que não Portugal e Espanha)



Clientes recorrentes

92 %

*Relativamente ao ano de 2018

**A equipa da URÍA MENÉNDEZ, a 31 de dezembro de 2019, era composta por 948 pessoas efetivas, mais sócios e outros contratados, principalmente licenciados e estagiários do mestrado de acesso.

GOVERNO SOCIETÁRIO

A URÍA MENÉNDEZ ABOGADOS, S.L.P. é uma sociedade limitada profissional com **133 sócios**.

A administração e gestão do Escritório compete ao Conselho de Administração, sob a liderança do sócio presidente e do sócio diretor, e com o apoio dos seguintes comitês permanentes:

Comitês de Apoio à Direção:

o Comitê de Direção da Prática Profissional (CDP) e o Comitê de Apoio Profissional (CAP), entre cujas funções se destacam a gestão e a supervisão do desenvolvimento habitual da prática profissional e a administração das questões operativas de apoio à referida prática.

Comitê de Nomeações:

encarregado de realizar o processo de nomeação de novos sócios, *counsels*, associados principais e associados coordenadores nas diferentes fases do plano de carreira.

Comitê de Avaliação de Sócios:

responsável por avaliar a atividade de todos os sócios.

Cada uma das três áreas de prática do Escritório —Comercial, Público-Contencioso e Fiscal-Laboral— tem um coordenador de área responsável pelo seu funcionamento. Além disso, cada escritório tem um diretor responsável pela gestão corrente.

A estrutura da administração do Escritório está organizada em várias direções, que contribuem com o seu trabalho para a prática profissional dos advogados.



Missão

Prestar aos nossos clientes a melhor assessoria jurídica em todos os ramos do direito dos negócios, onde seja necessário.



Visão



Enquanto **Escritório:** ser a sociedade de advogados mais prestigiada da Ibero-América, com a maior qualidade jurídica e de serviços para os nossos clientes.



Enquanto **Empresa:** ser uma entidade ética, eficiente e inovadora, e um bom lugar para trabalhar, que favoreça o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas.



Enquanto **Escola:** ser uma equipa e trabalhar como tal para formar com integridade os melhores profissionais da advocacia.



Enquanto **Instituição:** ser uma organização socialmente responsável e comprometida com a justiça, a cultura, a educação e o dever de serviço público inerente à advocacia.

Valores



Excelência no nosso trabalho e nas nossas relações



Paixão pelo direito



Comportamento ético e socialmente responsável



Humildade, respeito e simpatia



Liderança intelectual e formação contínua



Compromisso com o talento, o esforço e a diversidade



Apoio à cultura, à educação e ao ambiente

1 Coesão interna



2 Reputação externa



3 Posicionamento como escritório líder ibero-americano



4 Excelência operativa



5 Compromisso social



O denominador comum destes pilares é a busca pela excelência em todos os âmbitos de atuação, **num contexto ético, de respeito pela lei e cumprimento das nossas obrigações.**

1 Coesão interna

O grande ativo do escritório são as pessoas que o constituem, que trabalham como equipa. Esforçamo-nos por construir e manter uma elevada coesão interna. Queremos que a URÍA MENÉNDEZ seja um bom lugar para trabalhar e atrair o melhor talento.



2 Reputação externa

A nossa reputação é o resultado de mais de setenta anos de trabalho e de sólidos princípios éticos que nos permitem manter, ano após ano, posições de liderança nos principais diretórios, prémios e publicações de caráter nacional e internacional.



3 Posicionamento como escritório líder ibero-americano

O âmbito geográfico e de liderança do Escritório centra-se em Espanha, Portugal e no mercado latino-americano —com especial presença na região da Aliança do Pacífico—.



4 Excelência operativa

Queremos proporcionar aos nossos clientes o melhor serviço e aos nossos profissionais as ferramentas mais inovadoras. Investimos em tecnologia e inovação com o objetivo de contar com os melhores sistemas informáticos e de gestão do conhecimento.



5 Compromisso social

O expoente máximo do nosso compromisso social é o envolvimento dos nossos profissionais em projetos sociais e, em particular, no trabalho *pro bono*. Através da Fundação Professor Uría, promovemos a educação e a formação, e apoiamos iniciativas solidárias em prol de grupos desfavorecidos. Adicionalmente, o Escritório tem um firme compromisso na cooperação da proteção do ambiente e procura uma utilização eficiente dos recursos naturais.



Trabalhamos segundo um modelo “gremial”, constituído por mestres, oficiais e aprendizes.
Os aprendizes de hoje serão os mestres de amanhã.

ÉTICA E DEONTOLOGIA PROFISSIONAL

Desde a sua fundação em 1946, a URÍA MENÉNDEZ mantém um firme compromisso com o cumprimento das normas, tanto das leis e normas deontológicas que regulam a nossa atividade como, em geral, de todas as disposições do ordenamento jurídico.

Os nossos princípios e valores encontram-se vertidos no Código de Conduta, que reúne os princípios éticos e as normas gerais que devem ser observadas por todas as pessoas que integram a URÍA MENÉNDEZ. Foi aprovado pelo Conselho de Administração em dezembro de 2014, e a sua última atualização realizou-se em setembro de 2019. O conhecimento e cumprimento do Código de Conduta é

obrigatório para todos os que integram o Escritório.

Dentro do Código de Conduta são de especial relevância as regras de conflitos de interesses, sigilo profissional e informação privilegiada, prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, política anticorrupção, prevenção de riscos penais e proteção de dados pessoais.

Além disso, estamos cientes de que para alcançar os princípios éticos reunidos no Código de Conduta devemos contar com o resto das pessoas e entidades com as quais nos relacionamos, procurando estabelecer com estas relações baseadas na confiança, no benefício mútuo e

no respeito pela livre concorrência. Como tal, em 2019 o Conselho de Administração aprovou os Princípios Inspiradores do Código de Conduta e o Código Ético de Prestadores de Serviços, onde se estabelecem os padrões mínimos de comportamento que esperamos que os nossos prestadores de serviços cumpram.

A Área de Deontologia, Riscos e Cumprimento das Normas (ADC) é uma área independente das áreas de prática profissional, com poderes autónomos de iniciativa e controlo, entre cujas funções se destaca:

A supervisão da atividade do Escritório a fim de verificar a eficácia e o correto

cumprimento das normas e dos critérios deontológicos.

Implementar políticas e critérios deontológicos que desenvolvam, na medida do necessário, as normas deontológicas necessárias, adaptando-os à prática profissional e circunstâncias do Escritório.

Promover o conhecimento destas matérias por parte de todos os que integram o Escritório, bem como a sua formação contínua.

Não obstante a responsabilidade de zelar pelo cumprimento das leis e normas deontológicas que regulam a nossa atividade recai sobre todos e cada um do que integram o Escritório, estabelecemos



uma política de “portas abertas”, de forma que qualquer pessoa tenha o direito e o dever de comunicar à ADC as suas inquietações, preocupações ou suspeitas relativamente a situações que lhe suscitem dúvidas do ponto de vista ético, regulamentar ou penal, seja por meio de um canal informal, quando a dúvida não implique um risco, ou através do canal de comunicação de incumprimentos e irregularidades.

Conflito de interesses

Dispomos de sólidos princípios de atuação e avançados sistemas de deteção de conflitos por cada solicitação profissional recebida dos clientes. Os princípios de independência, lealdade e sigilo profissional que regem a profissão do advogado impedem-nos de aceitar assuntos que possam ir contra os interesses dos nossos clientes, mesmo que para isso tenhamos de renunciar à assessoria de assuntos de grande relevância. Para um escritório da natureza e dimensão da URÍA MENÉNDEZ, é imperativo contar com normas claras que permitam não só identificar e evitar conflitos de interesses deontológicos como assegurar que a aceitação de solicitações profissionais não prejudica ou possa prejudicar os princípios e os interesses do Escritório e, fundamentalmente, dos seus clientes.

Prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo

O Grupo de Prevenção do Branqueamento de Capitais é o órgão de controlo interno nesta matéria. Adicionalmente, desempenha funções de auditoria interna, verificando o cumprimento das normas, e atua como órgão consultor e de atualização e difusão das suas normas.

Anualmente, os procedimentos internos de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo são sujeitos a uma auditoria realizada por peritos externos. Neste exercício, a auditoria realizou-se no período compreendido entre 1 de junho de 2018 e 31 de maio de 2019, com um resultado satisfatório.

Prevenção de riscos penais

O Comité de Prevenção de Riscos Penais é o órgão com poderes autónomos de iniciativa e controlo, ao qual foi confiada a supervisão do funcionamento e cumprimento do Programa de Cumprimento da URÍA MENÉNDEZ. Realizamos periodicamente verificações sobre o cumprimento do Manual de Prevenção de Riscos Penais e avaliamos as alterações necessárias para a sua melhoria.

Os princípios de atuação do Escritório são totalmente incompatíveis com qualquer conduta tendente a alterar a devida objetividade nos processos de tomada de decisões das pessoas com as quais nos relacionamos no desempenho do nosso trabalho. Consequentemente, a URÍA MENÉNDEZ mantém uma política de tolerância zero com a corrupção, que se materializa, não só no Código de Conduta, como em Políticas Anticorrupção, pelas quais zela a Unidade de Prevenção de Riscos Penais.

Proteção de dados pessoais

Contamos com a figura da delegada de Proteção de Dados para zelar pelo cumprimento das normas de proteção de dados e assessorar sobre esta matéria. O seu desempenho enquadra-se dentro da ADC, ainda que a independência das suas funções, assim como o reporte direto ao mais alto nível hierárquico do Escritório, estejam garantidos, tal como exigido pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Formação em deontologia, ética e cumprimento

Para promover o conhecimento destas matérias por parte de todos os membros do Escritório, a ADC elabora anualmente planos de formação específicos que abrangem os quatro eixos fundamentais:

deontologia e cumprimento, prevenção de branqueamento de capitais, prevenção de riscos penais e proteção de dados pessoais. De igual forma, a ADC colabora na organização e lecionação de outra formação relacionada com esses quatro eixos fundamentais, como a formação em cibersegurança.

Durante o exercício de 2019, foi dada formação nestes eixos a todos os integrantes do Escritório, em função das suas responsabilidades. Todos os membros da URÍA MENÉNDEZ foram convocados, pelo menos, para um curso presencial de formação sobre estas matérias. No total, foram lecionados 14 cursos em 45 convocatórias.

Os donativos realizados pelo Escritório em 2019 a outras fundações e outras entidades sem fins lucrativos são indicados no Anexo 1.

GESTÃO E PREVENÇÃO DE RISCOS

O Conselho de Administração da URÍA MENÉNDEZ tem, entre as suas funções, o planeamento estratégico do Escritório. A prevenção de riscos, a supervisão e a gestão futura para evitá-los são tarefas essenciais.

Os riscos estratégicos e operacionais identificados internamente são avaliados e contam com planos específicos de atuação para o seu controlo e gestão que recorrem aos meios técnicos, humanos e logísticos ao dispor do Escritório.

Neste sentido, dispomos de um Plano de Continuidade de Negócio que tem como objetivo fazer com que, após uma possível crise, as nossas equipas sejam capazes de continuar a prestar serviços aos nossos clientes. O plano estabelece as diretrizes para a gestão adequada e coordenada das diferentes atuações e identifica uma Equipa de Gestão da Crise, responsável pela aplicação do plano.

Adicionalmente, o Escritório dispõe de sistemas modernos, permanentemente atualizados, de proteção perante ciberataques externos, sistemas anti-intrusão e de proteção da informação. Realizamos periodicamente campanhas de consciencialização e formação específica para todos os membros do Escritório. Perante uma brecha

de segurança de qualquer natureza, é ativado um plano de atuação para analisar e documentar os passos a seguir, sob a direção do Comité de Segurança da Informação, criado para dar resposta à possível ocorrência de qualquer contingência deste tipo.

Em matéria de riscos penais, a URÍA MENÉNDEZ presta especial atenção aos riscos presentes na atividade de toda a empresa, aos relacionados especificamente com a atividade de prestação de serviços jurídicos e, também, aos riscos decorrentes da possível cooperação ativa das pessoas que integram o Escritório em possíveis crimes cometidos pelos seus clientes. Com objetivo de impedir ou de mitigar a existência destes riscos, estamos em contínuo movimento para identificar novos riscos e necessidades de melhoria das medidas existentes, tudo isso através de diferentes técnicas de identificação de riscos e de avaliação da conceção e eficácia dos controlos (entrevistas, comunicações informais internas, canal de comunicação de incumprimentos e irregularidades, auditorias, avaliações de riscos, *benchmarking*, etc.).

A supervisão e a gestão de riscos são definidas dentro do Código de Conduta, de cumprimento obrigatório para todos os membros do Escritório.



Principais mecanismos de gestão de riscos

Princípios de atuação em relação a conflitos de interesses deontológicos e negociais

Permitem não só identificar e evitar conflitos de interesses deontológicos, como assegurar que a aceitação de solicitações profissionais não prejudique ou possa prejudicar os interesses dos clientes e do Escritório.

Política anticorrupção

Os princípios de atuação da URÍA MENÉNDEZ são incompatíveis com qualquer conduta tendente a alterar a devida objetividade nos processos de tomada de decisões das pessoas com as quais nos relacionamos no desempenho do nosso trabalho, tanto no setor público como no privado. Como tal, o Escritório estabeleceu uma política de tolerância zero com a corrupção.

Canal de incumprimentos e irregularidades

Existe um canal de comunicação no qual todos os membros do Escritório devem comunicar os factos que tenham conhecimento que possam implicar um incumprimento das normas vigentes. Este canal foi totalmente reformado no exercício de 2019 para o tornar mais próximo dos seus destinatários, permitindo a comunicação de factos concretos, mas vocacionado para ser um repositório específico através do qual todas as pessoas que fazem parte da URÍA MENÉNDEZ possam consultar ou apresentar as suas dúvidas sobre a legalidade ou ilegalidade de condutas ou sobre a utilização do próprio canal.

Manual de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo

Assegura as medidas e os processos de diligência da URÍA MENÉNDEZ, relativamente aos clientes e assuntos que lhe são encomendados.

Regras sobre informação privilegiada

Estabelece as condutas que os membros do Escritório devem abster-se de realizar, por conta própria ou de outrem, direta ou indiretamente.

Código Ético de Prestadores de Serviços e Política de Compras

Consideramos os nossos prestadores de serviços um elemento indispensável para a consecução dos nossos valores e princípios. Nesse sentido, foi aprovado um Código Ético para a nossa cadeia de fornecimento e políticas concretas para a sua aplicação.

Atuação em caso de brechas de segurança

Contamos com protocolos que regulam a comunicação ao órgão competente de uma possível brecha de segurança e as diretrizes que o referido órgão deve seguir para lhe fazer face. Além disso, alargou-se o âmbito objetivo destes protocolos, de forma que sejam de aplicação não apenas nos casos em sejam afetados dados pessoais, como também outro tipo de informação confidencial.

Manual de prevenção de riscos penais

Estabelece normas e procedimentos para prevenir que se cometam crimes no seio do Escritório, com a intenção de identificar rapidamente e reduzir de forma significativa o risco de serem cometidos.

Regras sobre a confidencialidade e o sigilo profissional

Asseguram a manutenção de uma reserva total, interna e externa, da informação que a URÍA MENÉNDEZ recebe dos seus clientes e colaboradores.

Normas de utilizador e cibersegurança

Constituem um elemento fundamental para evitar ou mitigar o risco. Como tal, a URÍA MENÉNDEZ conta com normas específicas relacionadas com a utilização dos sistemas informáticos e dispositivos móveis pelos utilizadores, com a monitorização e auditoria dos referidos sistemas e dispositivos, assim como recomendações de segurança.

Políticas de conservação de documentos

Desenvolvemos um mecanismo de conservação e destruição de documentos que permite dar resposta às obrigações reunidas no Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento UE 679/2016), a Lei Orgânica 3/2018, de 5 de dezembro, de Proteção de Dados Pessoais e Garantia de Direitos Digitais e as disposições que nesta matéria são estabelecidas noutros regulamentos, com a relativa à prevenção de branqueamento de capitais e ao financiamento do terrorismo.

CULTURA DO CONHECIMENTO

Como escola de advogados, a URÍA MENÉNDEZ tem um firme compromisso com a formação de todos os profissionais do Escritório.

Estamos convictos de que só a partir do conhecimento mais profundo do direito e das suas raízes é possível prestar uma assessoria jurídica de excelência e de alto valor acrescentado aos nossos clientes. Como tal, o Escritório põe à disposição dos seus profissionais, de forma contínua, uma ampla oferta formativa jurídica, de línguas e competências, assim como as facilidades necessárias para promover a atividade docente.

A nossa atividade está imbuída de espírito académico e ambicionamos continuar a ser uma referência intelectual no mundo do direito, fortalecendo os laços que nos unem à academia e que alimentam o nosso espírito de inovação constante no direito.

Os fundadores do Escritório transmitiram, desde os seus primórdios, a sua paixão pela docência e investigação, e pela importância que estas têm na criação do direito. Rodrigo Uría González e Aurelio Menéndez Menéndez foram galardoados com o *Prémio Príncipe de Asturias* de Ciências Sociais, nos anos 1990 e 1994, respetivamente, em homenagem ao seu longo percurso docente e à sua fecunda trajetória de investigação.

A maioria dos nossos advogados participa ativamente na vida universitária, perpetuando a constante necessidade de análise e investigação da atualidade jurídica, e participa de forma assídua, como oradores, em conferências e seminários jurídicos relacionados com as suas áreas de prática. A URÍA MENÉNDEZ conta



com 8 catedráticos e 67 advogados que lecionam em universidades e escolas de negócio portuguesas, espanholas e latino-americanas.

O conhecimento dos nossos advogados está ao serviço dos nossos clientes. Para facilitar a sua localização e transmissão, desenvolvemos um completo programa de gestão do conhecimento que faculta o acesso a uma extensa base de dados de modelos internos anotados, documentos de experiência, precedentes e outros tipos de documentos, de acordo com as necessidades profissionais próprias de cada área de prática. Além disso, um experiente grupo de advogados e documentalistas do Departamento de Gestão do Conhecimento assegura que as bases de dados estejam continuamente atualizadas e encarrega-se de incluir diariamente na nossa intranet resumos das normas, sentenças ou documentos de interesse jurídico publicados nas principais fontes de informação comunitárias, estatais e autónomas.

O Departamento de Gestão do Conhecimento conta, também, com um serviço de assessoria linguística que resolve as dúvidas sobre o uso da língua espanhola formuladas pelos membros do Escritório, revê todo o tipo

de documentos, realiza peritagens e oferece formação em matéria linguística.

Dispomos, também, de um Departamento de Línguas formado por uma equipa de advogados linguistas que responde a consultas e revê documentos redigidos em inglês e francês para promover a qualidade e a formação contínua em línguas. De igual forma, estes advogados linguistas avaliam o nível de línguas, coordenam cursos de inglês jurídico e lecionam seminários para ajudar os advogados e outros profissionais do Escritório a alcançar os seus objetivos formativos. O Departamento de Línguas supervisiona, ainda, a qualidade das traduções realizadas por tradutores externos.

