



URÍA
MENÉNDEZ

2018

MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD

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



Carta de presentación	3
1. Sobre esta memoria	5
Alcance y cobertura	6
Criterios y principios para la elaboración de la memoria	7
Definición de contenidos y calidad de la memoria	7
Verificación externa	7
2. Sobre nosotros	9
Uría Menéndez en 2018	10
Misión, visión y valores	14
Estrategia	15
Ética y deontología profesional	17
Gestión y prevención de riesgos	19
Cultura del conocimiento	21
3. ¿Cómo trabajamos?	25
Marco de actuación	26
El talento: nuestro gran activo	27
En busca de la excelencia con nuestros clientes	41
Con la confianza en nuestros proveedores y colaboradores	45
Compromiso con la protección del medio ambiente	46
El compromiso con la sociedad: la Fundación Profesor Uría	49
4. Información complementaria	53
Vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	54
Estudio de materialidad	56
Índice de Contenidos GRI	58
Tabla de requerimientos de la Ley 11/2018	63
Anexo 1: Otros indicadores no financieros	70
Indicadores relativos a cuestiones sociales y relativas al personal	70
Indicadores relativos a la lucha contra la corrupción y el soborno	71
Información fiscal	72
Anexo 2: Informe de verificación	73

Carta de presentación

La publicación, por primera vez, de la *Memoria de Sostenibilidad de Uría Menéndez* supone un hito relevante para nuestra firma.

La responsabilidad social corporativa no es para nosotros un concepto nuevo ni ajeno. Desde hace años en Uría Menéndez apostamos por una actividad responsable y comprometida, por ofrecer a nuestro equipo el mejor lugar posible en el que desarrollarse personal y profesionalmente, por entender a nuestros clientes y prestarles un asesoramiento legal excelente, creativo y de alto valor añadido; en definitiva, por afianzar el compromiso que tenemos con nuestro entorno allá donde prestemos nuestros servicios.

Esta memoria pone de manifiesto dicho compromiso y supone una gran fuente de satisfacción para todos los miembros de la firma, ya que es un compendio del esfuerzo realizado por muchas personas para que el Despacho sea “más” Uría Menéndez y “mejor” Uría Menéndez.

A lo largo de sus páginas, el lector podrá formarse una visión certera de los hitos alcanzados por la firma durante el ejercicio 2018. Así, damos cuenta de nuestros principios y de nuestra estrategia, haciendo especial hincapié en el papel cardinal que en nuestra actividad desempeñan la ética, la deontología y la gestión de

riesgos. Repasamos también la ingente cantidad de conocimiento generada a lo largo de los últimos doce meses y dedicamos una parte no menor de la memoria al talento como principal activo de nuestra firma, describiendo nuestras políticas de selección, de retención y de formación de los mejores profesionales (tanto de abogados como de personal no abogado). Por último, destacamos nuestro firme compromiso medioambiental y las políticas que llevamos a cabo en materia social y cultural, gracias a la labor coordinada con la Fundación Profesor Uría. Todo ello, además, en cumplimiento de lo establecido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En el ejercicio 2018, y gracias a la confianza de nuestros clientes, hemos recibido numerosos premios y reconocimientos. A todos esos clientes, desde aquí, les expresamos nuestro agradecimiento por confiar en nosotros.

Esta memoria ha sido verificada por auditores externos y constituye el informe de progreso de nuestro compromiso con los diez principios universales del

Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Además, en Uría Menéndez hemos asumido el compromiso de ejercer nuestra actividad contribuyendo al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en 2018 hemos centrado nuestros esfuerzos en los objetivos 4, 5, 16 y 17). En la memoria se recoge también la contribución directa de nuestro negocio a la consecución de esos objetivos.

El mundo evoluciona sin contemplaciones. La sofisticación de nuestro sector, la tecnología y la diversidad —entre otros condicionantes—, junto con los retos geopolíticos existentes, conforman un escenario lleno de desafíos, en el que las firmas de servicios profesionales debemos afianzar nuestra capacidad de adaptarnos, también con gran velocidad, tanto a las necesidades de nuestros grupos de interés prioritarios (clientes, empleados y estudiantes) como a los requerimientos del entorno global. Para ello, y con el orgullo de toda nuestra organización, sirvan estas páginas como muestra de la aportación de Uría Menéndez a la construcción, hoy, de un mañana sostenible.

Luis de Carlos
Socio presidente



1

SOBRE ESTA MEMORIA

ALCANCE Y COBERTURA

La Memoria de Sostenibilidad de Uría Menéndez Abogados, S.L.P. y sociedad dependiente ("URÍA MENÉNDEZ" o el "Despacho") de 2018 ofrece información relevante a sus diferentes grupos de interés sobre su modelo de negocio y líneas estratégicas, así como de los principales impactos económicos, ambientales y sociales que su actividad ha tenido durante ese año. Los datos de esta memoria se refieren a URÍA MENÉNDEZ ABOGADOS, S.L.P., y a su sociedad dependiente: URÍA Y MENÉNDEZ MÉXICO, S.C.

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

El Despacho está adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas; esta memoria constituye el Informe de Progreso

de su compromiso con los 10 Principios Universales en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.