O Escritório foi reconhecido internacionalmente como uma das dez melhores empresas da Europa pelo seu tratamento do conhecimento e da inovação, pelos estudos MAKE (Most Admired Knowledge Enterprises) dos anos 2003, 2008, 2009 e 2017. Estes estudos identificavam as empresas europeias líderes no mercado pela sua capacidade para utilizar o conhecimento como fonte para obter ótimos resultados nas áreas de inovação, eficiência e excelência nos seus serviços ou produtos.

Espanha

Prêmios Expansión Jurídico 2019

- Melhor escritório do ano
- Melhor operação do ano como assessor na venda de 20% da Gás Natural ao fundo CVC

Forbes Abogados 2019

Melhor advogada com menos de 40 anos - Carolina Albuerne

Iberian Lawyer 2019. 40 under Forty Awards

- Melhor escritório em M&A
- Melhor escritório em Mercado de Capitais
- Melhor escritório em *Life Sciences Pharma*
- Melhor escritório em Litígios

Internacionais

Mergermarket Europe M&A Awards 2019

Melhor escritório espanhol do ano em M&A

IFLR European Awards 2019

- Escritório mais inovador do ano em Espanha
- Assessores da melhor operação do ano de *private equity* pela assessoria a Hispania na OPA apresentada pela Blackstone

GRR Awards 2019

Noteworthy Spanish restructuring matter 2019 GRR Award pela sentença do Juzgado de lo Mercantil n.º 2 de Madrid, de 14 de janeiro de 2019, pela qual se mantêm os termos da certificação da Isolux

Euromoney Rising Stars Awards 2019

Rising Stars: Spain - Blanca Arlabán e David López Pombo

Chambers Latin America Awards 2019

Escritório do ano (International Counsel) em Cuba

International Tax Review

- *European Tax Awards 2019*
- *European Impact Deal*: aquisição da Abertis por parte da Atlantia e ACS.
- *European Impact Deal*: assessoria ao Banco Santander na aquisição por parte da Blackstone dos ativos imobiliários do Banco Popular
- *European Tax Policy firm of the Year* –outorgado ao Best Friends Tax Network

Chambers Diversity & Inclusion Awards 2019

- *Highly Commended* na categoria de Outstanding Firm for Diversity & Inclusion
- *Highly Commended* na categoria de LGTB+ lawyer of the year - Borja Sainz de Aja

Benchmark Litigation Awards 2019

- Melhor escritório em Espanha
- Melhor advogada em Espanha - Patricia Vidal

Prêmios TrustLaw 2019

TrustLaw Domestic Law Firm of the Year Award 2019 pelo nosso trabalho *pro bono*

Who's Who Legal 2019

Melhor escritório de advogados em Espanha

Chambers Spain awards 2019

Melhor escritório do ano em Comercial/M&A

Chambers Lisbon Awards 2019

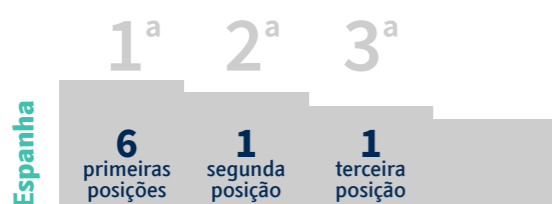
Melhor escritório do ano em *Dispute Resolution*

Posições nos principais diretórios legais internacionais 2019



Chambers Global

Chambers Europe



The Legal 500



IFLR 1000 (Ed. 2019)



POSTO NÚMERO 3 NO RANKING DE OPERAÇÕES POR VALOR EM ESPANHA EM 2019



Uría Menéndez

11 989 M€

CLASSIFICAÇÃO EM ESPANHA

Por valor em milhões de euros.

	Escritório	Intervalo	Valor* Nº
1	Linklaters	16 677	32
2	Latham & Watkins	13 380	19
3	Uría Menéndez	11 989	58
4	Garrigues	11 640	94
5	Clifford Chance	10 089	24
6	Cuatrecasas	9 058	93
7	Allen & Overy	8 886	17
8	Freshfields Bruckhaus Deringer	7 918	22
9	PwC Legal	6 701	31
10	Davis Polk & Wardwell	6 356	9

*Alteração de divisa realizada a 20-1-20.
Fonte: Mergermarket.

POSTO NÚMERO 2 NO RANKING DE OPERAÇÕES POR VALOR NA PENÍNSULA IBÉRICA EM 2019



Uría Menéndez

13 948 M€

TOP TEN NA PENÍNSULA IBÉRICA

Por valor em milhões de euros.

	Escritório	Intervalo	Valor* Nº
1	Linklaters	19 193	35
2	Uría Menéndez	13 948	61
3	Latham & Watkins	13 382	19
4	Garrigues	11 668	102
5	Cuatrecasas	11 306	99
6	Clifford Chance	10 100	25
7	Allen & Overy	8 888	17
8	Freshfields Bruckhaus Deringer	7 919	25
9	PwC Legal	6 701	33
10	Davis Polk & Wardwell	6 357	9

*Alteração de divisa realizada a 20-1-20.
Fonte: Mergermarket.

POSTO NÚMERO 1 NO RANKING DE OPERAÇÕES POR VALOR NA PENÍNSULA IBÉRICA EM 2019



Best Friends Group*

265 650 M€

TOP TEN NA EUROPA

Por valor em milhões de euros.

	Escritório	Intervalo	Valor* Nº
1	Best Friends Group	265 650	250
2	Kirkland & Ellis LLP	172 861	103
3	Freshfields Bruckhaus Deringer LLP	133 038	149
4	Linklaters	128 981	171
5	Weil Gotshal & Manges LLP	128 486	93
6	Davis Polk & Wardwell LLP	123 046	25
7	Latham & Watkins LLP	115 265	128
8	Clifford Chance LLP	105 884	158
9	Sullivan & Cromwell LLP	101 337	32
10	Debevoise & Plimpton LLP	98 413	15

Fonte: Mergermarket.

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



O QUE FAZEMOS?

Âmbito de atuação

Pelos nossos clientes

Pelos nossos profissionais

Pelos nossos futuros profissionais

Pelos nossos *alumni*

Pelos nossos prestadores de serviços e colaboradores

Pelo mundo em que vivemos

ÂMBITO DE ATUAÇÃO

Somos um escritório de advogados que aposta em exercer a sua atividade de forma responsável, contribuindo para o progresso económico, social e ambiental, mantendo o firme compromisso com os seus valores e a determinação em ser, para a sociedade, um eixo auxiliar na administração da justiça.

Temos um firme compromisso com a sustentabilidade, e as nossas prioridades com o bem-estar das pessoas, o respeito pelo ambiente e o progresso económico e social do meio em que operamos. Neste sentido, abraçamos o caminho proposto pela Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas e pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para alcançar a sustentabilidade.

Os nossos compromissos com os direitos humanos, as pessoas, o ambiente e o meio onde exercemos a nossa atividade estão reunidos na nossa Política de Responsabilidade Social Corporativa. Todas as pessoas que integram a URÍA MENÉNDEZ têm a obrigação de conhecer, compreender e cumprir os compromissos que dela constam.

Na nossa estratégia de sustentabilidade é fundamental a relação com os nossos grupos de interesse (clientes, advogados e outros profissionais, sócios, estudantes de direito, antigos profissionais do Escritório e prestadores de serviços e colaboradores), com os quais procuramos aumentar a transparência e o diálogo eficaz para construir relações de confiança.

Principais canais de comunicação com os nossos grupos de interesse

CANAIS INTERNOS

Escrito

- Relatório de sustentabilidade
- Revista *UM Noticias*

Digital:

- Intranet
- Portais do sócio e do *counsel*
- Caixa de sugestões
- Agenda de atividades
- Comunicações do sócio presidente e do sócio diretor
- Plataforma interna de avaliação

Apresentações e eventos:

- Apresentação anual estratégica do sócio diretor
- Almoços mensais de sócios
- Cantina de sócios e *counsels*
- Programas de *mentoring* e acompanhamento
- Reuniões anuais das áreas de prática
- Fóruns de debate
- Convívios *happy hour*

CANAIS EXTERNOS

Escrito:

- Relatório de sustentabilidade
- Publicações externas
- Revista *Actualidad Jurídica*
- Presença nos meios de comunicação: artigos, entrevistas, etc.

Digital:

- Site da empresa: www.uria.com
- Redes sociais
- Comunicações digitais: notícias, circulares, comunicados, etc.
- Portal de *Alumni*

Apresentações e eventos:

- Apresentações em universidades e escolas de negócio
- Feiras de emprego e dias de portas abertas a estudantes
- Eventos presenciais

Dispomos de políticas globais que incluem as diretrizes da relação com os nossos grupos de interesse, como o Código de Conduta, a Política de Responsabilidade Social Corporativa e o Código Ético de Prestadores de Serviços.

Em 2019, a nossa estratégia de sustentabilidade focou-se nas pessoas: clientes, profissionais, sócios, *alumni*, estudantes de direito, prestadores de serviços e colaboradores. Aplicámos todos os nossos esforços para satisfazer as suas expectativas e criar valor partilhado. Sirva este relatório como coletânea das ações que a URÍA MENÉNDEZ impulsionou em 2019 para dar resposta às expectativas dos seus grupos de interesse.

Direitos humanos

Em matéria de direitos humanos, a URÍA MENÉNDEZ, como entidade subscritora do Pacto Global das Nações Unidas, apoia e respeita a proteção dos direitos humanos fundamentais e, sobretudo, rejeita categoricamente o trabalho forçado ou obrigatório e o trabalho infantil. De igual forma, o Escritório cumpre com as disposições dos acordos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho em matéria de liberdade de associação e de direito de negociação coletiva.

Estamos cientes de que, pelo tipo de atividade que desenvolvemos, não enfrentamos riscos significativos decorrentes da violação dos direitos humanos e, como tal, os procedimentos de diligência devida para mitigar, gerir e reparar possíveis abusos estão em conformidade com essa avaliação de risco. O Escritório não recebeu nenhuma denúncia por violação dos direitos humanos.

O Código Ético de Prestadores de Serviços aprovado em 2019 reúne expressamente a aspiração do Escritório em promover

os direitos humanos nas relações com os seus prestadores de serviços e a pretensão de que estes os respeitem e protejam em todo o momento.

Em 2019, uma parte importante do trabalho *pro bono* do Escritório — sob a liderança da Fundação Professor Uría— centrou-se em assuntos relacionados com os direitos humanos, como a assessoria a entidades não lucrativas sobre direitos dos requerentes de asilo, sobre direitos de menores de idade estrangeiros e sobre direitos dos estrangeiros enviados para centros de internamento.

Em 2019, também se organizou no Escritório um seminário sobre a proteção de refugiados dirigido aos advogados e outros profissionais de todos os escritórios interessados em receber formação sobre refugiados e estrangeiros.

Em 2019, celebrámos o Dia dos Direitos Humanos (10 de dezembro), sob o lema “Defender os direitos humanos”, para destacar o papel de liderança da juventude como fonte de inspiração para um futuro melhor.



Assessoria jurídica de excelência

Os clientes são o centro da nossa estratégia e o grupo de interesse primordial para o Escritório. Aspiramos prestar-lhes uma assessoria jurídica de excelência que abranja todas as áreas do direito e acompanhá-los em todos os mercados onde sejamos precisos.

A nossa cultura está fortemente orientada para entender, satisfazer e antecipar as necessidades dos nossos clientes para contribuir de maneira sustentável para a criação de valor.

Para isso contamos com uma estratégia global de clientes concebida em torno de três eixos de trabalho:

Cientes

Setores

Mercados estratégicos

Cada um destes eixos dispõe de um plano de trabalho específico, com responsáveis alocados, objetivos concretos e indicadores associados para poder avaliar o nosso desempenho e saber em que medida avançamos no nosso plano estratégico.

Esforçamo-nos por alcançar um entendimento profundo das expectativas dos nossos clientes, da regulação, dos setores e mercados, do meio competitivo das empresas e as últimas tendências do mercado para responder às necessidades dos nossos clientes com eficácia, proatividade e flexibilidade.

A excelência do exercício do nosso trabalho e a orientação para o cliente é um valor intrínseco a toda a organização. Esforçamo-nos para que os nossos valores orientem o desenvolvimento da nossa atividade em todas as equipas e a todos os níveis organizativos, fomentando um sistema de comunicação contínuo e aberto que garanta o cumprimento do nosso objetivo último: a satisfação do cliente e a diferenciação no mercado.



Estratégia internacional

O nosso modelo de negócio está centrado no mercado ibérico (Portugal e Espanha) e na América Latina (através da Philippi, Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uría, com escritórios no Chile, na Colômbia e no Peru, e escritório próprio no México). Os 25 anos de experiência a assegurar a confiança dos nossos clientes na América Latina permitiram-nos obter o reconhecimento do mercado e uma sólida posição de liderança na região como primeiro escritório latino-americano.

Adicionalmente, estamos presentes nos principais centros financeiros internacionais (Londres, Nova Iorque, Bruxelas e Pequim) e noutras zonas ou regiões de interesse estratégico para os nossos clientes, que são monitorizados através da figura dos *country desks*.

Os *country desks* são um instrumento fundamental na conceção e execução da estratégia internacional da URÍA MENÉNDEZ e o seu objetivo é contar com um grupo de profissionais com conhecimentos profundos e atualizados de países/regiões de especial interesse estratégico para os nossos clientes. Os *country desks* centralizam e coordenam toda a nossa experiência nestas regiões chave.

Mais de metade dos clientes do Escritório são provenientes de mercados fora de Portugal e Espanha.



Country Desks (países ou regiões)





PPU. O escritório ibero-americano



Uma equipa consolidada.
Alcance regional e multidisciplinar

A PPU é o escritório ibero-americano
de referência devido à sua:

- presença direta na América Latina
- proposta integral de serviços
- vocação de excelência

3
países

Chile,
Colômbia e Peru

4

escritórios

Santiago, Bogotá,
Barranquilha e Lima

640
pessoas

240 outros profissionais

400
advogados

52 sócios



Reconhecimento internacional.
Liderança regional

Líderes nos diretórios legais
mais prestigiados

15 áreas na 1.ª posição

83% dos sócios em rankings

25 advogados reconhecidos como *leading lawyers*

Chambers & Partners 2019

7 prêmios internacionais

CHILE

“Melhor escritório no Chile”

Euromoney Legal Media
Group (LMG) Awards 2019

COLÔMBIA

“Infrastructure Law Firm of the Year”

Project & Infrastructure Finance Awards 2019 - Latin
Finance

PERU

“Best firm in Peru”

Euromoney, Americas Women in Business Law Awards 2019



Clientes e
experiência

Mais de
3500 clientes

30% empresas
multinacionais

Acompanham clientes **locais**
e **internacionais** nos seus investimentos
na América Latina

Alta representação da sua clientela nas
bolsas do **Chile, da Colômbia e do Peru**

Assessoria multidisciplinar a
empresas em todas as suas
necessidades legais na região

Satisfação do cliente

Na URÍA MENÉNDEZ temos como objetivo prioritário a criação de valor para os nossos clientes e aspiramos a ser os seus conselheiros de referência para as suas questões estratégicas, sobre uma base de confiança mútua. Desenvolvemos relações a médio e longo prazo, que vão para além de operações ou assuntos concretos, para nos comprometermos com os seus objetivos de negócio e garantir um apoio eficaz.

Promovemos proativamente a colaboração com o cliente para contribuir com valor e garantir a excelência no nosso desempenho e na geração de eficiências. Entendemos o investimento em tecnologia e a transferência de conhecimento e *know-how* como uma ferramenta diferenciadora para gerar e obter confiança e para alcançar os objetivos do ponto de vista do cliente e do Escritório.

Como linha fundamental da nossa estratégia, esforçamo-nos por identificar e promover iniciativas que nos proporcionem a oportunidade de ouvir os nossos clientes, que contribuam para aprofundar no conhecimento do seu negócio e que permitam partilhar aprendizagens e valorizar experiências.

Reforçamos o nosso compromisso com a excelência na assessoria jurídica com sistemas de gestão de qualidade, que garantem que o nosso serviço responde aos mais rigorosos padrões de qualidade, tanto do ponto de vista técnico, de conhecimento e de experiência como do ponto de vista operativo.

A satisfação do cliente é um dos eixos de trabalho fundamentais na estratégia de clientes desenvolvida pelo Escritório. Acompanhamos dinamicamente a nossa relação com os clientes através de diferentes canais, como sejam o sócio de relação encarregado de realizar uma revisão periódica do desempenho com o cliente, reuniões anuais, revisão da operação ou assunto e monitorização de indicadores para complementar o *feedback* qualitativo.

Iniciativas

Programas de destacamento temporário de advogados para sedes de clientes.

Iniciativas de seminários inversos (*reverse seminar*) em que convidamos os nossos clientes para os ouvir e aprender sobre o seu negócio.

Programas de formação *in house* específicos para cada cliente sobre temas do seu interesse.

Organização de seminários abertos sobre temas da atualidade, tendências de mercados, novidades jurídicas, etc.

Envio de notas personalizadas e atualizações relevantes.

Sessões de formação conjuntas com os nossos *best friends* (*Boot camp*).

Estamos convictos de que a forma mais eficaz de garantir a plena satisfação dos nossos clientes é ganharmos a sua confiança e manter com eles um canal de comunicação aberto e constante. Ao favorecermos um diálogo fluido e transparente com os nossos clientes queremos assegurar-nos de que cumprimos as suas expectativas e gerimos proativamente áreas de melhoria.

Os principais processos e iniciativas para analisar o nosso trabalho e conhecer o grau de satisfação dos nossos clientes são os seguintes:

Análise de clientes e de desempenho do Escritório

Analisamos a evolução de clientes para identificar e antecipar tendências de mercado em setores relevantes, o que nos permite posicionar-nos e reagir com antecedência.

Avaliação de qualidade e satisfação do cliente

Realizamos reuniões internas para avaliar todos os assuntos e clientes e todos assuntos e clientes potenciais (que ganhámos ou perdemos). Fomentamos a revisão pós-operação e os encontros com clientes para avaliar o nosso desempenho na operação, o valor que gerámos e as lições que podemos aprender.

Gestão da operação e da equipa

Na avaliação do nosso desempenho, realizamos auditorias internas de casos nos quais trabalhamos com o objetivo de avaliar se cumprimos os padrões de qualidade requeridos, tanto do ponto de vista legal, como da perspetiva da relação com o cliente.



Confiança, segurança e proteção de dados

Durante 2019, mantivemos o nosso compromisso com as normas de proteção de dados e com a privacidade dos nossos clientes, profissionais, prestadores de serviços e restantes contactos profissionais. Se durante o ano de 2018 se realizou um importante esforço de implementação do Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento UE 679/2016), durante o exercício de 2019 trabalhou-se no sentido de reforçar essa implementação e, além disso, adaptaram-se as políticas às novas regras de proteção de dados pessoais e aos novos direitos digitais aprovados pela *Ley Orgánica 3/2018*, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personais e Garantia de Derechos Digitais.

Entre outras iniciativas, durante o exercício de 2019 alargou-se a formação dos membros da URÍA MENÉNDEZ em matéria de proteção de dados e segurança da informação, e foram criados protocolos de cibersegurança e secções específicas na intranet com informação alargada sobre estas matérias.

Inovação e tecnologia em todos os processos

Mantemos uma firme aposta na inovação, procurando identificar constantemente tecnologias que nos permitam ser mais eficientes e prestar o melhor serviço possível aos nossos clientes. Ao abrigo do Plano Estratégico de Sistemas 2017-2020, neste ano de 2019, centrámos os nossos esforços em novas tecnologias (*legaltech*) - na sua adaptação à prática profissional e na formação dos utilizadores -, na segurança dos nossos sistemas e em equipar as nossas instalações com as últimas tecnologias disponíveis, como a ligação a diferentes sistemas de videoconferência, sistemas de áudio e de vídeo sem fios, etc.

Legaltech

Durante este ano continuámos a investir e a desenvolver projetos destinados à implementação das novas tecnologias *legaltech* em diferentes áreas:

Inteligência artificial

Finalizados os projetos de formação dos sistemas de inteligência artificial, estas ferramentas estão a ser utilizadas para a realização de revisões documentais, o que permite otimizar o tempo dedicado pelos nossos profissionais a estas tarefas.

Automatização de documentos

Foi implementado um novo sistema de automatização de documentos que permite transformar os documentos e formulários de uso frequente em modelos prontos a usar, além de gerar automaticamente esboços que agilizem a criação de documentos.

Por outro lado, continuamos a aplicar esforços para avaliar e testar outras tecnologias que possam oferecer melhorias nos nossos processos futuros, tais como sistemas de transcrição de áudio/vídeo, sistemas de acompanhamento de conselhos de administração online, *chatbots* para acesso à informação, etc.

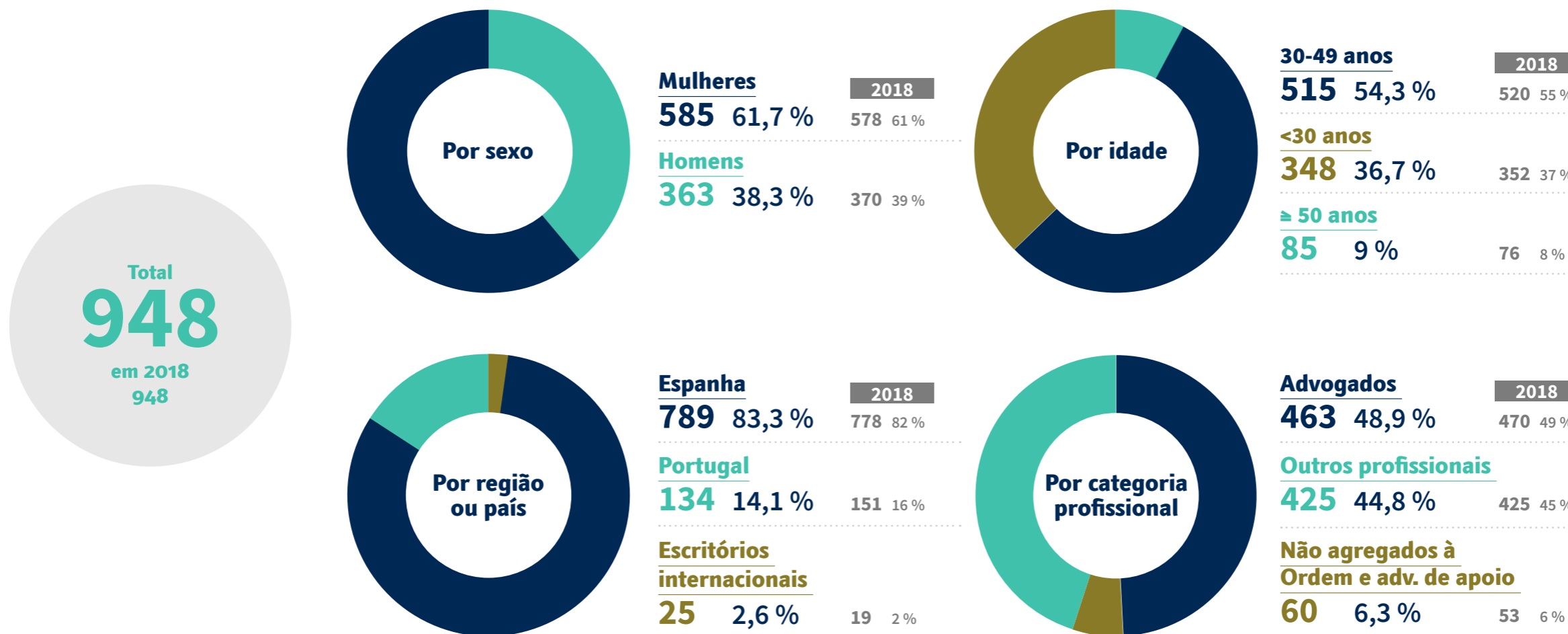
Cibersegurança

A preocupação com a segurança da informação e dos nossos sistemas é uma constante em todos os projetos que abordamos. Durante o ano de 2019, realizaram-se melhorias nos sistemas e processos destinadas a reforçar a nossa posição de cibersegurança tanto perante ataques internos como externos. Reforçaram-se também os nossos sistemas de análise de vulnerabilidades, controlo de acesso à rede, auditoria de eventos, etc.

Equipa profissional

As pessoas que trabalham na URÍA MENÉNDEZ são o seu principal ativo: a atração, a retenção e o reconhecimento do melhor talento, são, portanto, uma prioridade estratégica para o Escritório.

Em 2019, o nosso quadro era composto por, além dos nossos sócios, 948 pessoas, com um elevado componente de diversidade demográfica (género, língua, idade e cultura) e experiência*.



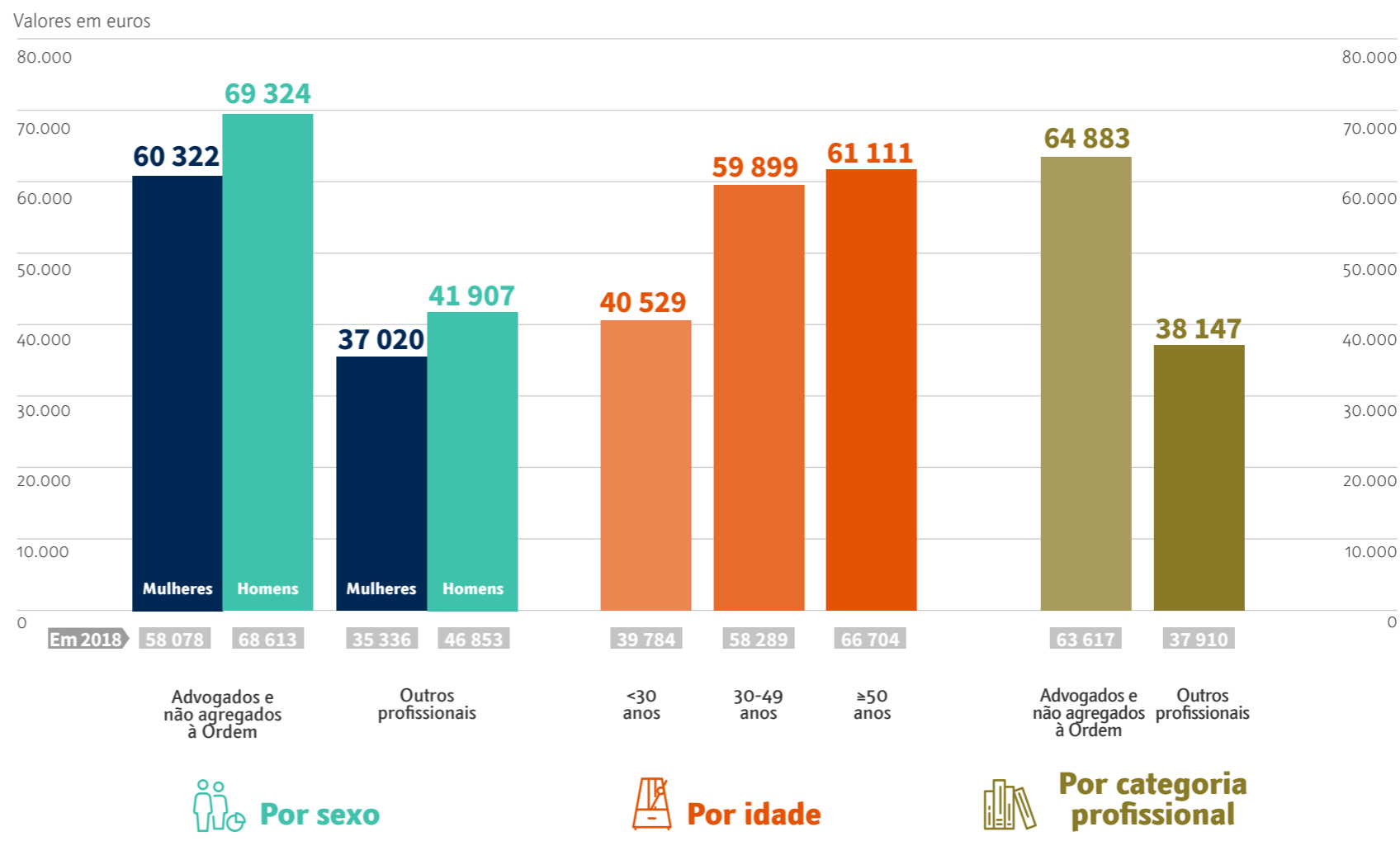
* No cômputo da equipa foram tidos em conta todos os escritórios, incluindo os advogados de Lisboa e do Porto, apesar de não estarem sujeitos ao regime laboral espanhol. A 31 de dezembro de 2019, o Escritório contava com 92 advogados e estagiários portugueses.

PELOS NOSSOS PROFISSIONAIS

94% do quadro com vínculo laboral ao Escritório tem um contrato sem termo. No Anexo 1, são elencados os dados de distribuição de modalidades de contrato e horário, por sexo, idade, categoria profissional e país, assim como os despedimentos, classificados também por sexo, idade e categoria profissional.

Em Espanha, 100% das pessoas que fazem parte do grupo “Outros profissionais” que mantêm uma relação laboral normal com o Escritório estão abrangidos pelo acordo coletivo. Os advogados, enquadrados no regime laboral especial previsto no *Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre*, não estão abrangidos pelo acordo coletivo, visto não existir nenhum acordo específico para os escritórios de advogados. Os advogados dos escritórios portugueses de Lisboa e do Porto não têm contrato de natureza laboral com o Escritório. Porém, 98% das pessoas que fazem parte do grupo português “Outros profissionais” estão abrangidas pelo acordo coletivo.

Distribuição da remuneração média do quadro do Escritório em 2019*



* O cálculo das remunerações médias foi realizado sobre o salário total, incluindo o variável, de acordo com o horário, entre o número de pessoas, sem ter em conta a percentagem de dedicação.

PELOS NOSSOS PROFISSIONAIS

A nossa política salarial não distingue entre homens e mulheres e assenta no desempenho e outras contribuições, como a atividade docente ou as publicações. Não existe nenhuma discriminação nas remunerações definidas no plano de carreira, em razão do sexo, ou qualquer outro tipo de diversidade.

A igualdade salarial (*equal pay gap*) — calculada como média ponderada da diferença percentual do valor hora (incluindo remuneração fixa e variável) dos empregados, mulheres e homens, que realizam funções semelhantes ou que se encontram na mesma categoria profissional (fosso salarial adaptado)*—reflete diferenças mínimas, tanto no coletivo de advogados, como no de outros profissionais. Estas diferenças mínimas respondem, principalmente, a fatores idênticos tanto para mulheres como para homens, que são de aplicação variável de ano para ano, como o cumprimento, por cada pessoa, dos objetivos dos quais deriva a remuneração variável.

Igualdade salarial	2018	2019
Advogados	3,48 %	3,66 %
Outros profissionais	3,29 %	1,16 %
Total Escritório	3,39 %	2,48 %

A estrutura e a composição do quadro do Escritório, no qual o grupo de homens tem maior antiguidade e é mais numeroso em posições hierárquicas altas, vão sofrendo alterações progressivas com um processo de recrutamento e seleção que garante a ausência total de parcialidade em razão do género e com procedimentos destinados a assegurar uma progressão profissional adequada e sem discriminações a todos os nossos profissionais.

**Para este cálculo foram excluídos os consultores em direito estrangeiro.*



Desenvolvimento profissional dos advogados

Para nós, o Escritório não é apenas o local de trabalho, mas também onde crescemos enquanto pessoas, onde se estabelecem vínculos pessoais e se partilham paixões e preocupações pelos problemas da sociedade.

Contamos com um plano de carreira definido que permite aos advogados conhecer as fases previsíveis da sua evolução, desde o início da sua colaboração profissional conosco até ao eventual acesso à condição de sócio do escritório.

Plano de carreira

1*

MESTRADO DE ACESSO À ADVOCACIA

Estágio obrigatório do mestrado na URÍA MENÉNDEZ.

LICENCIADO

Contrato laboral até à agregação à Ordem.

ADVOGADO DE PRIMEIRO ANO

Agregação e contrato de trabalho sem termo sujeito ao *Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre*.

Oferecemos a todos os alunos do Mestrado de Acesso continuidade, depois do período obrigatório de estágio do mestrado, com duas rotações no primeiro ano, em várias áreas de prática ou escritórios.

Duração: 1 ano.

2

ASSOCIADO JÚNIOR

Inclusão num grupo de prática.

Duração: 3 anos

3

ASSOCIADO SÉNIOR

Duração: 3-4 anos.

4

ASSOCIADO PRINCIPAL/ ASSOCIADO COORDENADOR

Duração: 3 anos

5

SÓCIO/COUNSEL

Plano de formação

MESTRADO DE ACESSO À ADVOCACIA

+ LICENCIADO + ADVOGADO DE PRIMEIRO ANO

Atribuição de um tutor, sócio ou *counsel* do Escritório, que acompanhará o advogado em todas as suas etapas profissionais na URÍA MENÉNDEZ.

Durante os primeiros meses, a formação interna está especialmente vocacionada para ajudar na preparação da prova nacional de aptidão e a conhecer mais de perto as ferramentas necessárias para conduzir assuntos profissionais (uso de recursos de informação jurídica, redação, deontologia e prevenção de branqueamento, casos de estudo sobre assuntos conduzidos pelo Escritório, etc.).

ASSOCIADO JÚNIOR. Programa de formação com a IE Business School: IE-UM Professional Development Program for Lawyers

- Dirigido aos advogados juniores de todos os escritórios ibéricos.
- 110 horas de formação lecionadas nas instalações da IE Business School de Madrid.
- Sessões repartidas durante 3 anos, nos meses de março, junho, setembro e novembro.
- Conteúdo jurídico lecionado por advogados da Uría Menéndez; matérias económico-empresariais e competências lecionadas por professores da IE Business School em inglês.
- Emissão de certificados anuais e de um diploma final conjunto IE-Uría Menéndez.

ASSOCIADO SÉNIOR, ASSOCIADO PRINCIPAL, SÓCIO

A formação na Uría Menéndez continua durante todas as etapas da carreira profissional, com programas específicos de formação em colaboração com as principais escolas de negócio do país (os associados seniores, por exemplo, contam com um programa de formação organizado com a ESADE e os associados principais com um programa organizado pela IE Business School). Estes programas reforçam não apenas os conhecimentos jurídicos, como também importantes competências, como a liderança, a gestão do tempo, o *networking*, a direção de equipas, o desenvolvimento de negócio e a direção de projetos.

* Portugal:
ADVOGADO ESTAGIÁRIO

Plano de carreira:

Quatro rotações, de seis meses, em diferentes áreas de prática.

Atribuição de um tutor, sócio ou *counsel*.

Plano de formação:

Sessões de formação semanais com advogados internos e reputados professores, magistrados e juristas.

Formação específica:

argumentação e redação jurídica, elaboração de pareceres jurídicos, como realizar uma auditoria jurídica, etc.

PELOS NOSSOS PROFISSIONAIS

Anualmente, os advogados são submetidos a um processo de avaliação no qual são revistas competências, conhecimentos técnicos e contribuições para o Escritório, e que permitem a progressão no plano de carreira.

Em 2019, foi aprovada uma modificação nas regras do Plano de Carreira que pretende dar mais opções aos advogados que são pais ou mães para que possam melhor organizar o seu tempo da sua evolução no Escritório. Os advogados aos quais, no enquadramento do Plano de carreira, caiba participar no processo de nomeações de sócios/*counsels*, no ano em que sejam pais/mães ou no seguinte, poderão optar por atrasar a sua candidatura e não participar no processo de nomeação nesses anos ou nos dois. Este direito de adiar a participação nos processos de nomeação terá um limite de dois anos, salvo a ocorrência de circunstâncias excecionais que permitam ao Comité de Nomeações autorizar o adiamento por um período maior de tempo.

Há cinco anos, o Escritório lançou para os advogados o Plano de Desenvolvimento do Talento Profissional (PDTP). Este ambicioso plano dá resposta à nossa vocação de excelência e ao nosso empenho em ser a melhor organização para trabalhar. Sabemos que precisamos do melhor talento, um talento diversificado, comprometido e leal. Esse é o talento que queremos que encontre, na URÍA MENÉNDEZ, a sua casa e a sua carreira profissional.

O PDTP promove a máxima flexibilidade e eficiência na gestão do tempo de trabalho e são facultadas as medidas de integração da vida pessoal e profissional.

De igual forma, o PDTP fomenta o crescimento, a promoção e o desenvolvimento profissional dos nossos advogados através de planos como os seguintes:

Programas de *mentoring* e acompanhamento, que têm por finalidade acompanhar, respetivamente, associados principais e seniores, em várias etapas do seu percurso profissional, oferecendo-lhes apoio, orientação e as ferramentas necessárias para o pleno desenvolvimento das suas capacidades, no momento concreto da carreira no qual se encontrem.

Programas de liderança, que pretendem potenciar a liderança das nossas advogadas seniores oferecendo-lhes ferramentas que

permitam a sua progressão profissional e uma liderança de equipa eficaz. Trata-se de programas organizados internamente assim como de outros organizados por terceiros, ao nível nacional e internacional.

Programas de *networking*,

cujo objetivo é o estímulo das relações pessoais e o meio profissional e favorecer uma maior visibilidade interna e externa dos advogados que participem nos programas. Desta forma, incentivamos os advogados a participarem em eventos de terceiros e organizamos eventos internos com clientes. Merece destaque o programa de almoços com mulheres líderes de diferentes setores da economia.

No exercício de 2019, participaram 106 advogados em programas de *mentoring* e acompanhamento, e 20 advogadas nos programas de liderança. Os nossos advogados participaram, ainda, em 50 ações de *networking*.



106

Advogados participantes nos programas de *mentoring* e acompanhamento



20

Advogadas participantes nos cursos de liderança



50

Ações de *networking* com a participação de advogados do Escritório

PELOS NOSSOS PROFISSIONAIS

Além disso, como parte da sua progressão profissional, os nossos advogados têm a oportunidade de trabalhar no estrangeiro. Em 2019, 28 advogados foram destacados para outros escritórios próprios, 18 para outros escritórios estrangeiros e 4 para sedes de clientes. Recebemos 19 advogados visitantes provenientes de escritórios internacionais.