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

ODS 4 (Educación de calidad)

ODS 5 (Igualdad de género)

ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas)

ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos)

En el apartado 4 de esta memoria se detalla el mapa de contribución de la actividad del Despacho a los ODS.



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



CRITERIOS Y PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA MEMORIA

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

- ▶ Global Reporting Initiative (GRI) en su versión GRI Standards, bajo la opción esencial, aplicando los criterios y los principios definidos por esta guía y, específicamente, la participación de los grupos de interés, el contexto de sostenibilidad, la materialidad y la exhaustividad.
- ▶ Principios establecidos en el estándar de Accountability AA1000 – APS 2008 de inclusividad, relevancia y respuesta a los grupos de interés.
- ▶ El compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible englobados en la Agenda 2030.

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

DEFINICIÓN DE CONTENIDOS Y CALIDAD DE LA MEMORIA

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

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

VERIFICACIÓN EXTERNA

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

Principios para la definición del contenido de la memoria

- ▶ Inclusión de los grupos de interés
- ▶ Contexto
- ▶ Materialidad
- ▶ Exhaustividad

Principios para la calidad de la memoria

- ▶ Precisión
- ▶ Equilibrio
- ▶ Claridad
- ▶ Comparabilidad
- ▶ Fiabilidad
- ▶ Oportunidad

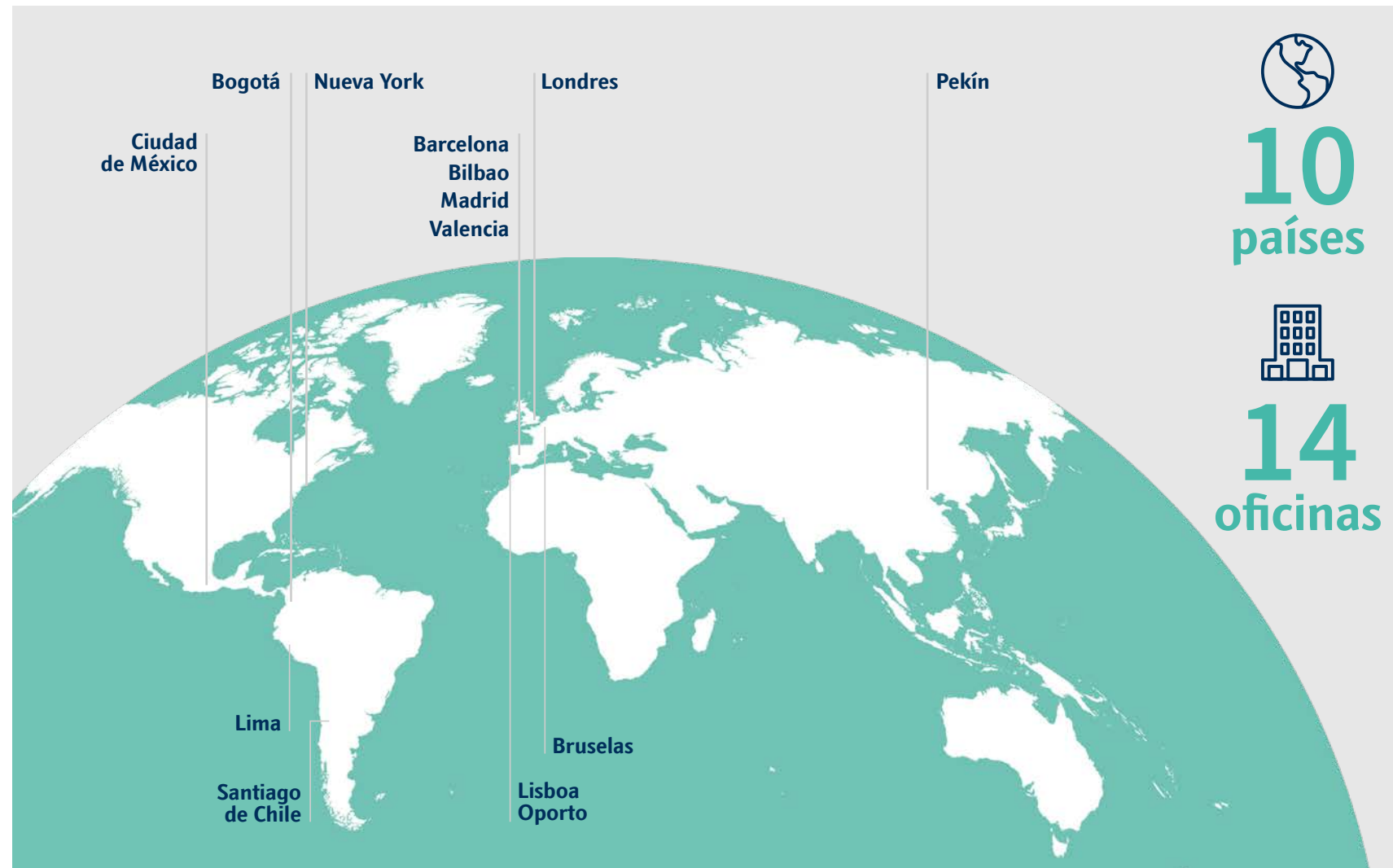


2

SOBRE NOSOTROS

URÍA MENÉNDEZ EN 2018

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



Áreas de práctica

- Mercantil
- Público y Procesal
- Fiscal-Laboral

Sectores

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

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

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

En Iberoamérica, asesoramos a clientes en todo tipo de operaciones, a través de nuestra propia oficina en México y de nuestra participación en la firma de abogados iberoamericana PPU (Philippi, Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uría), con oficinas en Chile, Colombia y Perú.