Mobilidade em 2019



28

Destacamentos de advogados da Uría Menéndez para outros escritórios próprios

24 em 2018



18

Destacamentos para outros escritórios

10 em 2018



4

Destacamentos para sedes de clientes

10 em 2018



19

Advogados visitantes provenientes de escritórios internacionais

16 em 2018



Desenvolvimento profissional de outros profissionais

O grupo “Outros profissionais” é composto pelos melhores profissionais de âmbito muito variado, que trabalham com os advogados para prestar aos nossos clientes um serviço de excelência e do mais alto nível em todos os aspectos. São pessoas comprometidas, com iniciativa e orientadas para o detalhe. A qualidade e a excelência são chaves em todos os processos de seleção que levamos a cabo com estes profissionais.

As estruturas dos departamentos de apoio do Escritório são horizontais e são compostas habitualmente por equipas pequenas e especializadas.

Estes profissionais são submetidos, anualmente, a um processo de avaliação do desempenho através de um modelo que dispõe de uma ferramenta desenvolvida à medida e que permite avançar na objetivação da avaliação do desempenho, com o objetivo de potenciar a aprendizagem e a capacitação profissional por meio de planos de desenvolvimento e formação em conhecimentos técnicos, competências e ferramentas de trabalho. Este processo promove, além disso, vias de comunicação eficazes entre o avaliador e o avaliado.

Existe um programa de mobilidade interna para que o pessoal de apoio, que ambicione mudar de categoria ou queira ser promovido dentro do Escritório, possa optar pelas vagas abertas noutros departamentos, sempre que cumpram os requisitos necessários para ocupar essa vaga. As vagas são anunciadas pelo Departamento de Recursos Humanos na Intranet; os candidatos internos que se enquadrem têm prioridade em relação aos externos. Em 2019, foram oferecidos quatro postos internos através deste programa.



PELOS NOSSOS PROFISSIONAIS

Remuneração

A nossa política remuneratória tem como objetivo maximizar o desempenho dos nossos profissionais recompensando a excelência, a dedicação, a trajetória, a responsabilidade e o compromisso com o Escritório, e é gerida através do Portal dos R.H

A remuneração dos profissionais do Escritório tem três componentes:

Remuneração fixa:

determinada em função da categoria profissional interna.

Remuneração variável:

que se estabelece, em cada exercício, em função dos resultados do Escritório e de acordo com critérios parametrizados ligados ao desempenho, conhecimentos técnicos e outras contribuições.

Remuneração flexível:

o programa UM Flexível permite aos nossos profissionais modificar de forma voluntária, e de acordo com o seu critério individual, a estrutura de remuneração bruta anual, alterando uma parte dela (remuneração em numerário) por determinados bens e serviços (seguro de saúde, vales

de alimentação, creche, passe de transporte, etc.) em função das necessidades de cada um.

Além disso, o Escritório subscreve várias apólices de seguros de vida, de acidentes e de orfandade, com o objetivo de proteger os seus membros perante diversas eventualidades. A negociação, contratação e o custo de todas elas são assumidas pelo Escritório.

O Escritório complementa em 100% o salário durante as licenças de maternidade, paternidade e incapacidade temporária.

Além da remuneração salarial, o Escritório põe à disposição de todos os seus profissionais determinados serviços presenciais que permitem uma melhor gestão da vida profissional (ginásio, serviço de fisioterapia e osteopatia, programa de apoio ao trabalhador na saúde, sala de amamentação, cantinas, serviço de lavanderia, sapateiro e costura, agência de viagens, cacifos inteligentes multiutilizadores, etc.) e ofertas ou convênios especiais com fornecedores em condições vantajosas (bancos, hotéis, aluguer de carros, ginásios, óticas, restaurantes, agências de viagens, etc.).

Inovação

O ano de 2019 assistiu à consolidação do projeto Posto de Trabalho Flexível, que aposta na mobilidade e na flexibilidade, com recurso às capacidades que as tecnologias atuais nos oferecem.

Este novo modelo permite aos nossos profissionais realizarem as suas tarefas em qualquer local sem sacrificar a segurança da informação manuseada e facilitando a conciliação da vida pessoal e profissional.

Adicionalmente, em 2019 e com o intuito de cumprir com a nova regulamentação relativa ao registo da jornada laboral e fazê-lo da forma menos intrusiva possível, na URÍA MENÉNDEZ desenvolvemos um sistema específico que se adequa às nossas práticas de flexibilidade de horário e trabalho remoto. Este registo também facilita a gestão de ausências e férias de forma integrada.



Formação

O desenvolvimento e crescimento de todos os nossos profissionais é uma prioridade para o Escritório. Na URÍA MENÉNDEZ apostamos principalmente na formação interna e coordenamos a maioria das iniciativas de formação através do Campus UM.

O corpo docente do Campus UM foi constituído no ano de 2016 com o objetivo de organizar, coordenar e desenvolver os programas, conteúdos, qualidade, eficiência e visibilidade das atividades que se desenvolvem em matéria de formação. Conta com um reitor e com um diretor para cada escola, juntamente com vários diretores responsáveis pelos diversos programas.

O Campus UM dispõe de um espaço próprio na Intranet do Escritório, concebido como ferramenta interativa e simples, que permite que os alunos participem e se envolvam nos objetivos de formação. No Campus UM está disponível toda a informação sobre os programas e atividades de formação em curso, acesso a programas de anos anteriores, publicações dos advogados, vídeos e materiais das sessões de formação.

A formação que oferecemos aos nossos profissionais refere-se apenas a questões

técnicas —que variam em função da especialização da pessoa—, como também a competências pessoais, como a liderança, a motivação ou a comunicação, que permitem desenvolver competências positivas e destrezas que melhoram a satisfação e o bem-estar pessoal.

O Campus UM dispõe de uma ferramenta digital através da qual se gere a biblioteca e se organiza a formação de todos os nossos profissionais.

O Campus UM está estruturado em cinco escolas:

Escola de Direito

Escola de Competências

Escola de Deontologia e Cumprimento

Escola de Tecnologia

Escola de Línguas

Das escolas partem as propostas de programas e atividades de formação e, uma vez debatidas e aprovadas pelo corpo docente, a sua organização, execução e acompanhamento.

Formação interna por Escolas em 2019

FORMAÇÃO INTERNA	Núm. sessões	Núm. assistentes	Duração (h)
Escola de Direito	441	9741	574
Escola de Competências	297	3404	531
Escola de Línguas	784	4231	1181
Escola de Tecnologia	192	1355	397
Escola de Deontologia	49	1103	62
Total formação interna	1763	19 834	2744

Simultaneamente, o Escritório incentiva os seus profissionais a assistirem a sessões de formação externa.

FORMAÇÃO EXTERNA	Núm. sessões	Núm. assistentes	Duração (h)
Escola de Direito	164	229	2 975
Escola de Línguas	3	3	8
Escola de Tecnologia	4	4	10
Escola de Competências	7	9	392
Total formação externa	178	245	3385



Nos **programas de formação** colaboraram 347 professores, dos quais 277 são internos (80%) e 70 externos (20%).

PELOS NOSSOS PROFISSIONAIS

As horas de formação recebidas pelos que integram o Escritório variam em função do estado do plano de carreira em que se encontram as escolas do Campus UM. Em 2019, a formação recebida por cada categoria profissional foi a seguinte:

Horas de formação por ano, por trabalhador e categoria laboral em 2018 e 2019

Profissional	Núm. sessões		Núm. assistentes		Duração (h)	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Advogados e licenciados	1607	1616	19 331	16 939	5 255,05	5189
Outros profissionais	128	89	804	778	926,7	529
Conjunta	262	236	2338	2362	472,35	410
Total	1997	1941	22 473	20 079	6 654,1	6129

Uma análise quantitativa do nível de satisfação das atividades formativas revela que, nas sessões em que se pediu aos assistentes que completem um inquérito anónimo, 86,3% tiveram uma média global maior ou igual a 3, numa escala em que 1 é melhorável e 4 é excelente.

À margem do Campus UM, oferecemos aos nossos advogados múltiplas atividades internacionais de formação com os *best friends*, como a *Autumn School*, o *Multilateral Training Asia*, a *Competition Academy*, a *Arbitration Academy*, a *Tax Associates Academy* e o *OSR Leadership Programme*. Com a Lex Mundi, organiza-se o *Associates workshop* e o *Lex Mundi Institute*. A isso soma-se a Escola de Março com a PPU e os *best friends* latino-americanos.

Por último, a Fundação Professor Uría colabora com o Escritório em matéria de formação na organização de sessões e fóruns de debate sobre temas relevantes para a sociedade em geral, como política, relações internacionais, arte, educação ou gastronomia, e de interesse para todos os membros da URÍA MENÉNDEZ.

FÓRUNS DE DEBATE CELEBRADOS EM 2019:

A política latino-americana do
Governo

Objetivo Tóquio 2020: O difícil
consegue-se, o impossível tenta-se

Eleições gerais 2019

Espanha perante um ciclo político
inérito

Alterações climáticas: como evitar
condenar as gerações futuras

Números relevantes de 2019



Horas lecionadas

6129

6654 em 2018



Assistentes

20 079

22 473 em 2018



Sessões

1941

1997 em 2018



Professores

347

312 em 2018



Média de sessões
internas por dia

4,8

4,8 em 2018

REVISTA
DE
DERECHO MERCANTIL

Os nossos sócios

Os sócios, **133 em 2019**, são um grupo de interesse importante para o Escritório.

Na composição do coletivo de sócios a percentagem de homens é mais numerosa que a de mulheres, mas estamos a esforçar-nos para mudar progressivamente esta composição de género e alcançar uma situação mais equilibrada. Nos últimos anos, as promoções a sócio mantiveram uma percentagem igualitária, sendo em 2019 50% de homens e 50% de mulheres.

Anualmente, os sócios participam num processo de autoavaliação no qual se analisa e avalia a sua atividade profissional, assim como as suas contribuições, os seus planos e objetivos de futuro. Este processo é monitorizado pelo Comité de Avaliação de Sócios e culmina com uma entrevista com o sócio presidente ou o sócio diretor.

6 Em 2019, houve seis novas nomeações, dos quais três são mulheres.

De igual forma, todos os anos organiza-se um programa de introdução aos que assistem os novos sócios e counsels nomeados ou admitidos no Escritório durante o exercício anterior e no qual participam ativamente vários sócios do Escritório. Existem, além disso, iniciativas pontuais de formação para sócios, tanto externas — como o *Executive Education Program: Leading Professional Service Firms*, ministrado na prestigiada Harvard Business School, e o *Partners Leadership Programme*, organizado pela Slaughter and May em associação com a University of Oxford e a Saïd Business School— como internas —seminários pontuais sobre

matérias académicas e profissionais de interesse —, às quais todos os anos assistem sócios do Escritório e que formam um variado grupo de formação e reforço em diferentes competências e capacidades profissionais.

Os sócios dispõem de um Portal do Sócio, plataforma informática através da qual periodicamente se disponibiliza informação completa sobre a atividade do Escritório, assuntos societários, questões estratégicas e organizativas e outros assuntos, incluindo relatórios sobre a atualidade económica local e internacional preparados pelo serviço de estudos de uma prestigiada empresa de assessoria financeira.

Existem, além disso, outras ferramentas focadas em fomentar a coesão entre os sócios, como a Reunião Anual de Sócios, as reuniões, também anuais, de cada uma das três áreas de prática em que se divide o Escritório e a cantina de sócios e *counsels* do escritório de Madrid.

Igualdade

Desde 2008 que a URÍA MENÉNDEZ conta com um Plano de Igualdade, em cumprimento da Ley 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efetiva entre mulheres e homens. Desde a entrada em vigor do Plano de Igualdade foram introduzidas novas medidas que foram sendo integradas e sistematizadas numa nova versão, aprovada em julho de 2018.

Dentro do conjunto de medidas concretas adotadas para facilitar a conciliação da vida pessoal e profissional e a organização do tempo de trabalho da maneira mais eficiente possível, merecem destaque:

Medidas orientadas para incorporar a flexibilidade no nosso trabalho diário, tanto no que se refere ao horário, como ao local onde é prestado (planos de teletrabalho).

Compromisso com o investimento em tecnologia, que facilite e torne eficiente o trabalho fora do Escritório (equipamentos portáteis, ligação através de VPN, conectividade gratuita, ferramentas de gestão de dispositivos móveis, etc.).

Aumento das férias anuais, planificação e gestão ativa dos períodos de férias e do usufruto de tardes livres.

Possibilidade de acumular a licença de amamentação com horário completo.



Adicionalmente, o Plano de Igualdade inclui outros quatro eixos em matéria de cultura e liderança, acesso ao emprego, promoção e prevenção do assédio. Cada um deles incorpora um amplo leque de ferramentas facilitadoras dos objetivos estabelecidos.

O ambiente de trabalho no Escritório é respeitador das pessoas e procura que a igualdade no tratamento e a não discriminação, entre outros princípios fundamentais, sejam sempre respeitados. Na eventualidade de se detetarem condutas que se desviem destes princípios, serão aplicadas medidas corretivas e disciplinares e de proteção das pessoas afetadas.

Até à data, não foi comunicado nenhum caso de discriminação na URÍA MENÉNDEZ.

Enquadrado dentro do Plano de Igualdade, o Escritório conta com um Protocolo de atuação para a prevenção do assédio no trabalho com o compromisso de evitar que ocorram situações de assédio sexual, assédio por discriminação sexual ou assédio psicológico. Todas as atuações previstas no Protocolo, cuja versão atualizada foi aprovada em abril de 2019, garantem a preservação da confidencialidade e a proteção da identidade não só das pessoas afetadas, como também de todas aquelas que intervêm num processo ou numa investigação de assédio no trabalho.

Diversidade

Somos um Escritório diverso, do qual estamos particularmente orgulhosos. No Escritório convivem três gerações, vinte e oito nacionalidades e pessoas de diversas capacidades, gênero e orientação sexual, que partilham os mesmos valores.

O nosso objetivo estratégico é impulsionar o desenvolvimento do talento no seio de uma organização de excelência. Como tal, entendemos que diversificadas serão, igualmente, as formas de o desenvolver e gerir.

Como sinal do seu compromisso, a URÍA MENÉNDEZ assinou em 2018 a Carta da Diversidade, e, em 2019, o nosso sócio diretor uniu-se à Alianza #CEOPorLaDiversidad promovida pela Fundación Adecco e pela Fundação CEOE, uma aliança que tem como missão unir os CEO das principais empresas em Espanha à volta de uma visão comum e inovadora de diversidade, igualdade e inclusão, e para atuar como impulsores e embaixadores no aceleração de políticas de diversidade nas suas empresas.



Em 2019 fomos distinguidos como “Outstanding Diversity & Inclusion Firm” na categoria de *highly commended* nos Chambers D&I Awards: Europe 2019.

Um talento diversificado


Universidades
67


Línguas
16


Nacionalidades
28


Gerações
3

PELOS NOSSOS PROFISSIONAIS

Deficiência

Na nossa busca por talento e excelência profissional, participamos em várias iniciativas relacionadas com a deficiência.

Abrangemos a quase totalidade da quota de reserva de postos de trabalho para pessoas com deficiência, regulada no *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre*, que aprova o Texto Refundido da Lei Geral de direitos das pessoas com deficiência e da sua inclusão social, através da contratação de trabalhadores com deficiência, e estamos perto de cumprir esse objetivo. Atualmente, o Escritório tem 10 pessoas com deficiência contratadas, e o objetivo é continuar a trabalhar para que este grupo cresça.

O Plano Família está em curso desde 2008, em colaboração com a Fundación Adecco, para apoiar a integração social e laboral dos familiares com deficiência de membros da URÍA MENÉNDEZ (pais, filhos e irmãos) e do qual beneficiam doze pessoas anualmente.

Em 2019, merece destaque a colaboração com as entidades Down Madrid e Casa de Santa Teresa para o apoio a pessoas com síndrome de Down na sua integração laboral, e a Prodis para a inserção laboral de pessoas com deficiência intelectual através de tarefas administrativas realizadas no Escritório.

O edifício Suero de Quiñones, 42 (“edifício Aurelio Menéndez”), da sede de Madrid, é totalmente acessível, conta com acessos livres de escadas, com portas e

Plano família apoia a integração social e laboral de familiares com deficiências

corredores largos projetados para a passagem de cadeiras de rodas, casas de banho adaptadas, etc.

A URÍA MENÉNDEZ participa, juntamente com outros escritórios, no grupo de trabalho “Boas práticas nas sociedades de advogados em matéria de deficiência”, promovido pela Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE), no qual se debate a aproximação do setor da advocacia aos trabalhadores com deficiência e as características especiais do setor. Fruto das sessões de trabalho deste grupo, foi preparado um guia sobre boas práticas relativas à incorporação de pessoas com deficiência nos escritórios de advogados e o seu desenvolvimento posterior, que foi apresentado publicamente em maio de 2019.

Em 2019, celebrámos o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência (3 de dezembro), com adesão à campanha “El filtro del empleo” —impulsionada pela Fundación Adecco— e a divulgação no Escritório do *Guía de buenas prácticas para la incorporación y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad en los despachos de abogados*.

10 pessoas com deficiência contratadas a 31 de dezembro de 2019

12 em 2018



PELOS NOSSOS PROFISSIONAIS

LGBTI & Allies Desk

Favorecemos um ambiente inclusivo para que todos os nossos profissionais LGBTI se sintam aceitos e motivados, e expressamos este apoio tanto interna como publicamente.

O nosso LGBTI & Allies Desk é um grupo composto por mais de cinquenta pessoas da URÍA MENÉNDEZ — sejam LGBTI ou não — comprometidas com a integração desta diversidade.

O grupo promove ações de *networking* para potenciar ao máximo o desenvolvimento humano e profissional dos seus membros, dando-lhes a oportunidade de se relacionarem com outros profissionais do mundo empresarial comprometidos com esta causa.

Em 2019, um dos nossos sócios, membro do LGBTI & Allies Desk, foi distinguido como *highly commended* na categoria “LGBT+ Lawyer of the Year” dos Chambers D&I Awards Europe e inaugurámos um ciclo de almoços com líderes LGBTI aberto à participação de qualquer interessado. De igual forma, acolhemos o IV Evento Anual LGBTI D&I dos nossos *best friends* em Madrid com advogados da Slaughter and May, Hengeler Mueller, BonelliErede, Bredin Prat e DeBrauw, e empresas como Amadeus, Microsoft e Santander. Também em 2019 assistiu-se ao culminar da nossa participação no projeto “ADIM”, *Advancing in LGBTI Diversity Management in the Public and Private Sector*, financiado pela UE e promovido pelos Governos espanhol e português, e fomos incluídos no diretório Emidis da FELGTB entre as quinze empresas mais inclusivas para os profissionais LGBTI.

E, claro está, prosseguimos a nossa atividade na Associação Rede Empresarial pela Diversidade e Inclusão LGBTI + (REDI), da qual somos fundadores e membros do seu conselho de administração.