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

En nuestro deseo por acompañar a los clientes allí donde lo necesitan, contamos con grupos de práctica regional (*country desks*) formados por abogados de URÍA MENÉNDEZ especializados en las zonas o regiones de mayor interés estratégico para nuestros clientes.



Fachada de la biblioteca de la oficina de Madrid durante la celebración del 70 aniversario de la firma

Cifras relevantes de la firma en 2018

Tamaño

 **Facturación**
240.696.500 €

 **Crecimiento**
2,32 %*

 **Países**
10

 **Oficinas**
14

Equipo

 **Personas**
1.124**

 **Socios**
132

 **Nuevas incorporaciones**
102

 **Horas de formación**
6.654 horas

Conocimiento

 **Publicaciones**
433

 **Catedráticos**
7

 **Profesores universitarios**
61

Clientes

 **Clientes procedentes de**
74 países

 **% de clientes internacionales**
52,2 %
(de origen distinto a España y Portugal)

 **Clientes recurrentes**
93 %

*Respecto al año 2017

**El equipo de URÍA MENÉNDEZ a 31 de diciembre de 2018 está compuesto por 948 personas de plantilla, más socios y otros contratados, principalmente graduados realizando las prácticas del máster de acceso.

Gobierno corporativo

URÍA MENÉNDEZ ABOGADOS S.L.P. es una sociedad limitada profesional con **132 socios**.

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

► Comités de Apoyo a la Dirección:

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

► Comité de Nombramientos:

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

► Comité de Evaluación de Socios:

responsable de evaluar la actividad de todos los socios.

Cada una de las tres áreas de práctica —Mercantil, Público-Procesal y Fiscal-Laboral—, tiene un director de área encargado de velar por su marcha. Las oficinas tienen un director de oficina responsable de la gestión ordinaria.

El Despacho cuenta, además, con un Consejo Asesor integrado por ocho miembros externos que asesoran sobre cuestiones estratégicas a medio y largo plazo.



Sala de reuniones, Edificio Rodrigo Uría, Oficina de Madrid

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

Misión

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

Visión

Como
Despacho:



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

Como
Empresa:



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

Como
Escuela:

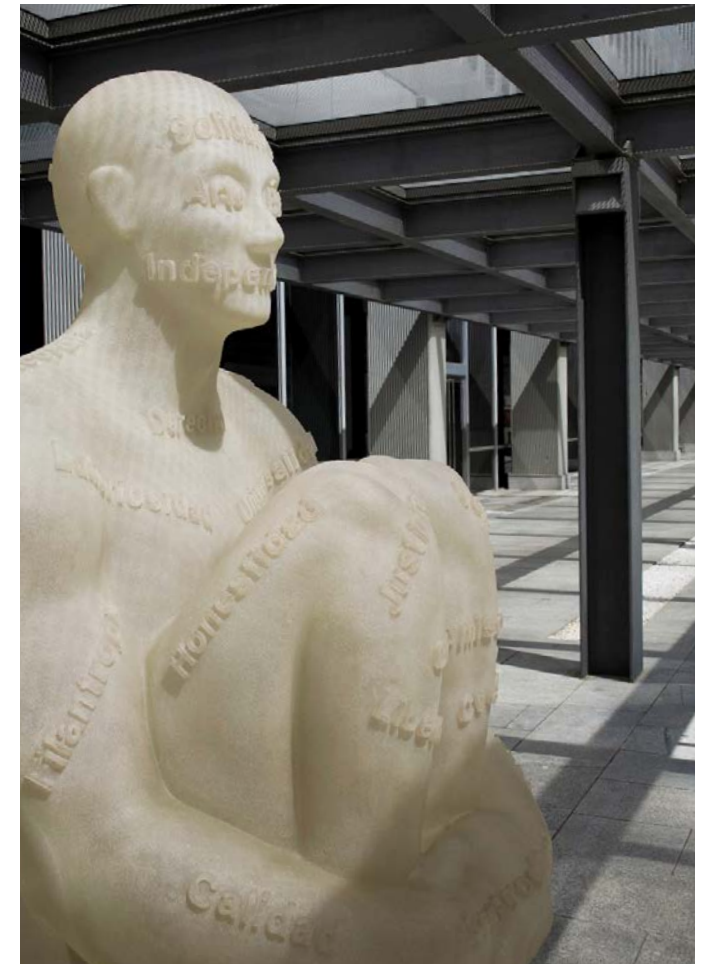


ser un equipo y trabajar como tal para formar íntegramente a los mejores profesionales de la abogacía.