**O LGBTI & Allies Desk
É constituído por mais de cinquenta
pessoas comprometidas com a integração
da diversidade LGBTI**

Saúde e bem-estar laboral

Na URÍA MENÉNDEZ temos como objetivo garantir a todos os nossos profissionais o mais elevado nível de proteção possível perante os riscos laborais, através da melhoria contínua e mantendo os mais elevados padrões relativamente à saúde laboral. Como tal, e embora estejamos cientes de que a nossa atividade não implica riscos laborais de especial gravidade, prestamos especial atenção a todos os aspetos relacionados com a segurança, saúde e bem-estar da nossa equipa.

Na URÍA MENÉNDEZ cumprimos com todas as disposições em matéria de saúde e segurança estabelecidas nas normas aplicáveis, incluindo, entre outros aspetos, um plano de prevenção de riscos laborais e a elaboração e divulgação de uma política de prevenção de riscos laborais adaptados à atividade do Escritório. Dispomos de um serviço de prevenção próprio para as especialidades preventivas técnicas e um serviço subcontratado para medicina do trabalho.

Em 2019 foram realizados 307 exames médicos de medicina do trabalho, que incluem, nos casos recomendáveis, análises mais aprofundadas, muito além do exigido pela lei. Além disso, o Serviço de Prevenção presta assistência personalizada perante qualquer dúvida, pedido e sugestão apresentada pelos membros do Escritório em relação a questões de segurança e saúde no trabalho. Em 2019, deu-se resposta a cerca de 350 pedidos.

Dentro do Programa de Promoção da Saúde *humanum*, no qual se reúnem as ações relacionadas com o bem-estar laboral, em 2019, foi lançado um serviço de apoio para questões de saúde e bem-estar, cuja finalidade é proporcionar apoio médico e psicológico a todos os membros do Escritório e aos seus familiares diretos. Este serviço presta assessoria sobre questões tanto emocionais como médicas, procurando promover um estado positivo da saúde num sentido lato. No ano de 2019, o serviço atendeu um total de 35 casos através de 63 chamadas telefónicas e 7 sessões presenciais com psicólogos.

Também dentro do Programa *humanum* foram impulsionadas diferentes campanhas de saúde, como as de vacinação contra a gripe (162 pessoas vacinadas em 2019) e de doação de sangue (125 doadores).

Com o objetivo de incentivar hábitos saudáveis, o Escritório conta com serviços presenciais de fisioterapia nos escritórios de Madrid — e com acordos preferenciais com centros externos nos restantes escritórios espanhóis —, proporciona fruta gratuita em todos os escritórios ibéricos e promove atividades desportivas, em colaboração com o ClubUM, como o club de *running*, ginástica de manutenção e *mindfulness* em Madrid, basquetebol e aulas de yoga em Barcelona, ginásio no escritório de Lisboa e proximamente em Madrid, corridas solidárias em Madrid, Barcelona e Bilbao, e torneios de futebol, basquetebol e padel.

Em 2019, foram lecionadas um total de 283 horas de formação em matéria de segurança e saúde (57 ações formativas com 228 assistentes).

Agrupamos as ações relacionadas com o bem-estar laboral no Programa de Promoção da Saúde

humanum

A taxa de absentismo em 2019 foi de 1,28 %

	Espanha	Portugal	Escritórios internacionais*
Mulheres	1,69	1,40	-
Em 2018	1,80	1,38	-
Homens	0,68	0,46	-
Em 2018	0,86	1	-

*Não se dispõe de dados dos escritórios internacionais.

PELOS NOSSOS PROFISSIONAIS

Também participámos nas Jornadas familiares “VIVE” em colaboração com a Fundación Pro CNIC e a Fundación SHE, uma iniciativa especialmente dedicada às crianças através da qual se pretende inculcá-lhes, de forma lúdica, hábitos saudáveis para as suas vidas futuras.

Mantemos atualizados e operativos os planos de emergência dos vários escritórios, com realização de simulacros anuais na sua maioria. Durante os meses de novembro e dezembro de 2019 levou-se a cabo um processo de auditoria legal do sistema de gestão de prevenção de riscos laborais, com resultado satisfatório. Em dezembro, realizou-se, na sede de Lisboa, um processo de consulta a todos os seus membros sobre os aspetos mais relevantes em termos de segurança e saúde com o objetivo de avaliar novas iniciativas.

Em 2019, não houve nenhum acidente de trabalho *in labore* que resultasse em baixa nem doença profissional registada:

Saúde e segurança no trabalho*	2018		2019	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Frequência de acidentes de trabalho	3,44	2,07	0	0
Gravidade de acidentes de trabalho	0,009	0,0014	0	0
Frequência doenças profissionais	0	0	0	0
Gravidade doenças profissionais	0	0	0	0

* Não se dispõe de informação de escritórios não ibéricos, pelo que os dados indicados são válidos apenas para 97% do quadro. O índice de frequência representa o número de acidentes ocorridos por cada milhão de horas trabalhadas. O índice de gravidade, o número de dias perdidos por cada mil horas trabalhadas.



ClubUM

Através do ClubUM procuramos fomentar e reforçar a relação entre todas as pessoas que fazem parte da URÍA MENÉNDEZ, através da coordenação e organização de atividades de lazer de âmbito cultural, desportivo, lúdico e de beneficência, estas últimas em coordenação com a Fundação Professor Uría.

Existe um comité promotor, com representação em praticamente todos os escritórios, que decide sobre as atividades realizadas e assegura a participação do maior número de pessoas possível.

Os participantes nas diversas atividades organizadas pelo ClubUM em 2019 foram os seguintes:

ClubUM



902

Assistentes a convívios de *afterworks, happy hour, Magusto, viernes al sol, escape room*



702

Visitantes de exposições, conversas sobre arte, concertos, cine fórum



173

Participantes em festas infantis
41 adultos 132 crianças



164

Participantes em campeonatos e concursos
132 adultos 32 crianças



128

Participantes em corridas solidárias



120

Participantes em atividades de yoga e *mindfulness*



102

Participantes em atividades desportivas regulares



70

Participantes em torneios de padel



62

Participantes em provas de vinhos, champanhe e *workshop* de culinária



18

Assistentes a reuniões bimensais do Clube de Leitura



11

Participantes num torneio de futebol solidário



9

Participantes no Coro Gospel

PELOS NOSSOS FUTUROS PROFISSIONAIS

Queremos que se juntem ao Escritório licenciados em direito com sede de conhecimento, entusiasmo e simpatia, aos quais oferecemos excelentes condições para o desenvolvimento pessoal e profissional, continuidade no Escritório na primeira etapa de iniciação e formação, salvo casos excepcionais, um plano de carreira definido e um pacote remuneratório muito competitivo.

Selecionamos, ainda, alunos dos últimos anos da licenciatura para que realizem um estágio de verão no Escritório e para que tenham assim a oportunidade de conhecer o desenvolvimento da profissão de uma maneira muito direta. Atribuímos a cada um deles um tutor sénior e um tutor júnior dentro de uma área de prática e a maioria dos estagiários assiste a sessões de formação concebidas exclusivamente para eles (análise de casos reais conduzidos pelo Escritório, sessões sobre competências e assistência a julgamentos, entre outros).

O nosso processo de recrutamento de advogados caracteriza-se por privilegiar uma abordagem de proximidade e, ao mesmo tempo, exigência. Todos os anos admitimos jovens acabados de terminar os seus estudos universitários para iniciarem a sua carreira profissional no Escritório, e a cada um é atribuído um tutor (sócio ou *counsel*) que se encarrega de lhe ensinar

a profissão, orientá-lo e potenciar o seu desenvolvimento profissional. Proporcionamos aos recém-admitidos um local de trabalho estimulante e dinâmico, onde primam a busca constante pela excelência, o companheirismo e a solidariedade.

Participamos em feiras de emprego organizadas pelas universidades e institutos de pós-graduação, celebramos sessões de portas abertas para os alunos e realizamos apresentações em inúmeras universidades, fundamentalmente em Espanha e Portugal. Além da informação que proporcionamos aos candidatos através dos nossos materiais de seleção (folheto, vídeo de seleção, etc.), na URÍA MENÉNDEZ envolvemos os nossos advogados nas ações de seleção para que os candidatos tenham informação em primeira mão sobre o dia a dia no Escritório.

Todas as entrevistas do nosso processo de seleção são realizadas pelos sócios e *counsels* do Escritório, que dedicam, aproximadamente, duas mil horas anuais à captação de talento. Os entrevistadores procuram conhecer os candidatos, atendendo não só aos seus conhecimentos técnico-jurídicos e de línguas, mas também às suas inquietudes e curiosidade pelo que os rodeia, avaliando e valorizando, desta forma, a sua capacidade de adaptação pessoal ao Escritório.



2000

Horas anuais dedicadas
à captação de talento
por sócios e *counsels*
1500 em 2018



116

Profissionais contratados
em 2019, das quais
61 são mulheres
102 em 2018



6

Promoções a sócio em 2019,
das quais 3 são mulheres
5 em 2018

PELOS NOSSOS ALUMNI

Os nossos *alumni* contribuíram de forma substancial para o que é hoje a URÍA MENÉNDEZ. A eles devemos muito e esperamos que considerem sempre o Escritório como a sua casa. São os nossos grandes embaixadores e constituem um grupo de interesse relevante para o Escritório.

O nosso *Programa Alumni*, criado oficialmente em 2004 com a publicação em papel do primeiro diretório, serve como ponto de encontro entre os *alumni* e os atuais profissionais da URÍA MENÉNDEZ. Podem participar no programa os advogados que tenham deixado o Escritório e os advogados dos nossos *best friends* que realizaram um *secondment* na URÍA MENÉNDEZ. Organizamos reuniões com os nossos *alumni* a cada dois anos em diferentes escritórios (Barcelona, Bilbao, Bruxelas, Lisboa, Londres, Madrid, Nova Iorque e Valência).

O programa conta, além disso, com um portal exclusivo, através do qual se põe à disposição dos *alumni* diversos conteúdos, como o diretório, a revista *UM Notícias*, as *newsletters* de línguas, o boletim mensal de língua espanhola, notícias sobre projetos da Fundação Professor Uría, etc.

Atualmente, fazem parte do programa 1353 *alumni*, principalmente situados em Espanha e Portugal, embora haja *alumni* em mais de 30 países e nos 5 continentes. Trabalham em vários setores, sobretudo em advocacia e docência, e normalmente estão noutros escritórios, empresas, instituições ou organismos públicos.

Em 2014, lançámos a nova marca “AIUMni” e, em 2015, foi inaugurada a secção dedicada aos *alumni* na revista *UM Notícias* para aproximar os *alumni* aos atuais membros do Escritório.

Em 2020, está previsto o lançamento de um Grupo AIUMni-UM no LinkedIn para estimular o contacto entre os *alumni* e entre estes e o Escritório. Irá substituir o portal do website e permitir-nos-á partilhar notícias e publicações e estar a par de qualquer atualização dos dados de contacto dos nossos *alumni*.



Membro do Programa Alumni

1353

advogados

PELOS NOSSOS PRESTADORES DE SERVIÇOS

Consideramos os prestadores de serviços e colaboradores como elementos imprescindíveis para alcançar o nosso objetivo de prestar uma assessoria de excelência ao cliente e procuramos estabelecer com eles relações assentes na confiança, na transparência, no benefício mútuo e no respeito pela livre concorrência.

Os nossos prestadores de serviços e colaboradores estão identificados como grupo de interesse relevante para o Escritório na nossa Política de Responsabilidade Social Corporativa, e em todas as relações que estabelecemos pretendemos ampliar a cultura do Escritório, transmitindo o objetivo de excelência no serviço e nos princípios de atuação responsável do escritório.

Em 2019, avançámos com a integração dos prestadores de serviços na nossa estratégia de gestão responsável com a aprovação do Código Ético de Prestadores de Serviços e a Política de Compras. O Código Ético de Prestadores de Serviços estabelece os padrões mínimos de comportamento que esperamos que os nossos prestadores de serviços cumpram quando nos proporcionem bens e serviços. Por seu lado, a Política de Compras reúne os princípios de atuação responsável do Escritório, promove a incorporação de critérios de sustentabilidade nos processos de compras e fomenta a contratação, sempre que seja possível, de prestadores que cumpram com práticas responsáveis no âmbito social, dos direitos humanos, da ética e do ambiente.

Para o Escritório os prestadores de serviços locais são uma prioridade porque permitem reduzir o transporte e contribuem para o nosso firme compromisso na cooperação da proteção do ambiente. Em 2019, os prestadores de serviços locais representaram 90% do total dos nossos prestadores de serviços.

Quando possível, adquirimos diferentes serviços e produtos através de centros especiais de emprego. Em 2019, o total de serviços e produtos adquiridos a estes centros representou 5,9% do total de compras do Escritório.



90 %

dos prestadores de serviços contratados em 2019 pelo Escritório são locais

90 % em 2018



5,9 %

do total das compras realizadas em 2019 (5,6 % em 2018) fez-se através de centros especiais de emprego

5,6 % em 2018

Compromisso com a proteção do ambiente

A atividade desenvolvida pelo Escritório não tem um impacto grave nem relevante sobre o ambiente. Não obstante, a procura contínua pela excelência que caracteriza o Escritório também é visível no seu compromisso para cooperar no alcance de uma maior proteção ambiental e para uma utilização mais eficiente dos recursos naturais.

Enquanto subscritores do Pacto Global das Nações Unidas, assumimos um foco preventivo que pretende favorecer a proteção do ambiente, em coerência com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Em 2019 foi aprovada a Política Ambiental como reconhecimento do firme compromisso do Escritório com o ambiente e, entre os objetivos desta política, encontram-se os seguintes:

Assegurar o cumprimento em todo o momento da legislação ambiental nos países em que operamos.

Estabelecer um quadro de referência para o desenvolvimento de ações e melhores práticas que ajudem a dar resposta aos compromissos de proteção ambiental.

Contribuir para mitigar os efeitos que a atividade do Escritório possa ter em matéria de alterações climáticas.

Sedes sustentáveis

O Escritório não é proprietário de nenhum dos imóveis onde desenvolve a sua atividade.

Não obstante, em linha com o compromisso de proporcionar um local de trabalho seguro, saudável e sustentável, durante 2019 foram realizadas várias iniciativas para melhorar a eficácia do uso de água e da energia nos imóveis nos quais desenvolvemos a nossa atividade. Assim, em 2019, foi instalada uma placa fotovoltaica no “Edifício Aurelio Menéndez” da sede de Madrid para o fornecimento de água quente às cozinhas e casas de banho do edifício.

Em 2019, foram realizadas auditorias da qualidade ambiental nos edifícios da sede de Madrid com um resultado satisfatório.

Os dois edifícios de Madrid têm certificação de eficiência energética LEED Gold (*Leadership in Energy & Environmental Design*) e BREEAM (*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*).

Consumos responsáveis

Em linha com os princípios da economia circular, o Escritório tem como objetivo conseguir um uso eficiente dos recursos e propiciar o consumo de materiais que contribuam para uma melhor proteção ambiental.

A Área de Gerência faz um acompanhamento diário do consumo de água e mensal da eletricidade, com o objetivo de detetar desvios e atuar de imediato, caso seja necessário.

Como iniciativa para lutar contra as alterações climáticas, em 2019, lançou-se em todos os escritórios o desafio “Vamos plantar a floresta UM” para otimizar o consumo de papel e melhorar os hábitos de uso. O desafio consiste em que por cada 10 kg de papel não consumido, entre 1 de dezembro de 2019 e 1 de dezembro de 2020, o Escritório plantará uma árvore na Serra de Gredos no maciço de Montgrí.

Em 2019, trocámos o fornecedor de eletricidade do escritório de Barcelona por um que fornece eletricidade 100% de origem renovável

Medidas de promoção do consumo responsável desenvolvidas em 2019.



Energia

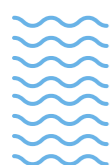
A energia elétrica é o nosso principal consumo energético e provém, na sua totalidade, de fontes externas. Em 2019, foi contratado um fornecedor que oferece eletricidade 100% renovável para a sede de Barcelona e prosseguiu-se com medidas para reduzir o consumo energético, como a instalação de painéis solares para o aquecimento de águas sanitárias ou a iluminação LED com sensor de ocupação.

Consumo de eletricidade*

16 405,95
GJ

15 752,58
GJ (2018)

(*) Este consumo refere-se a todos os escritórios, com exceção da Cidade do México e de Nova Iorque, que não dispõem de contador individual



Água

Tentamos fazer um consumo eficiente da água.

Em 2019, continuámos com a implementação de mecanismos de redução do consumo, como a instalação de torneiras com sensores automáticos, ventiladores, autoclismos de descarga dupla ou avisos para a consciencialização da poupança de água.

Consumo de água*

9842,33
m³

9462,02
m³ (2018)

(*) Este consumo refere-se a todos os escritórios, com exceção da Cidade do México e aquelas que não dispõem de contador individual (Londres e Bruxelas).



Papel e tinteiro de impressora

O consumo de papel e tinteiros é um elemento relevante para o Escritório visto estar estreitamente vinculado com a sua atividade. Promovemos a utilização de papel natural *eco-efficient* com certificado ecológico europeu Ecolabel, que cumpre com os critérios sustentáveis definidos ao nível europeu. Desenvolvemos ações para consciencializar os nossos profissionais sobre o uso do papel e dos tinteiros, incutindo boas práticas e promovendo o uso de tecnologias que permitem substituir ou minimizar a dependência do papel, como a impressão predefinida nos dois lados da folha e a preto e branco, ou o ecrã duplo para reduzir as impressões. O tinteiro que usamos é considerado como não perigoso de acordo com a legislação aplicável. O desafio “Vamos plantar a floresta UM” irá permitir-nos compensar a nossa pegada de carbono resultante do consumo de papel e criar bons hábitos na sua utilização.

Consumo de papel*

57 855
kg

68 385,75
kg (2018)

Consumo de tinteiro*

1394
unidades

1657
unidades (2018)

(*) Este consumo refere-se a todos os escritórios, com exceção da Cidade do México.

Gestão de resíduos

Os resíduos gerados pelo Escritório incluem-se, na sua maioria, na categoria de domésticos não perigosos. Os nossos escritórios dispõem de contentores para facilitar a separação e recolha de papel, embalagens e outros resíduos. Tanto estes resíduos como os poucos que são considerados perigosos que são gerados (lâmpadas fluorescentes, pilhas e dispositivos elétricos e eletrónicos) são entregues a terceiros para tratamento, de acordo com a legislação aplicável.

Também como iniciativa para combater as alterações climáticas, foi lançada uma nova política de reciclagem que implicou a instalação de novos contentores para a remoção, reciclagem e eliminação dos resíduos tradicionais e de outros resíduos, como o material de escritório de origem com tinta e os pequenos dispositivos eletrónicos, assim como novas medidas de sensibilização sobre a importância da reciclagem.

Controlo de emissões de gases com efeito de estufa

A nossa atividade não tem um impacto significativo, grave ou relevante sobre o ambiente e, em especial, não é intensiva em emissões de gases com efeito de estufa. Não obstante, medimos anualmente as nossas emissões de gases com efeito de estufa, seguindo a metodologia *Greenhouse Gas Protocol*.

As nossas emissões diretas representam uma pequena percentagem; a grande maioria são emissões indiretas devidas ao consumo de eletricidade dos nossos edifícios e à deslocação dos nossos profissionais.

Emissões de gases com efeito de estufa (tCO₂) em 2018 e 2019*

	2018*	2019*
Alcance 1	16,16	96,87
Alcance 2	1404,99	1294,11
Alcance 3	1749,78	1954,59

(* Este cálculo refere-se aos escritórios de Madrid, Barcelona, Bilbao, Valência, Lisboa, Porto, Londres, Bruxelas, Nova Iorque e Cidade do México.

Sensibilização ambiental

Acreditamos que é importante consciencializar todo os nossos profissionais sobre a importância das atitudes e comportamentos na utilização dos recursos que nos rodeiam, tanto na vida quotidiana como no âmbito profissional. É o que reflete a Política Ambiental do Escritório e, neste sentido, temos em funcionamento medidas cuja finalidade é a formação e a sensibilização em questões ambientais, como cartazes com boas práticas sobre impressão, reciclagem ou o uso responsável do plástico.

Mobilidade sustentável

Além das medidas centradas nos nossos principais consumos (eletricidade, água, papel e tinteiro), em 2019, lançámos uma série de medidas para promover a mobilidade sustentável nas deslocações profissionais a favor da saúde ambiental. Desta forma, foram instalados estacionamentos cobertos para bicicletas nos edifícios da sede de Madrid e na de Barcelona, dispomos de carregadores para carros elétricos no estacionamento dos dois edifícios da sede de Madrid.

O compromisso com a sociedade: a Fundação Professor Uría

Desde a criação do Escritório em 1946, a URÍA MENÉNDEZ tem promovido e desenvolvido o seu compromisso social em torno do apoio à cultura, à educação e ao estudo do direito como veículo de convivência.

Em 2005, nasceu a Fundação Professor Uría, em memória do professor Rodrigo Uría González, como uma instituição independente para promover o voluntariado social dentro do Escritório e realizar iniciativas solidárias em benefício dos grupos mais vulneráveis da sociedade.

Em 2019, colaboraram com a Fundação Professor Uría 481 voluntários, perfazendo um total de 12 214 horas de voluntariado.



Voluntariado em 2019



481

Voluntários
523 em 2018



12 214

Horas de voluntariado
13 301 em 2018



4084

Beneficiários
4695 em 2018

Programa *pro bono*

O compromisso da URÍA MENÉNDEZ com a sociedade e com as comunidades no seio das quais desenvolve a sua atividade manifesta-se também no trabalho *pro bono*. Fomos pioneiros neste programa, e o seu posterior desenvolvimento —sob a liderança da Fundação Professor Uría— posiciona-nos na vanguarda do compromisso social.

O trabalho *pro bono*, entendido como a prestação voluntária de assessoria jurídica gratuita em benefício de pessoas ou comunidades carenciadas, menos privilegiadas, em situação de vulnerabilidade social ou marginalizadas e das organizações que as assistem, confere sentido à profissão, reconectando-a ao valor da justiça.

Para a URÍA MENÉNDEZ, o trabalho *pro bono* é uma iniciativa emocionante, integrada na sua atividade profissional e inspirada no sonho de um dos fundadores do Escritório, Rodrigo Uría Meruéndano.

Neste contexto, a Fundação Professor Uría impulsiona e coordena um programa de trabalho *pro bono*, no qual participam advogados voluntários de todos os escritórios da URÍA MENÉNDEZ e que está centrado em cinco âmbitos prioritários: infância, juventude, imigrantes, reclusos e luta contra a pobreza. Por sua vez, o Escritório permite, a todos os advogados que o desejem, participar, de forma voluntária, em assuntos de *pro bono* jurídico.

PELO MUNDO EM QUE VIVEMOS

Em 2019, uma parte importante do trabalho *pro bono* centrou-se em assuntos relacionados com os direitos humanos, como a assessoria a entidades não lucrativas sobre direitos dos requerentes de asilo (por exemplo, relacionada com a perseguição por motivos de género vinculada à mutilação genital feminina de raparigas menores), sobre direitos de menores de idade (por exemplo, a elaboração de um guia sobre os direitos dos menores estrangeiros em Espanha, ou a assessoria em casos de crianças que careçam de documentação e nacionalidade reconhecida por algum país —por terem nascido durante a viagem das suas respetivas mães do seu país de origem e Espanha—), assim como sobre direitos dos estrangeiros enviados para centros de internamento (por exemplo, sobre o direito dos internos a receber uma correta assistência de saúde ou sobre a proibição de aí internar menores de idade).

Em 2019 recebemos em Londres o prémio **TrustLaw Domestic Law Firm of the Year Award 2019** no âmbito dos Prémios TrustLaw 2019, que destacam os melhores projetos *pro bono* realizados por advogados para entidades e empresas sociais em todo o mundo. Este prémio constitui um reconhecimento do trabalho *pro bono* realizado pelo Escritório durante 2019, que envolveu mais de cem advogados em cerca de setenta assuntos para cinquenta e uma entidades sociais.

Pro bono em 2019



68

Assuntos
ativos

68 em 2018



109

Advogados
participantes

106 em 2018



51

Entidades
beneficiárias

54 em 2018



Promover a educação

A Fundação Professor Uría concebeu uma série de programas educativos e formativos que, destinados aos grupos mais vulneráveis da nossa sociedade, usam o conhecimento do direito, mas também de outras matérias, para favorecer a convivência, a integração, a igualdade de oportunidades e a não discriminação

Programas mais destacados de impulso à educação em 2019

Escola Solidária de Direito	<i>Workshop</i> destinado a alunos do ensino primário e secundário de escolas públicas localizadas em todas as cidades em que a URÍA MENÉNDEZ tem escritório, em Espanha e Portugal.
ESD plus	Programa de acompanhamento, orientação e formação personalizada de alunos participantes na Escola Solidária de Direito para os ajudar a conseguir os seus objetivos educativos e desenvolver o seu potencial.
Aula Jurídica	<i>Workshop</i> destinado a reclusos de centros penitenciários de Madrid.
Apoio à reinserção de menores infratores	<i>Workshop</i> destinado a menores que cumprem penas em centros de menores infratores de Madrid e Valência.
Workshops de inserção sociolaboral	<i>Workshops</i> formativos e de orientação jurídica para grupos, entidades e profissionais do terceiro setor.
Apoio a imigrantes para serem aprovados no exame da nacionalidade espanhola	<i>Workshop</i> destinado a imigrantes que vão realizar o teste de conhecimentos constitucionais e socioculturais de Espanha, necessário para a aquisição da nacionalidade espanhola por residência



Eu tenho um sonho: que uma legião de advogados jovens se dirija às escolas primárias para falar sobre o que é a lei, o Direito, o Estado de direito, os direitos humanos, a Constituição... Também nas prisões há muito que fazer e há muitos grupos aos quais conviria um advogado para os ajudar a resolver os seus problemas.

(Palavras de Rodrigo Uría no ato de apresentação da Fundação Professor Uría em 2005.)

PELO MUNDO EM QUE VIVEMOS

Fomento da solidariedade, justiça e tolerância

A Fundação Professor Uría lança diversas iniciativas sociais, tanto de forma independente como em colaboração com outras entidades.

O Comité de Ação Social, constituído por 35 voluntários membros da URÍA MENÉNDEZ, é o órgão da Fundação Professor Uría responsável por realizar este trabalho e tem como principais objetivos fomentar o voluntariado entre colaboradores do Escritório e executar os projetos solidários da Fundação, tanto em Espanha e Portugal como noutros países.

Programas e campanhas solidárias realizadas com voluntários pela Fundação Professor Uría em 2019

Ajudas para cantinas escolares, livros e material escolar destinados a escolas de Madrid e Barcelona.

Dar+Vida, em colaboração com a Associação Mais Proximidade Mais Vida de Lisboa, que presta assistência a pessoas idosas sozinhas e sem recursos.

Dream Big, que consiste em saídas de fim de semana com adolescentes que residem em centros de acolhimento da Comunidade de Madrid, para os ajudar e preparar para a sua futura saída do centro.

Colaboração com **um refeitório da Cáritas**, em Bilbao, ajudando nos serviços de alimentação.

Acompanhamento a pacientes da Fundación Lescer — com lesão cerebral adquirida — em saídas de lazer para aumentar a sua atividade social.

Apoio a emergências, crises humanitárias e catástrofes naturais (em 2019, “Emergência Moçambique” —ciclone Idai— com a Cruz Vermelha Portuguesa).

Rutas Zero e Proyecto Tándem em colaboração com a Associação Bokatas para a assistência a sem-abrigo em Madrid.

Festas e eventos beneficentes para ajudar várias entidades sem fins lucrativos nos escritórios de Madrid, Barcelona, Bilbao, Valência e Madrid.

Apoio ao **centro de dia Miguel de Cervantes, de Londres**, que recebe emigrantes espanhóis que vivem na cidade.

Campanhas de doação de sangue e recolha de alimentos, brinquedos, mantas, etc., além das de Natal (presentes a idosos, a crianças, a sem abrigo) em todos os escritórios da Uría Menéndez.

Concerto Rock & Law em Lisboa e Barcelona.



PELO MUNDO EM QUE VIVEMOS

Apoio à cultura e à arte

A URÍA MENÉNDEZ manteve, desde os seus primórdios, uma relação especial com o mundo da cultura e, especialmente, com o da arte, e mantém estreitas relações com entidades culturais de relevância, como o Museu do Prado, o Museu Thyssen-Bornemisza, o Museu Guggenheim de Bilbao, o Museu Nacional de Arte da Catalunha (MNAC) e o MAAT de Lisboa.

A URÍA MENÉNDEZ tem a sua própria coleção de arte, composta por mais de duzentas obras expostas nos seus vários escritórios, que seguem duas linhas condutoras: a da geometria e a do conhecimento. Com a manutenção da coleção, a URÍA MENÉNDEZ presta apoio a artistas espanhóis, portugueses e latino-americanos.

A promoção da cultura e a adaptação do ordenamento jurídico para dar resposta às necessidades de conservação e proteção do tesouro artístico e natural de Espanha é também um dos objetivos da Fundação Professor Uría.

A Fundação Professor Uría atribui o Prémio Rodrigo Uría Meruéndano de Direito da Arte. O prémio tem por objetivo apoiar e incentivar os estudos jurídicos inovadores e de qualidade sobre o mundo da arte (a criação artística, o património histórico em geral e a conservação, transmissão, circulação e exibição de bens culturais).

Este prémio, que nasceu como homenagem a Rodrigo Uría Meruéndano (fundador da Uría Menéndez, presidente do Patronato do Museu do Prado entre 2004 e 2007, primeiro presidente da Fundação Professor Uría e reconhecido mecenas), implica a publicação anual do Anuario Iberoamericano de Derecho del Arte. Com a colaboração da editorial Thomson Arandazi, esta obra, da qual já foram editados quatro volumes, é constituída como um compêndio dos mais inovadores trabalhos científicos em matéria de arte de toda a Ibero-América. Em 2019, foi convocada a VII edição do prémio.

Em 2019, a Fundação organizou, juntamente com o Museu Nacional do Prado, o terceiro Seminário Rodrigo Uría Meruéndano de Direito da Arte com o objetivo de fomentar o estudo do direito da arte e contribuir, da perspetiva jurídica, para o desenvolvimento e proteção do rico e variado património artístico espanhol. A organização do seminário de 2020 já está em curso.

No desenvolvimento do acordo de colaboração com o Museu Nacional do Prado em 2018, a Fundação Professor Uría lançou, em 2019, o Projeto #LASHILANDERAS, incorporado no Programa Prado Social e nas atividades comemorativas do II centenário do museu. Com a colaboração de Instituições Penitenciárias, através do Centro de Educación de Personas Adultas (CEPA) "Clara Campoamor", este programa tem como objetivo principal aproximar tanto voluntários como reclusas do mundo da arte e da cultura através de vários *workshops* de arte têxtil e bordados, e visitas guiadas ao Museu do Prado.





SOBRE ESTE RELATÓRIO

[Alcance e cobertura](#)

[Outros dados sobre este relatório](#)

03

ALCANCE E COBERTURA

Este relatório disponibiliza informação relevante aos vários grupos de interesse do Escritório sobre o seu modelo de negócio e linhas estratégicas da URÍA bem como sobre os principais impactos económicos, ambientais e sociais sobre a sua atividade neste ano. Os dados deste relatório referem-se à URÍA MENÉNDEZ ABOGADOS, S.L.P., e à sua sociedade dependente: URÍA Y MENÉNDEZ MÉXICO, S.C.

Este relatório cumpre a obrigação de incluir uma demonstração não financeira no Relatório de Gestão prevista na *Ley 11/2018, de 28 de diciembre (Ley 11/2018)*, que modifica diversos diplomas da ordem jurídica interna de Espanha em matéria de informação não financeira e diversidade. Este relatório, que faz parte do Relatório de Gestão, constitui a demonstração não financeira da URÍA MENÉNDEZ para o exercício encerrado a 31 de dezembro de 2019.

Este relatório é a segunda edição do relatório de sustentabilidade da URÍA MENÉNDEZ. A primeira, relativa ao exercício de 2018, foi publicada em 2019.

O Escritório subscreveu o Pacto Global das Nações Unidas, pelo que o presente documento constitui a segunda Comunicação de Progresso do seu compromisso com os Dez Princípios Universais em matéria de direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e combate à corrupção.

O Escritório assumiu, também, o compromisso de exercer a sua atividade e contribuir para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. Neste sentido, priorizámos os nossos esforços nos ODS 4, 5, 8, 16 e 17.

Contribuímos diretamente para os ODS através da forma como exercemos a advocacia e consideramos importante identificar os ODS vinculados de forma mais clara ao nosso setor, à nossa atividade, aos nossos impactos nas pessoas, na economia e no ambiente. Como tal, e como parte do nosso compromisso com a Agenda 2030, realizámos um exercício de priorização dos ODS, focando-nos nos que são mais relevantes para a atividade do Escritório, de maneira que centramos as nossas ações onde mais e melhor podemos contribuir. Assim, priorizámos dois ODS que se relacionam diretamente com a nossa atividade, o ODS 16 e o ODS 17. E outros três, ODS 4, ODS 5 e ODS8, pelos nossos esforços em matéria de educação, as nossas contribuições para a

igualdade de género e a nossa contribuição para o desenvolvimento socioeconómico.

ODS 4

Educação de qualidade

ODS 5

Igualdade de género

ODS 8

Trabalho digno e crescimento económico

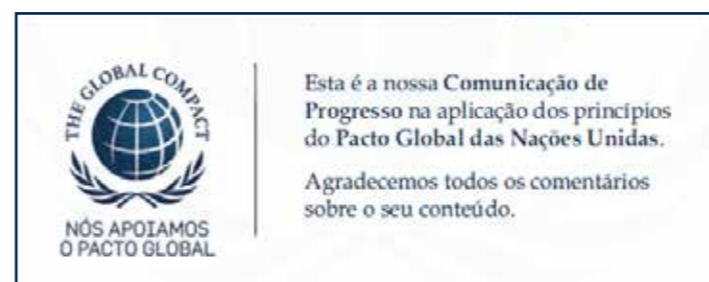
ODS 16

Paz, justiça e instituições eficazes

ODS 17

Parcerias e meios de implementação

Em 2019, foram organizadas duas sessões de formação, dirigidas aos que integram o Escritório, relacionadas com os ODS, ministrados pela Alta Comissária para a Agenda 2030 e por um representante da Rede Espanhola do Pacto Global.



OUTROS DADOS SOBRE ESTE RELATÓRIO

Critérios e princípios para a elaboração do relatório

Na preparação deste relatório foram cumpridos os seguintes critérios e princípios que permitem assegurar a transparência, fiabilidade e exaustividade da informação reportada:

Global Reporting Initiative (GRI) na sua versão GRI Standards, nível essencial, aplicando as orientações e diretrizes definidas por este guia e, especificamente, a participação dos grupos de interesse, o contexto de sustentabilidade, a materialidade e a abrangência.

Princípios estabelecidos na norma Accountability AA1000 – APS 2008 de inclusão, relevância e responsabilidade.

O compromisso com os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável englobados na Agenda 2030.

Na epígrafe 4, foi incluído o Índice de Conteúdos GRI, com os padrões GRI referenciados e a respetiva página de localização neste relatório.

Definição de conteúdos e qualidade do relatório

Os conteúdos reunidos no relatório dão resposta aos assuntos relevantes para a URÍA MENÉNDEZ e para os seus grupos de interesse, de acordo com a análise de materialidade realizada, que pode ser consultada na epígrafe 4. Assim sendo, o presente relatório não reúne informação sobre os assuntos a que se refere a *Ley 11/2018*, uma vez que não são materialmente relevantes para a atividade do Escritório.

Tanto a definição do conteúdo, como a qualidade do relatório, foram estabelecidas de acordo com as diretrizes estabelecidos pelos padrões GRI.

Verificação externa

O relatório conta com a revisão e verificação externa dos conteúdos, realizado pela BLANCO, GONZÁLEZ Y MIER, S.L. DE AUDITORÍA.

Princípios para definição do conteúdo do relatório

Inclusão dos grupos de interesse
Contexto de sustentabilidade
Materialidade
Abrangência

Princípios para a qualidade do relatório

Rigor
Equilíbrio
Transparência
Comparabilidade
Fiabilidade
Oportunidade





04

INFORMAÇÃO COMPLEMENTAR

Vínculo com os Objetivos de
Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Estudo de materialidade

Índice de conteúdos GRI

Tabela de requisitos da *Ley 11/2018*

VÍNCULO COM OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

Em setembro de 2015, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou a Agenda 2030, um plano de ação a favor das pessoas, do planeta e da prosperidade, composto por 17 objetivos e 169 metas. É um plano ambicioso, integral e universal que pretende alterar o rumo do planeta e orientá-lo na direção de um desenvolvimento mais sustentável.

Na URÍA MENÉNDEZ contribuímos diretamente para os ODS através da nossa atividade e dos programas e iniciativas da Fundação Professor Uría. Neste sentido, apresentamos o mapa de contribuição da atividade do Escritório para os ODS, sobre os quais temos maior capacidade de influência e ressaltamos a contribuição direta do nosso negócio para a consecução dos objetivos 4, 5, 8, 16 e 17.



Objetivo 4: **Assegurar educação de qualidade, inclusiva e equitativa e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos. Metas 4.3, 4.5 e 4.7**

Contribuímos para o ODS 4 através:

- **Da formação** dos nossos profissionais: **6129** horas em 2019 para garantir o seu desenvolvimento.
- Da atividade docente e do trabalho de investigação dos advogados: **8 catedráticos** e **67 professores universitários**
- Da formação em direitos humanos dos nossos profissionais.
- **Da colaboração com centros universitários** (Cadeira de Regulação dos Mercados ICADE- Uría Menéndez, membros do Conselho Profissional da ESADE, do Conselho Social da Universidade Pompeu Fabra e do Instituto Químico de Sarriá, e participação no Conselho Assessor de vários mestrados de acesso à advocacia organizados por universidades).
- **Da inclusão de bolseiros e licenciados** através de convênios quadro com 40 universidades e a Ordem de Advogados de Madrid.
- **Das sessões de portas abertas** e acompanhamento de estudantes de escolas e universidades.
- **Dos programas de mentoring** e acompanhamento nos quais participam os nossos advogados.
- **Do impacto dos programas educativos e formativos** impulsionados pela Fundação Professor Uría.