Como
Institución:



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



Jaume Plensa, "Sitting Tattoo X", 2008.
(Oficina de Madrid, vista de la instalación de la obra)

Valores



Excelencia en nuestro trabajo y en nuestras relaciones



Pasión por el derecho



Comportamiento ético y socialmente responsable



Humildad, respeto y simpatía



Liderazgo intelectual y formación continua



Compromiso con el talento, el esfuerzo y la diversidad



Apoyo a la cultura y la educación

ESTRATEGIA

La estrategia a largo plazo de URÍA MENÉNDEZ se basa en cinco pilares fundamentales:



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

1

Cohesión interna



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

2

Reputación externa



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

3

Posicionamiento como firma líder iberoamericana



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

4

Excelencia operativa



Queremos dar a nuestros clientes el mejor servicio y que nuestros profesionales trabajen con las herramientas más innovadoras. Invertimos en tecnología e innovación con el objetivo de contar con los mejores sistemas informáticos y de gestión del conocimiento. Todas nuestras oficinas disponen de sedes con los máximos estándares de calidad y confort, en las que prima el respeto por los aspectos ambientales.

5

Compromiso social



El máximo exponente del compromiso social de URÍA MENÉNDEZ es la involucración de sus profesionales en proyectos sociales y, en particular, el trabajo *pro bono* que prestan sus abogados. Además, a través de la Fundación Profesor Uría, impulsamos la educación y la formación, y apoyamos iniciativas solidarias en favor de colectivos desfavorecidos.

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

ÉTICA Y DEONTOLOGÍA PROFESIONAL

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

Nuestros principios y valores se plasman en el Código de Conducta del Despacho, que recoge los principios éticos y las normas generales que deben seguir todas las personas que integran URÍA MENÉNDEZ. Fue aprobado por el Consejo de Administración en diciembre de 2014 y su última actualización relevante tuvo lugar en febrero de 2016. El Código de Conducta está publicado en la intranet del Despacho para conocimiento y consulta de todos sus miembros.

El conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta es obligatorio para todos los integrantes del Despacho. Tienen especial relevancia las reglas sobre conflictos de interés, secreto profesional e información privilegiada, prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, política anticorrupción, prevención de riesgos penales y protección de datos de carácter personal.

El Área de Deontología, Riesgos y Cumplimiento Normativo (ADC) de URÍA MENÉNDEZ es un área independiente de las áreas de práctica profesional, con poderes autónomos de iniciativa y control. El ADC vela por el cumplimiento del Código de Conducta por parte de todo el personal del Despacho. La actividad del ADC se centra en los siguientes ámbitos:

- Supervisar la actividad del Despacho a fin de verificar la eficacia y el correcto cumplimiento de la normativa y de los criterios deontológicos.
- Implantar políticas y criterios deontológicos que desarrollen, en la medida de lo preciso y adaptándolos a la práctica profesional y circunstancias del Despacho, las normas deontológicas aplicables.
- Dirigir la Unidad Técnica para el Tratamiento y Análisis de la Información, relacionada con la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, apoyando al Grupo de Prevención del Blanqueo de Capitales, que es el órgano de control interno y comunicación de URÍA MENÉNDEZ en materia de prevención de blanqueo.
- Actuar como órgano consultivo y decisorio respecto de cuestiones deontológicas y de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo que se les plantean a los abogados del Despacho y al personal de apoyo en el curso de la actividad profesional, sin perjuicio de las funciones atribuidas al Grupo de Prevención del Blanqueo de Capitales.
- Supervisar la aplicación del Manual de Prevención de Riesgos Penales, con comprobaciones periódicas sobre su cumplimiento y evaluación de los cambios necesarios para su mejora, e informar periódicamente al Comité de Prevención de Riesgos Penales.

- Asesorar en la resolución de las dudas que surjan en la aplicación del Manual de Prevención de Riesgos Penales.
- Velar por el cumplimiento de la normativa de protección de datos y asesorar sobre esta materia.
- Promover el conocimiento de estas materias por parte de todos los miembros del Despacho y su formación continua.

Comoquiera que la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las leyes y normas deontológicas que regulan la actividad de URÍA MENÉNDEZ recae sobre todos y cada uno de los integrantes del Despacho, la firma tiene establecida una política de “puertas abiertas”, de forma que cualquier persona tenga el derecho y el deber de comunicar al ADC sus inquietudes, preocupaciones o sospechas respecto de situaciones que le susciten dudas desde el punto de vista ético, normativo o penal, bien mediante un canal informal cuando la duda no implique un riesgo, o bien a través del canal de denuncias.

Conflictos de interés

URÍA MENÉNDEZ tiene establecidos unos sólidos principios de actuación y unos avanzados sistemas de detección de conflictos entre las partes por cada uno de los encargos que se reciben de los clientes. Los principios de independencia, lealtad y secreto profesional que rigen la profesión del abogado, nos impiden aceptar asuntos que puedan ir en contra de los intereses de nuestros clientes, aun cuando para ello tengamos que

renunciar a asesorar en asuntos de gran relevancia. Para una firma de la naturaleza y dimensión de URÍA MENÉNDEZ, se convierte en una exigencia contar con unas normas claras que permitan tanto identificar y evitar conflictos de intereses deontológicos como asegurar que la aceptación de encargos profesionales no perjudique o pueda perjudicar los principios e intereses del Despacho y, fundamentalmente, de sus clientes.

Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo

El Grupo de Prevención de Blanqueo de Capitales es el órgano de control interno y de comunicación de URÍA MENÉNDEZ, con independencia jerárquica y funcional, si bien sus miembros son designados por el Consejo de Administración. El ADC dirige la Unidad Técnica de Tratamiento y Análisis de la Información, y sirve de órgano de apoyo al Grupo de Prevención de Blanqueo de Capitales. Además, desempeña funciones de auditoría interna, verificando el cumplimiento de las normas de URÍA MENÉNDEZ en esta materia. También actúa como órgano consultivo y de actualización y difusión de sus normas. Anualmente, se someten a auditoría por un experto externo los procedimientos internos de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. En este ejercicio, la auditoría tuvo lugar para el periodo comprendido entre el 1 de junio de 2017 y el 31 de mayo de 2018, con un resultado satisfactorio.

Prevención de riesgos penales

El Comité de Prevención de Riesgos Penales es el órgano con poderes autónomos de iniciativa y control que tiene confiada la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Programa de Cumplimiento de URÍA MENÉNDEZ. El ADC dirige la Unidad de Prevención de

Riesgos Penales, que supervisa la aplicación del Manual de Prevención de Riesgos Penales, con comprobaciones periódicas sobre su cumplimiento y la evaluación de los cambios necesarios para su mejora, e informa periódicamente de los hitos alcanzados al Comité de Prevención de Riesgos Penales.

Los principios de actuación del Despacho son totalmente incompatibles con cualquier conducta tendente a alterar la debida objetividad en los procesos de toma de decisiones de las personas con las que nos relacionamos en el desempeño de nuestro trabajo, tanto en el sector público (funcionarios nacionales y extranjeros) como en el sector privado (clientes, proveedores, otros profesionales del sector legal, etc.). En consecuencia, URÍA MENÉNDEZ mantiene una política de tolerancia cero con la corrupción, que se concreta, además de en el Código de Conducta, en unas Políticas Anticorrupción por las que vela la Unidad de Prevención de Riesgos Penales.

Protección de datos

En este ejercicio se ha creado la figura de la delegada de Protección de Datos para velar por el cumplimiento de la normativa de protección de datos y asesorar sobre esta materia. Su desempeño se enmarca dentro del Área de Deontología, Riesgos y Cumplimiento, si bien está garantizada la independencia en sus funciones y el informe directo al más alto nivel jerárquico del Despacho, tal como exige el Reglamento General de Protección de Datos.

Formación en deontología y ética

Finalmente, para promover el conocimiento de estas materias por parte de todos los miembros del Despacho, el ADC elabora anualmente planes de formación

específicos que abarcan los cuatro ejes fundamentales: deontología y cumplimiento, prevención de blanqueo de capitales, prevención de riesgos penales y protección de datos de carácter personal. Dicha formación es primordialmente de carácter presencial, a fin de lograr una interacción en tiempo real entre el alumno, los compañeros y el formador. No obstante, se complementa con la formación *e-learning*, a través del Aula Virtual de Enseñanza de URÍA MENÉNDEZ, que permite la fijación de los conceptos y conocimientos adquiridos presencialmente y la trazabilidad de la evolución del alumno mediante actividades y evaluaciones que dejan constancia de su efectivo aprovechamiento.

Durante el ejercicio 2018 se ha impartido formación en estos ejes a todos los integrantes del Despacho en función de sus responsabilidades. Todos los miembros de URÍA MENÉNDEZ han sido convocados al menos a un curso presencial de formación sobre estas materias. En total, se han impartido 14 cursos en 79 convocatorias.

Las donaciones realizadas por el Despacho en 2018 a fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro se indican en el Anexo 1.

GESTIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

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

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

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

Además, la firma dispone de modernos sistemas, permanentemente actualizados, de protección ante ciberataques externos, sistemas antintrusión y de protección de la información. Realizamos periódicamente campañas de concienciación y formación específica para todos los miembros del Despacho. Ante una brecha de seguridad de cualquier naturaleza, se activa un plan de actuación para analizar y documentar los pasos a seguir bajo la dirección del Comité de Seguridad de la Información, creado para dar respuesta a cualquier contingencia de este tipo que pueda producirse.

En materia de riesgos penales, URÍA MENÉNDEZ presta especial atención a los riesgos presentes en la actividad de toda empresa, a aquellos relacionados específicamente con la actividad de prestación de servicios jurídicos y también a los riesgos derivados de la posible cooperación activa de las personas que integran el Despacho en delitos cometidos por sus clientes.

Con el objetivo de anticipar y disminuir estos riesgos, URÍA MENÉNDEZ realiza auditorías internas bianuales de alta calidad y amplio espectro.