Objetivo 5: **Atingir a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e**

Contribuímos para o ODS 5 através:

- **Do fomento de uma cultura de igualdade** na URÍA MENÉNDEZ.
- **Da promoção da igualdade** de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres do Escritório, eliminando barreiras por razão de género, de maneira eficaz e eficiente.
- **Da criação de um Plano de Desenvolvimento do Talento** para a gestão da diversidade e, muito especialmente, da diversidade por razão de género.
- **Da promoção dos programas de liderança** nos quais participam as nossas advogadas seniores.

VÍNCULO COM OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)



Objetivo 8:

Promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. Metas 8.1, 8.2, 8.4, 8.5, 8.6 e 8.8

Contribuímos para o ODS 8 através:

- Da criação de emprego direto: 160 novas contratações em 2019.
- A gestão diversidade da nossa equipa, especialmente, com a criação da LGTBI & Allies Desk e das iniciativas relacionadas com a deficiência.
- A criação e manutenção de emprego indireto: mais de 350 prestadores de serviços, dos quais 90 % são locais.
- O investimento permanente em inovação para melhorar a produtividade.
- A implementação de medidas para o consumo eficiente dos nossos principais recursos: a eletricidade, a água, o papel e o tinteiro de impressoras.
- As iniciativas do Programa *humanum*, para apoiar a saúde e o bem-estar dos nossos profissionais.
- Do impacto dos programas educativos e formativos impulsionados pela Fundação Professor Uría.



Objetivo 16:

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, conceder o acesso à justiça para todos e criar instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis. Metas 16.3, 16.5 e 16.10

Contribuímos para o ODS 16 através:

- Política de tolerância zero com a corrupção.
- Cumprimento rigoroso de todas as disposições legais e normas deontológicas da profissão.
- O nosso Código de Conduta, que reúne os princípios éticos e normas gerais que devem seguir todas as pessoas que integram o Escritório, e que se referem a questões como os conflitos de interesse, confidencialidade, informação privilegiada, prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo, a política anticorrupção, prevenção de riscos penais e a proteção de dados de caráter pessoal.
- Formação e sensibilização contínua dos profissionais do Escritório sobre questões éticas e deontológicas.
- Apoio ao Estado de Direito e às instituições.
- Trabalho *pro bono*.



Objetivo 17:

Reforçar os meios de implementação e revitalizar a parceira global para o Desenvolvimento Sustentável. Metas 17.16 e 17.17

Contribuímos para o ODS 17 através:

- Alianças com outros escritórios internacionais.
- Alianças com universidades.
- Representação de advogados em diferentes comissões das mais prestigiadas organizações profissionais, como a International Bar Association, Union Internationale des Avocats, International Fiscal Association, American Bar Association ou a International Trademark Association, assim como as fundações Fundaciones Consejo (Espanha-Colômbia, Espanha-Peru, Espanha-EUA e Fundação Chile) e em várias Câmaras do Comércio, como a Câmara Britânica, AmCham, Câmara de Espanha na China e Câmara de Comércio Indiana.
- Colaboração com museus: Museu do Prado, Thyssen, MNAC, Guggenheim Bilbao, MAAT Lisboa, Fundação Manuel Benedito e Fundación Mapfre.
- Do impacto dos projetos da Fundação Professor Uría e colaboração com outras fundações.

A análise de temas materiais permite identificar os assuntos prioritários para a URÍA MENÉNDEZ e para os seus grupos de interesse, aos quais a entidade informa e presta contas publicamente. São considerados relevantes ou materiais assuntos de cariz social, ambiental e económico que tenham uma elevada probabilidade de gerar um impacto significativo, tanto no negócio, como nas avaliações e decisões dos grupos de interesse.

Este estudo permite-nos analisar e entender as questões essenciais para os nossos grupos de interesse, ser capazes de introduzi-las na nossa atividade e realizar uma melhor gestão do nosso negócio.

Metodologia

1. Identificação de temas materiais

Análise documental para identificar os temas materiais em linha com o negócio e com as necessidades dos grupos de interesse e obter uma lista preliminar de temas.

18 temas materiais e 42 subtemas identificados, avaliados e priorizados

Fontes de informação analisadas

Fontes internas

- Informação empresarial
- Clientes
- Inovação e tecnologia
- Colaboradores
- Sociedade
- Ambiente e Serviços Gerais

Fontes externas

- **Desafios e tendências sociais e do setor:** estudos e publicações sobre tendências globais e necessidades sociais a partir do RADAR CANVAS
- **Benchmarking:** boas práticas de quatro escritórios de advogados de referência ao nível nacional e internacional
- **Monitorização em meios de comunicação e redes sociais:** presença mediática dos temas materiais para a URÍA MENÉNDEZ
- **ODS:** análise dos temas e a sua relação com os ODS nos quais a URÍA MENÉNDEZ tem um impacto mais significativo

2. Avaliação e priorização dos temas materiais

A partir do mapa de temas identificados, são priorizados os temas mais importantes de acordo com a relevância para o negócio da URÍA MENÉNDEZ e da relevância para os seus grupos de interesse

Consultas realizadas

Entrevista ao sócio diretor e ao sócio presidente

16 avaliações das diversas áreas da URÍA MENÉNDEZ:

Consultas às áreas de RSC e Relações Externas

Avaliação de especialistas em RSC

Análise de tendências do setor, tendências sociais e benchmarking do setor

- Clientes e Desenvolvimento do Negócio
- Formação
- Igualdade e Diversidade
- Secretaria Geral
- R. H.
- Gerência
- Saúde e Bem-estar
- ClubUM
- Ambiente e Serviços Gerais
- Inovação e Sistemas

3. Temas materiais

- Ética e deontologia profissional
- Excelência operativa
- Confiança, segurança e proteção de dados pessoais
- Cultura do conhecimento
- Gestão e prevenção de riscos
- Assessoria jurídica de alto valor acrescentado
- Melhoria contínua para responder às expectativas do cliente
- Formação e desenvolvimento profissional
- Talento: o nosso grande ativo
- Saúde e bem-estar laboral
- Igualdade e diversidade
- Aposta pela flexibilidade e conciliação
- Desenvolvimento de trabalho *pro bono*
- Fomento da solidariedade, da justiça e da tolerância*
- Impulso à educação e à formação*
- Apoio à cultura e à arte*
- Compromisso com a proteção do ambiente
- Relações de transparência e confiança com prestadores de serviços

*Temas materiais desenvolvidos através da Fundação Professor Uría.

ÍNDICE DE CONTEÚDOS GRI

Opção em conformidade com os Padrões GRI: opção essencial.

Padrão GRI	Conteúdo	N.º de página ou resposta direta
Conteúdos gerais		
GRI 101: Fundamentos		
GRI 102: Conteúdos gerais		
Perfil da organização		
GRI 102: Conteúdos gerais	102-1 Nome da organização	5
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	5-6
	102-3 Localização da sede	Contracapa
	102-4 Localização das operações	5-6
	102-5 Propriedade e forma jurídica	8
	102-6 Mercados de atuação	5-24
	102-7 Tamanho da organização	5-7
	102-8 Informação sobre empregados e outros trabalhadores	28, 77-78
	102-9 Cadeia de fornecimento	48
	102-10 Modificações significativas na organização e a sua cadeia de fornecimento	5-6, 48
	102-11 Princípio ou enfoque de precaução	14-15
	102-12 Iniciativas externas	37, 40-42, 55-56, 58
	102-13 Afiliação a associações	40-42, 56
Estratégia		
GRI 102: Conteúdos gerais	102-14 Declaração de altos executivos responsáveis pela tomada de decisões	3
	102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades	14-15
Ética e integridade		
GRI 102: Conteúdos gerais	102-16 Valores, princípios, padrões e normas de conduta	9, 12-15
Governo		
GRI 102: Conteúdos gerais	102-18 Estrutura de governo	8
	102-35 Políticas de remuneração	35

ÍNDICE DE CONTEÚDOS GRI

Padrão GRI	Conteúdo	N.º de página ou resposta direta
Participação dos grupos de interesse		
GRI 102: Conteúdos gerais	102-40 Lista de grupos de interesse	21
	102-41 Acordos de negociação coletiva	29
	102-42 Identificação e seleção de grupos de interesse	21
	102-43 Enfoque para a participação dos grupos de interesse	63-64
	102-44 Temas e preocupações chave mencionados	64
Práticas para a elaboração de relatórios		
GRI 102: Conteúdos gerais	102-45 Entidades incluídas nos relatórios financeiros consolidados	5
	102-46 Definição dos conteúdos dos relatórios e as coberturas do tema	58-59
	102-47 Lista de temas materiais	64
	102-48 Reexpressão da informação	Não se registaram alterações significativas durante 2019
	102-49 Alterações na elaboração de relatórios	Não se registaram alterações significativas durante 2019
	102-50 Período objeto de relatório	2019
	102-51 Data do último relatório	31 de dezembro de 2018
	102-52 Ciclo de elaboração de relatórios	Anual
	102-53 Ponto de contacto para perguntas sobre o relatório	Contracapa
	102-54 Declaração de elaboração do relatório em conformidade com os Padrões GRI	Este relatório foi elaborado de acordo com Padrões GRI; opção essencial
	102-55 Índice de conteúdos GRI	65-69
	102-56 Verificação externa	59, 80
Temas materiais		
Ética e deontologia profissional		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	12
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	12-13
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	12-13
GRI 205: Anticorrupção	205-1 Operações avaliadas para riscos relacionados com a corrupção	13
	205-2 Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção	13
Excelência operativa		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	10-11
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	11
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	17-19
Indicadores próprios da Uría Menéndez	Prémios recebidos e presença em <i>rankings</i> em 2019	17-19

ÍNDICE DE CONTEÚDOS GRI

Padrão GRI	Conteúdo	N.º de página ou resposta direta
Confiança, segurança e proteção de dados pessoais		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	12
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	12-13, 27
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	13, 27
Cultura do conhecimento		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	16
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	16
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	16
Indicadores próprios da Uría Menéndez	Publicações realizadas em 2019	16
Gestão e prevenção de riscos		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	14
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	14-15
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	14-15
Assessoria jurídica de alto valor acrescentado		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	5-6
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	9-10
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	17-19, 23
Indicadores próprios da Uría Menéndez	Número total de escritório em 2019 e rede de <i>best friends</i>	5, 6
Melhoria contínua para responder às expectativas do cliente		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	23
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	23, 26-27
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	26-27
Formação e desenvolvimento profissional		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	36
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	31-34, 36-37
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	36-37
GRI 404: Formação e ensino	404-1 Média de horas de formação por ano por trabalhador	36-37
	404-2 Programas para melhorar as competências dos trabalhadores e programas de ajuda à transição	32, 36-37
	404-3 Percentagem de trabalhadores que recebem avaliações periódicas do desempenho e desenvolvimento profissional	32, 34
	412-2 Formação de trabalhadores em políticas ou procedimentos sobre direitos humanos	22

ÍNDICE DE CONTEÚDOS GRI

Padrão GRI	Conteúdo	N.º de página ou resposta direta
Talento: o nosso grande ativo		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	28
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	28-30
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	31-34
GRI 401: Emprego	401-1 Novas contratações e rotação de pessoal	7, 46
Indicadores próprios da Uría Menéndez	N.º de horas anuais dedicadas por sócios e <i>counsellors</i> à captação de talento em 2019	46
	N.º Advogados participantes nos programas de <i>mentoring</i> e acompanhamento, liderança e <i>networking</i>	32
Saúde e bem-estar laboral		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	43
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	43-44
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	43-44
GRI 403: Saúde e segurança no trabalho	403-2 Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de acidentes	43-44
	403-5 Formação de trabalhadores sobre saúde e segurança no trabalho	43
	403-6 Promoção da saúde dos trabalhadores	43-44
Igualdade e diversidade		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	39-40
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	28-29, 39-42
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	28-29, 39-42
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades	405-1 Diversidade em órgãos de governo e empregados	28, 78
	405-2 Rácio do salário base e da remuneração de mulheres comparativamente com homens	30
Aposta pela flexibilidade e conciliação		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	32, 39
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	32, 39
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	32, 39
Desenvolvimento de trabalho <i>pro bono</i>		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	52
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	52-53
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	52-53
Indicadores próprios da Uría Menéndez	N.º de assuntos ativos, advogados participantes e entidades beneficiárias do programa <i>pro bono</i> em 2019	53

ÍNDICE DE CONTEÚDOS GRI

Padrão GRI	Conteúdo	N.º de página ou resposta direta
Fomento da solidariedade, justiça e tolerância (através da Fundação Professor Uría)		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	55
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	55
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	55
Indicadores próprios da Uría Menéndez	Programas e campanhas solidárias realizadas com voluntários pela Fundação Professor Uría em 2019	55
Impulso à educação e à formação (através da Fundação Professor Uría)		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	54
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	54
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	54
Indicadores próprios da Uría Menéndez	Programas destacados de impulso à educação em 2019	54
Apoio à cultura e à arte (através da Fundação Professor Uría)		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	56
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	56
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	56
Indicadores próprios da Uría Menéndez	Prémios e seminários sobre direito da arte convocados ou celebrados em 2019	56
Compromisso com a proteção do ambiente		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	49
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	49-50
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	49-51
GRI 301: Materiais	301-1 Materiais utilizados por peso e volume	50
GRI 302: Energia	302-1 Consumo energético dentro da organização	50
GRI 303: Água e esgotos	303-1 Interação com a água como recurso partilhado	50
	303-5 Consumo de água	50
GRI 305: Emissões	305-1 Emissões diretas de GEE (alcance 1)	51
	305-2 Emissões indiretas de GEE ao gerar energia (alcance 2)	51
	305-3 Outras emissões de GEE (alcance 3)	51
GRI 306: Esgotos e resíduos	306-2 Resíduos por tipo e método de eliminação	51
Relações de transparência e confiança com prestadores de serviços		
GRI 103: Enfoque de gestão	103-1 Explicação do tema material e a sua cobertura	48
	103-2 Enfoque de gestão e os seus componentes	48
	103-3 Avaliação do enfoque de gestão	48
GRI 204: Práticas de aquisição	204-1 Proporção de despesa em prestadores de serviços locais	48

TABELA DE REQUISITOS DA LEY 11/2018

Em conformidade com o disposto na *Ley 11/2018, de 28 de diciembre*, em matéria de informação não financeira e diversidade, são incluídos nesta secção os indicadores de resultados não financeiros pertinentes no que se refere à atividade da Uría Menéndez e que cumprem com os critérios de comparabilidade, materialidade, relevância e fiabilidade, com informação precisa, comparável e verificável. De igual forma, estão vinculadas aos padrões do Global Reporting Initiative, utilizados para a elaboração presente Relatório.

Requisitos da Ley 11/2018 em matéria de informação não financeira e diversidade

Vínculo a indicadores GRI

N.º de página neste relatório ou resposta direta

MODELO DE NEGOCIO

Ambiente empresarial	102-4	Localização das operações	5-6
Organização e estrutura	102-18	Estrutura de governo	8
Mercados em que opera	102-6	Mercados de atuação	5-6
Objetivos e estratégias	102-6	Mercados de atuação	9-10
Principais fatores e tendências que podem afetar a sua futura evolução	102-6	Mercados de atuação	9-10

POLÍTICAS

Descrição das políticas que o grupo aplica relativamente a essas questões, que incluirá:

• os procedimentos de <i>due diligence</i> aplicados à identificação, avaliação, prevenção e atenuação de riscos e impactos significativos	103	Enfoque de gestão	14-15
• Os procedimentos de verificação e controlo, incluindo que medidas foram adotadas	103	Enfoque de gestão	14-15

TABELA DE REQUISITOS DA LEY 11/2018

Requisitos da Ley 11/2018
em matéria de informação não financeira e diversidade

Vínculo a indicadores GRI

N.º de página neste relatório
ou resposta direta

RESULTADOS

Resultados dessas políticas, devendo incluir indicadores chave de resultados não financeiros pertinentes que permitam:	103	Enfoque de gestão	65-69
<ul style="list-style-type: none"> o acompanhamento e a avaliação dos progressos e que favoreçam a comparabilidade entre sociedades e setores, de acordo com os quadros nacionais, europeus ou internacionais de referência utilizados para cada matéria 			

RISCOS

Principais riscos relacionados com essas questões vinculados às atividades do grupo, entre as quais, quando seja pertinente e adequado, as suas relações comerciais, produtos ou serviços que possam ter efeitos negativos nesses âmbitos e como o grupo gere os referidos riscos, explicando os procedimentos utilizados para detetá-los e avaliá-los, de acordo com os quadros nacionais, europeus ou internacionais de referência para cada matéria. Deve ser incluída informação sobre os impactos que foram identificados, detalhadamente, em especial sobre os principais riscos a curto, médio e longo prazo.	102-15	Principais impactos, riscos e oportunidades	14-15
--	--------	---	-------

INFORMAÇÃO SOBRE QUESTÕES AMBIENTAIS

Efeitos atuais e previsíveis das atividades da empresa no ambiente e, caso aplicável, na saúde e na segurança	103	Enfoque de gestão	49
Procedimentos de avaliação ou certificação ambiental	102-11	Princípio ou enfoque de precaução	49
Recursos dedicados à prevenção de riscos ambientais	103	Enfoque de gestão	49-51
A aplicação do princípio de precaução, a quantidade de provisões e garantias para riscos ambientais	102-11	Princípio ou enfoque de precaução	14-15, 49

TABELA DE REQUISITOS DA LEY 11/2018

Requisitos da Ley 11/2018
em matéria de informação não financeira e diversidade

Vínculo a indicadores GRI

N.º de página neste relatório
ou resposta direta

INFORMAÇÃO SOBRE QUESTÕES AMBIENTAIS

Contaminação

Medidas para prevenir, reduzir ou reparar as emissões de carbono que afetam gravemente o ambiente	103	Enfoque de gestão	50-51
---	-----	-------------------	-------

Economia circular e prevenção e gestão de resíduos

Medidas de prevenção, de reciclagem, reutilização, outras formas de recuperação e eliminação de resíduos	103	Enfoque de gestão	51
Ações para combater o desperdício alimentar		Tema não material para a atividade da Uría Menéndez, de acordo com o Estudo de Materialidade 2018.	