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



Jaume Plensa, "Chloe", 2014 (Oficina de Barcelona, vista de la instalación de la obra)

Principales mecanismos de gestión de riesgos

Principios de actuación en relación con conflictos de interés deontológicos y negociales Permiten tanto identificar y evitar conflictos de intereses deontológicos como asegurar que la aceptación de encargos profesionales no perjudique o pueda perjudicar los intereses de los clientes y de la firma.	Manual de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo Asegura las medidas y procesos de diligencia debida de URÍA MENÉNDEZ con respecto a los clientes y asuntos que le son encomendados.	Manual de prevención de riesgos penales Establece normas y procedimientos para prevenir la comisión de delitos en el seno del Despacho, con la intención de detectarlos rápidamente y reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.	Reglas sobre confidencialidad y secreto profesional Aseguran el mantenimiento de una reserva total interna y externa de la información que URÍA MENÉNDEZ recibe de sus clientes y colaboradores.
--	--	--	--

Reglas sobre información privilegiada Establece las conductas que los miembros del Despacho deben abstenerse de realizar, por cuenta propia o ajena, directa o indirectamente.	Política anticorrupción Los principios de actuación de URÍA MENÉNDEZ son incompatibles con cualquier conducta tendente a alterar la debida objetividad en los procesos de toma de decisiones de las personas con las que se relaciona en el desempeño de su trabajo, tanto en el sector público como en el privado. Por ello, la firma tiene establecida una política de tolerancia cero con la corrupción.	Canal de denuncias Existe un canal de denuncias en el que todos los miembros del Despacho deben comunicar los hechos de los que tengan conocimiento que supongan un riesgo de comisión de delitos en el seno de URÍA MENÉNDEZ o una infracción de su Programa de Cumplimiento. Este canal garantiza la confidencialidad del denunciante y respeta los derechos de la persona denunciada, incluyendo los referidos a la normativa de protección de datos de carácter personal.
--	---	---

CULTURA DEL CONOCIMIENTO

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

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

Aspiramos a continuar siendo un referente intelectual en el mundo del derecho, fortaleciendo el vínculo estrecho que nos une con el ámbito académico y que alimenta nuestro espíritu de innovación constante en el derecho.

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

La mayoría de nuestros abogados participan activamente en la vida universitaria, perpetuando la constante necesidad de análisis e investigación de la actualidad jurídica, y participan de forma asidua como ponentes en conferencias y seminarios jurídicos relativos a sus áreas de práctica. URÍA MENÉNDEZ cuenta con 7 catedráticos y 61 abogados que imparten docencia en universidades y escuelas de negocio españolas, portuguesas y latinoamericanas.



Biblioteca, oficina de Madrid

433
publicaciones

realizadas por nuestros
abogados en 2018

23
libros



248
artículos



162
**otras publicaciones
profesionales y prensa**



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

El Departamento de Gestión del Conocimiento cuenta también con un servicio de asesoría lingüística que resuelve las consultas sobre el uso de la lengua española planteadas por los miembros del Despacho, revisa todo tipo de documentos, realiza peritajes y ofrece formación en materia lingüística.

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

Así nos reconocen

Además de nuestros profesionales, nuestra reputación es el otro gran activo estratégico de la firma.

Premios recibidos en 2018

Nacionales

Expansión

Premios Expansión Jurídico 2018

- Mejor despacho del año
- Mejor abogado del año — Luis de Carlos
- Mejor despacho en derecho mercantil
- Mejor despacho en asesoramiento bancario y financiero
- Mejor despacho en arbitraje internacional
- Mejor operación del año como asesor en la opa por Abertis

Forbes

Forbes Abogados 2018

- Socio director del año — Luis de Carlos



Premio Clúster Marítimo Español 2018

- Premio a la formación

CONFILEGAL

Premios Confilegal 2018

- “A una trayectoria profesional” — Luis de Carlos



Legal Marcom Awards 2018

- Mejor reputación de firma
- Mejor abogado — Luis de Carlos

Internacionales



Chambers Europe awards for Excellence 2018

- Premio al mejor servicio al cliente en España



IFLR European Awards 2018

- Firma más innovadora del año en España y asesores de la Mejor reestructuración del año por el asesoramiento en la reestructuración de Abengoa



Global Competition Review 2018

- Despacho europeo del año en competencia



International Tax Review European Tax Awards 2018

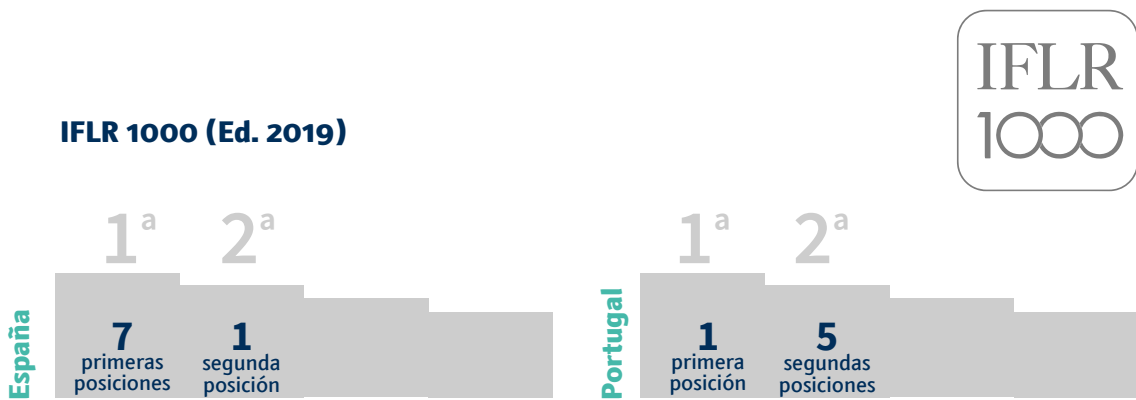
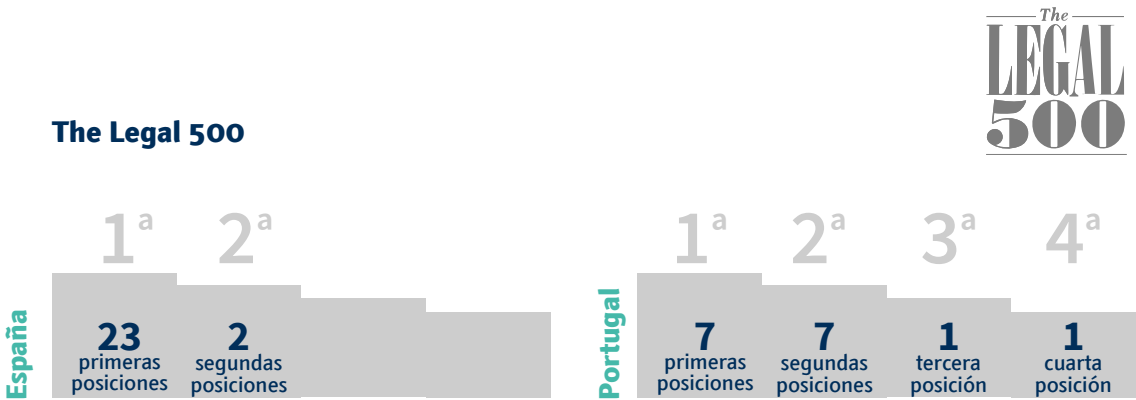
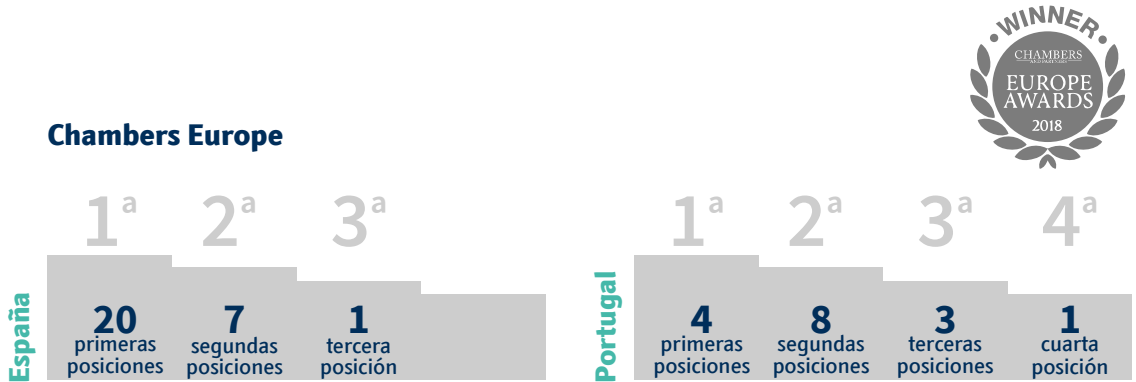
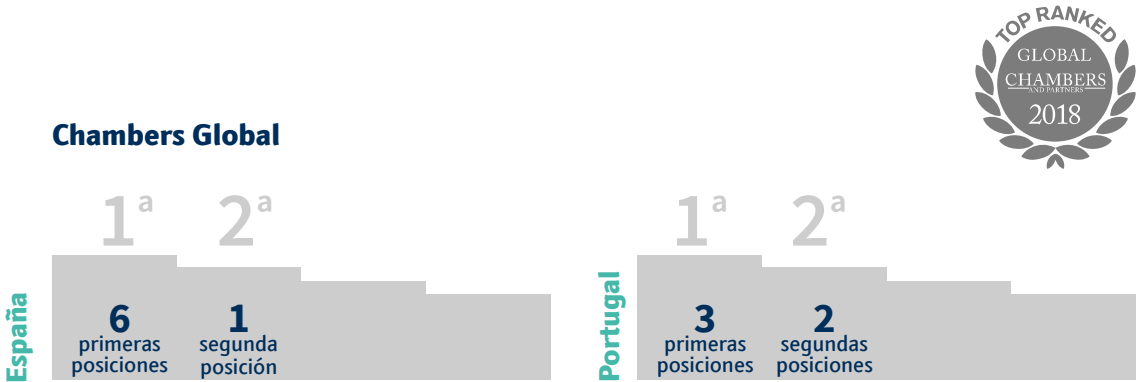
- Mejor reestructuración fiscal europea del año (European Tax Restructuring Deal of the Year) por la reestructuración de Abengoa



Who's Who Legal 2018

- Mejor despacho de abogados en España

Posiciones en los principales directorios 2018



Puesto número 1 en el ranking de operaciones por valor en España en 2018



Uría
Menéndez 61.498



Uría
Menéndez 61.668

Iberian Lawyer

2018 Rank 1º
2017 Rank 1º

Uría
Menéndez

CLASIFICACIÓN EN ESPAÑA

Por valor en millones de euros.
No se tiene en cuenta a bufetes que no tienen oficina en España.