Uso sustentável dos recursos

Consumo e fornecimento de água de acordo com as limitações locais	303-1	Interação com a água como recurso partilhado	50
Consumo de matérias-primas e medidas adotadas para melhorar a eficiência do seu uso	103	Enfoque de gestão	50
	301-1	Materiais utilizados por peso ou volume	50
Consumo, direto e indireto, de energia, medidas tomadas para melhorar a eficiência energética e o uso de energias renováveis	103	Enfoque de gestão	50
	302-1	Consumo energético dentro da organização	50

Alterações climáticas

Elementos importantes das emissões de gases de efeito de estufa gerados como resultado das atividades da empresa, incluindo o uso dos bens e serviços que produz	1103	Enfoque de gestão	51
	305-1	Emissões diretas de GEE (alcance 1)	51
	305-2	Emissões indiretas de GEE ao gerar energia (alcance 2)	51
	305-3	Outras emissões de GEE (alcance 3)	51
Medidas adotadas para se adaptar às consequências das alterações climáticas	103	Enfoque de gestão	49-51
Metas de redução estabelecidas voluntariamente a médio e longo prazo para reduzir as emissões de gases de efeito de estufa e os meios implementados para esse fim	103	Enfoque de gestão	49-51

TABELA DE REQUISITOS DA LEY 11/2018

Requisitos da Ley 11/2018 em matéria de informação não financeira e diversidade

Vínculo a indicadores GRI

N.º de página neste relatório ou resposta direta

Proteção da biodiversidade

Medidas tomadas para preservar ou restaurar a biodiversidade	Tema não material para a atividade da Uría Menéndez, de acordo com o Estudo de Materialidade		
Impactos causados pelas atividades ou operações em áreas protegidas	Tema não material para a atividade da Uría Menéndez, de acordo com o Estudo de Materialidade 2018.		

INFORMAÇÃO SOBRE QUESTÕES SOCIAIS E RELATIVAS AO PESSOAL

Emprego

Número total e distribuição de empregados por género, idade, país e categoria profissional	103	Enfoque de gestão	28
	102-8	Informação sobre empregados e outros trabalhadores	28, 77
	405-1	Diversidade em órgãos de governo e empregados	78
Número total e distribuição de modalidades de contrato de trabalho	102-8	Informação sobre empregados e outros trabalhadores	28, 77
Média anual de contratos sem termo, de contratos com termo e de contratos a tempo parcial por sexo, idade e categoria profissional	102-8	Informação sobre empregados e outros trabalhadores	28, 77
	405-1	Diversidade em órgãos de governo e empregados	78
Número de despedimentos por sexo, idade e categoria profissional	401-1	Novas contratações e rotação de pessoal	7, 78
As remunerações médias e a sua evolução divididas por sexo, idade e categoria profissional ou igual valor	405-2	Rácio do salário base e da remuneração de mulheres comparativamente com homens	29
		Rácio do salário base e da remuneração de mulheres comparativamente com homens	30
Remuneração média dos conselheiros e diretores, incluindo a remuneração variável, ajudas de custo, indemnizações, pagamento aos sistemas previdenciais de poupança a longo prazo e qualquer outra perceção desagregada por sexo	103	Enfoque de gestão	78
	102-35	Políticas de remuneração	35, 78
Implementação de políticas de desconexão laboral	103	Enfoque de gestão	39
Empregados com deficiência	405-1	Diversidade em órgãos de governo e empregados	28

Organização do trabalho

Organização do tempo de trabalho	103	Enfoque de gestão	31-39
Número de horas de absentismo	403-2	Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	43
Medidas destinadas a facilitar o gozo da conciliação e o incentivo do exercício corresponsável por parte de ambos os progenitores	103	Enfoque de gestão	39

TABELA DE REQUISITOS DA LEY 11/2018

Requisitos da Ley 11/2018 em matéria de informação não financeira e diversidade

Vínculo a indicadores GRI

N.º de página neste relatório ou resposta direta

Saúde e Segurança

Condições de saúde e segurança no trabalho	103	Enfoque de gestão	43
Acidentes de trabalho, em particular a sua frequência e gravidade	403-2	Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes	44
Doenças profissionais, desagregadas por sexo	403-3	Serviços de saúde no trabalho	44

Relações sociais

Organização do diálogo social, incluindo os procedimentos para informar e consultar o pessoal e negociar com eles	103	Enfoque de gestão	29
Percentagem de empregados cobertos pelo acordo coletivo por país	102-41	Acordos de negociação coletiva	29
Balanço dos acordos coletivos, particularmente no campo da saúde e da segurança no trabalho	403-1	Sistema de gestão da saúde e a segurança no trabalho	29, 43-44
	403-4	Participação dos trabalhadores, consultas e comunicação sobre saúde e segurança no trabalho	29, 43-44

Formação

Políticas implementadas no campo da formação	103	Enfoque de gestão	36-37
Quantidade total de horas de formação por categorias profissionais	404-1	Média de horas de formação por ano por empregado	36-37

Acessibilidade

Acessibilidade universal das pessoas com deficiência	103	Enfoque de gestão	41
--	-----	-------------------	----

Igualdade

Medidas adotadas para promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens	103	Enfoque de gestão	39-42
Planos de igualdade, medidas adotadas para promover o emprego, protocolos contra o assédio sexual e de sexo	103	Enfoque de gestão	39-42
Integração e acessibilidade universal das pessoas com deficiência	103	Enfoque de gestão	39-42
Política contra todo o tipo de discriminação e, caso aplicável, de gestão da diversidade	103	Enfoque de gestão	39-42

TABELA DE REQUISITOS DA LEY 11/2018

Requisitos da Ley 11/2018
em matéria de informação não financeira e diversidade

Vínculo a indicadores GRI

N.º de página neste relatório
ou resposta direta

INFORMAÇÃO SOBRE DIREITOS HUMANOS

Aplicação de procedimentos de <i>due diligence</i> em matéria de direitos humanos	103	Enfoque de gestão	22
Prevenção dos riscos de violação de direitos humanos e, caso aplicável, medidas para mitigar, gerir e reparar possíveis abusos cometidos	103	Enfoque de gestão	22
	412-2	Formação de trabalhadores em políticas ou procedimentos sobre direitos humanos	22
Denúncias por casos de violação de direitos humanos	Em 2019 não se registaram denúncias deste tipo na Uría Menéndez.		
Promoção e cumprimento das disposições dos acordos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho relacionadas com o respeito pela liberdade de associação e o direito à negociação coletiva	103	Enfoque de gestão	22
Eliminação da discriminação no emprego e na ocupação	103	Enfoque de gestão	39-42
Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou obrigatório	22
Abolição efetiva do trabalho infantil	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	22

INFORMAÇÃO SOBRE FRAUDE E CORRUPÇÃO

Medidas adotadas para prevenir a fraude e a corrupção	103	Enfoque de gestão	12-13
	205-1	Operações avaliadas para riscos relacionados com a corrupção	12-13
	205-2	Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção	12-13
Medidas para lutar contra o branqueamento de capitais	205-2	Comunicação e formação sobre políticas e procedimentos anticorrupção	13
Contribuições para fundações e entidades sem fins lucrativos	413-1	Operações com a participação da comunidade local, avaliações do impacto e programas de desenvolvimento	78

TABELA DE REQUISITOS DA LEY 11/2018

Requisitos da Ley 11/2018
em matéria de informação não financeira e diversidade

Vínculo a indicadores GRI

N.º de página neste relatório
ou resposta direta

INFORMAÇÃO SOBRE A SOCIEDADE

Compromisso da empresa com o desenvolvimento sustentável

Impacto da atividade da sociedade no emprego e no desenvolvimento local	103	Enfoque de gestão	52-55
	203-1	Investimentos em infraestruturas e serviços apoiados	52-55
Impacto da atividade da sociedade nas populações locais e no território	203-1	Investimentos em infraestruturas e serviços apoiados	52-55
Relações com os agentes das comunidades locais e as modalidades de diálogo com estes	102-43	Enfoque para a participação dos grupos de interesse	
Ações de associação ou patrocínio	102-12	Iniciativas externas	40-41, 55-56, 58
	102-13	Afiliação a associações	Não foram realizadas ações de patrocínio na Uría Menéndez em 2019

Subcontratação e prestadores de serviços

Inclusão na política de compras de questões sociais, de igualdade de género e ambientais	102-9	Cadeia de fornecimento	48
Consideração nas relações com prestadores de serviços e subcontratantes sobre a respetiva responsabilidade social e ambiental	103	Enfoque de gestão	48
	308	Avaliação ambiental de prestadores de serviços	48
	414	Avaliação social de prestadores de serviços	48
Sistemas de supervisão e auditorias, e os seus resultados	308	Avaliação ambiental de prestadores de serviços	48
	414	Avaliação social de prestadores de serviços	48

Consumidores

Medidas para a saúde e a segurança dos consumidores	103	Enfoque de gestão	26-27
Sistemas de reclamação, queixas recebidas e a sua resolução	103	Enfoque de gestão	26-27
	417-2	Casos de incumprimento relacionados com a informação e rotulagem de produtos e serviços	26-27

Informação fiscal

Benefícios obtidos país por país	201-1	Valor económico direto gerado e distribuído	79
Impostos sobre benefícios pagos	201-1	Valor económico direto gerado e distribuído	79
Subsídios públicos recebidos	201-4	Assistência financeira recebida do Governo	79

ANEXO 1: OUTROS INDICADORES NÃO FINANCEIROS

Indicadores relativos a questões sociais e relativas ao pessoal

Distribuição de modalidades de contrato e horário, por sexo, idade, categoria profissional e país ou região.

Por contrato de trabalho*

Por sexo	Total 2018		Total 2019	
	Sem termo	Temporário	Sem termo	Temporário
Mulheres	95,2%	4,8%	93,3%	6,7%
Homens	96,3%	3,8%	95,3%	4,7%
Total	95,6%	4,4%	94,0%	6,0%

Por intervalo de idade	Sem termo		Temporário	
	Sem termo	Temporário	Sem termo	Temporário
< 30 anos	92,0%	8,0%	88,8%	11,2%
30-39 anos	96,7%	3,3%	95,1%	4,9%
40-49 anos	97,5%	2,5%	97,4%	2,6%
50 anos ou mais	100,0%		100,0%	
Total	95,6%	4,4%	94,0%	6,0%

Por categoria profissional	Sem termo		Temporário	
	Sem termo	Temporário	Sem termo	Temporário
Advogados	100,0%		99,2%	0,8%
Não agregados à Ordem e advogados de apoio	3,8%	96,2%	17,5%	82,5%
Outros profissionais	97,2%	2,8%	96,5%	3,5%
Total	95,6%	4,4%	94,0%	6,0%

Por país ou região	Sem termo		Temporário	
	Sem termo	Temporário	Sem termo	Temporário
Espanha	95,9%	4,1%	94,0%	6,0%
Portugal	98,0%	2,0%	100,0%	
Escritórios internacionais	77,8%	22,2%	83,3%	16,7%
Total	95,6%	4,4%	94,0%	6,0%

Por tipo de horário

Por sexo	Total 2018		Total 2019	
	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Mulheres	80,3%	19,7%	82,1%	17,9%
Homens	99,2%	0,8%	99,2%	0,8%
Total	87,7%	12,3%	88,6%	11,4%

Por intervalo de idade	Completo		Parcial	
	Completo	Parcial	Completo	Parcial
< 30 anos	96,0%	4,0%	96,6%	3,4%
30-39 anos	88,4%	11,6%	89,0%	11,0%
40-49 anos	73,0%	27,0%	75,3%	24,7%
50 anos ou mais	93,4%	6,6%	92,9%	7,1%
Total	87,7%	12,3%	88,6%	11,4%

Por categoria profissional	Completo		Parcial	
	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Advogados	97,2%	2,8%	97,8%	2,2%
Não agregados à Ordem e advogados de apoio	98,1%	1,9%	98,3%	1,7%
Outros profissionais	75,8%	24,2%	77,2%	22,8%
Total	87,7%	12,3%	88,6%	11,4%

Por país ou região	Completo		Parcial	
	Completo	Parcial	Completo	Parcial
Espanha	85,5%	14,5%	86,7%	13,3%
Portugal	98,0%	2,0%	98,5%	1,5%
Escritórios internacionais	94,7%	5,3%	96,0%	4,0%
Total	87,7%	12,3%	88,6%	11,4%

*Para efeitos de cálculo destes indicadores, não foram tidos em conta os advogados dos escritórios portugueses de Lisboa e do Porto dado que não têm vínculo de natureza laboral com o Escritório. Contudo, o pessoal de apoio português foi contabilizado.

ANEXO 1: OUTROS INDICADORES NÃO FINANCEIROS

Número de despedimentos por sexo, idade e categoria profissional

Por sexo	Total 2018		Total 2019	
Mulheres	10	52,6%	16	51,6%
Homens	9	47,4%	15	48,4%
Total	19	100,0%	31	100,0%

Por intervalo de idade	Total 2018		Total 2019	
< 30 anos	1	5,3%	5	16,1%
30-49 anos	17	89,5%	23	74,2%
50 anos ou mais	1	5,3%	3	9,7%
Total	19	100,0%	31	100,0%

Por categoria profissional	Total 2018		Total 2019	
Advogados	14	73,7%	23	74,2%
Não agregados à Ordem e advogados de apoio	1	5,3%		
Outros profissionais	4	21,1%	8	25,8%
Total	19	100,0%	31	100,0%

Indicadores relativos à luta contra a corrupção e o suborno

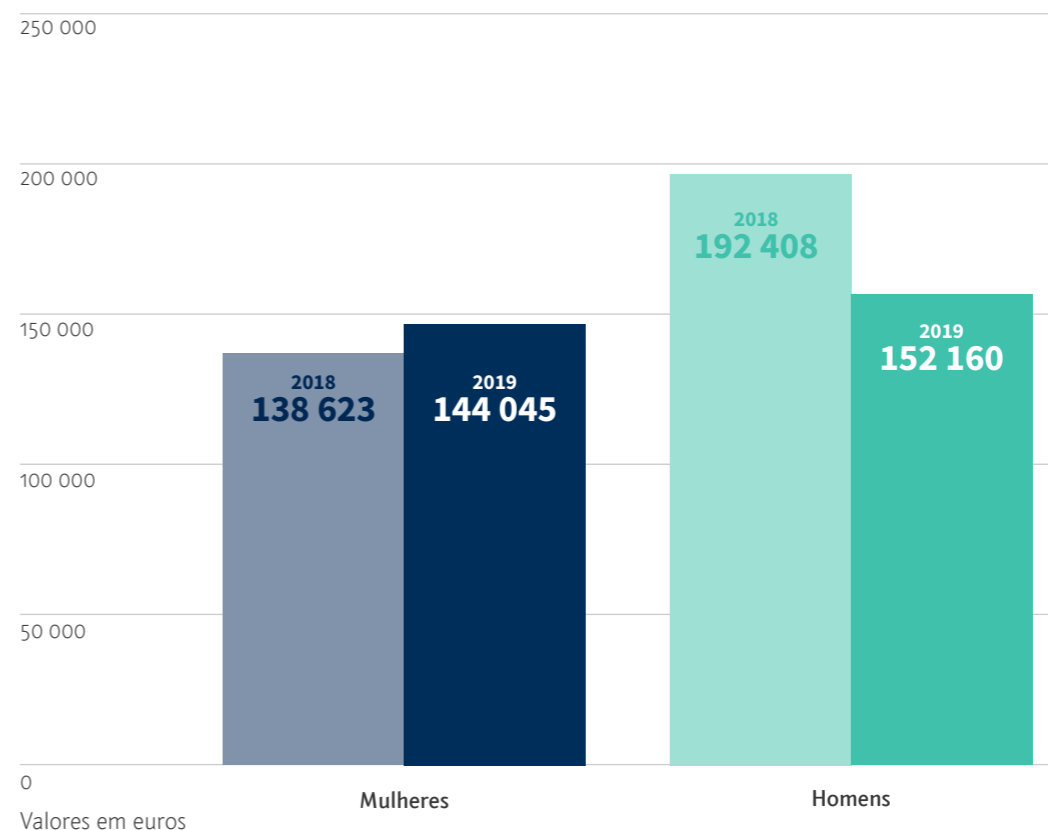
Em 2019, o Escritório fez contributos para fundações e outras entidades sem fins lucrativos no valor de 772 005,30 € (688 110,81 € em 2018). Deste montante, mais de 50 % corresponde ao contributo da Fundação Professor Uría.

A URÍA MENÉNDEZ não fez nenhum donativo ou contributo para fundações ou outras entidades sem fins lucrativos vinculadas a partidos políticos.

Remuneração média de *counsels* e diretores

Em 2019, a remuneração média dos diretores ascendeu a 146 542 € (160 137 € em 2018).

Diretores



Os conselheiros não têm relação laboral com o Escritório e o seu cargo é gratuito. Em 2019, os conselheiros não receberam nenhuma remuneração pelo exercício do cargo.

ANEXO 1: OUTROS INDICADORES NÃO FINANCEIROS

Informação fiscal

Benefícios obtidos pela sociedade e impostos sobre benefícios pagos (valores em euros)

Benefícios obtidos por cada sociedade do grupo	2018	2019
Uría MENÉNDEZ Advogados, S L P	786 988	1 033 521
Uría Menéndez México, S C	- 155 855	- 214 632
TOTAL GRUPO	631 133	818 889

Subsídios públicos recebidos (valores em euros)

	2018	2019	CONCEDENTE
Uría Menéndez	65 065	70 422	Forcem
Espanha	65 065	70 422	
México	-	-	
TOTAL	65 065	70 422	

Impostos pagos por dia (valores em euros)

	IVA		IRPF ¹		Imposto de Sociedades ²		Outras tributações	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Uría Menéndez	8 493 553	6 659 192	32 006 946	32 626 301	1 539 809	2 092 114	235 838	498 363
Espanha	8 260 107	6 435 947	24 918 166	24 969 413	364 886	964 779	107 009	364 149
Portugal	-	-	5 602 217	5 916 046	1 064 071	787 943	67	-
Bélgica	201 487	211 032	54 778	65 908	-	169 873	17 246	17 202
Reino Unido	-	-	543 320	735 283	110 852	169 519	68 729	79 850
Estados Unidos	-	-	795 148	861 144	-	-	28 547	31 084
China	31 959	12 213	93 316	78 507	-	-	14 241	6 078
Uría Menéndez México	90 591	-	26 602	47 851	-	-	88 270	7 770
TOTAL	8 584 144	6 659 192	32 033 548	32 674 152	1 539 809	2 092 114	324 108	506 133

¹ Os valores de IRPF referem-se às retenções praticadas sobre remunerações pagas.

² Os valores de IVA, IRPF e outras tributações (fundamentalmente impostos e taxas locais) referem-se ao exercício de 2019. Os valores relativos ao Imposto sobre Sociedades correspondem ao pagamento da liquidação final do Imposto sobre Sociedades no exercício de 2017 e aos pagamentos por conta realizados no exercício de 2019.

ANEXO 2: RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE URIA MENENDEZ ABOGADOS, S.L.P. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2019

A los socios de URIA MENENDEZ ABOGADOS, S.L.P.:

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

Responsabilidad de los Administradores

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

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

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



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

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

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

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

Conclusión

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

Uso y distribución

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

Oviedo, 25 de Mayo de 2020.

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

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



URÍA
MENÉNDEZ

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

CONTACTO
Directora de
Sustentabilidade
ana.suarez@uria.com

URÍA
MENÉNDEZ

www.uria.com