	Firma	Intervalo	
		Valor*	Nº
1	Uría Menéndez	61.498	47
2	Freshfields	49.812	16
3	Allen & Overy	47.931	30
4	Garrigues	47.203	92
5	Clifford Chance	46.211	20
6	Davis Polk & Wardwell	42.954	5
7	DLA Piper	39.963	21
8	Herbert Smith Freehills	36.380	9
9	Linklaters	26.653	16
10	Pérez-Llorca	25.623	38

*Cambio de divisa realizado el 19-1-19.
Fuente: Mergermarket.

‘TOP TEN’ EN PENÍNSULA IBÉRICA

Clasificación por valor. En millones de euros.

	Firma	Intervalo	
		Valor*	Nº
1	Uría Menéndez	61.668	50
2	Linklaters	52.151	22
3	Freshfields Bruckhaus Deringer	49.812	16
4	Allen & Overy	49.740	31
5	Garrigues	47.415	96
6	Clifford Chance	46.211	20
7	Davis Polk & Wardwell	42.954	5
8	DLA Piper	39.964	22
9	Herbert Smith Freehills	36.380	9
10	Gianni Origoni Grippo	35.487	3

*Cambio de divisa realizado el 19-1-19.
Fuente: Mergermarket.

URÍA MENÉNDEZ ha sido reconocida como la marca más prestigiosa entre las firmas de abogados en España según el estudio realizado por Iberian Lawyer y publicado en diciembre de 2018.

2018 Rank	2017 Rank	Firm
1	1	Uría Menéndez
2	3	Garrigues
3	2	Cuatrecasas
4	6	Clifford Chance
5	4	Pérez-Llorca
6	7	Gómez-Acebo & Pombo
7	5	Baker McKenzie
8	18	Bird & Bird
9	14 =	PwC
10 =	10	Allen & Overy
10 =	n/a	Eversheds Sutherland
12	n/a	CMS
13	8	Linklaters
14	19	Herbert Smith
15	17	Ashurst
16 =	n/a	Roca Junyent
16 =	n/a	Watson Farley & Williams
18 =	14	EY
18 =	n/a	Ramón y Cajal
20	19 =	Freshfields

Fuente: Iberian Lawyer

A decorative diagonal banner spanning the top right of the page. It features a modern office interior with glass partitions and wooden columns on the left, transitioning into a lush vertical garden with various green plants on the right.

3

¿CÓMO TRABAJAMOS?

MARCO DE ACTUACIÓN

El Despacho desarrolla su actividad profesional de forma responsable para contribuir al progreso económico, social y medioambiental, manteniendo el firme compromiso con sus valores y la voluntad de ser un eje de ayuda para la sociedad como partícipe de la función pública de administración de justicia.

URÍA MENÉNDEZ cuenta con una Política de Responsabilidad Social Corporativa en la que se recogen los compromisos de la firma con los derechos humanos, las personas, el medio ambiente y el entorno en el que opera. Esta política, aprobada por el Consejo de Administración, es parte de nuestra estrategia de excelencia y persigue situar al Despacho a la vanguardia de las mejores prácticas en este ámbito.

La Política de Responsabilidad Social Corporativa está disponible en la intranet; todas las personas que integran el Despacho tienen la obligación de conocer, comprender y cumplir los compromisos que en ella se contienen.

URÍA MENÉNDEZ considera grupos de interés a todas aquellas personas o colectivos que pueden verse afectados por la actividad del Despacho. Tras un proceso de análisis, hemos identificado los siguientes grupos de interés: profesionales (abogados y no abogados), clientes, socios, estudiantes de derecho, antiguos profesionales del Despacho y proveedores y colaboradores.

Principales canales de comunicación con nuestros grupos de interés

Canales internos

- ▶ Memoria de Sostenibilidad
- ▶ Intranet
- ▶ Portales del socio y del *counsel*
- ▶ Almuerzos mensuales de socios
- ▶ Comedor de socios y *counsels*
- ▶ Buzón de sugerencias
- ▶ Comunicaciones del socio presidente y el socio director
- ▶ Plataforma interna de evaluación
- ▶ Revista *UM Noticias*
- ▶ Foros de debate
- ▶ Presentación anual estratégica del socio director
- ▶ Programas de *mentoring* y acompañamiento
- ▶ Reuniones anuales de las áreas de práctica
- ▶ *Afterworks*

Canales externos

- ▶ Memoria de Sostenibilidad
- ▶ Web corporativa: www.uria.com
- ▶ Redes sociales
- ▶ Revista *Actualidad Jurídica*
- ▶ Publicaciones externas
- ▶ Envíos digitales: noticias, circulares, comunicados, etc.
- ▶ Presencia en medios de comunicación: artículos, entrevistas, etc.
- ▶ Presentaciones en universidades y escuelas de negocio
- ▶ Ferias de empleo y jornadas de puertas abiertas a estudiantes
- ▶ Portal de *Alumni*
- ▶ Eventos presenciales

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

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



Oficina de Bruselas

EL TALENTO: NUESTRO GRAN ACTIVO

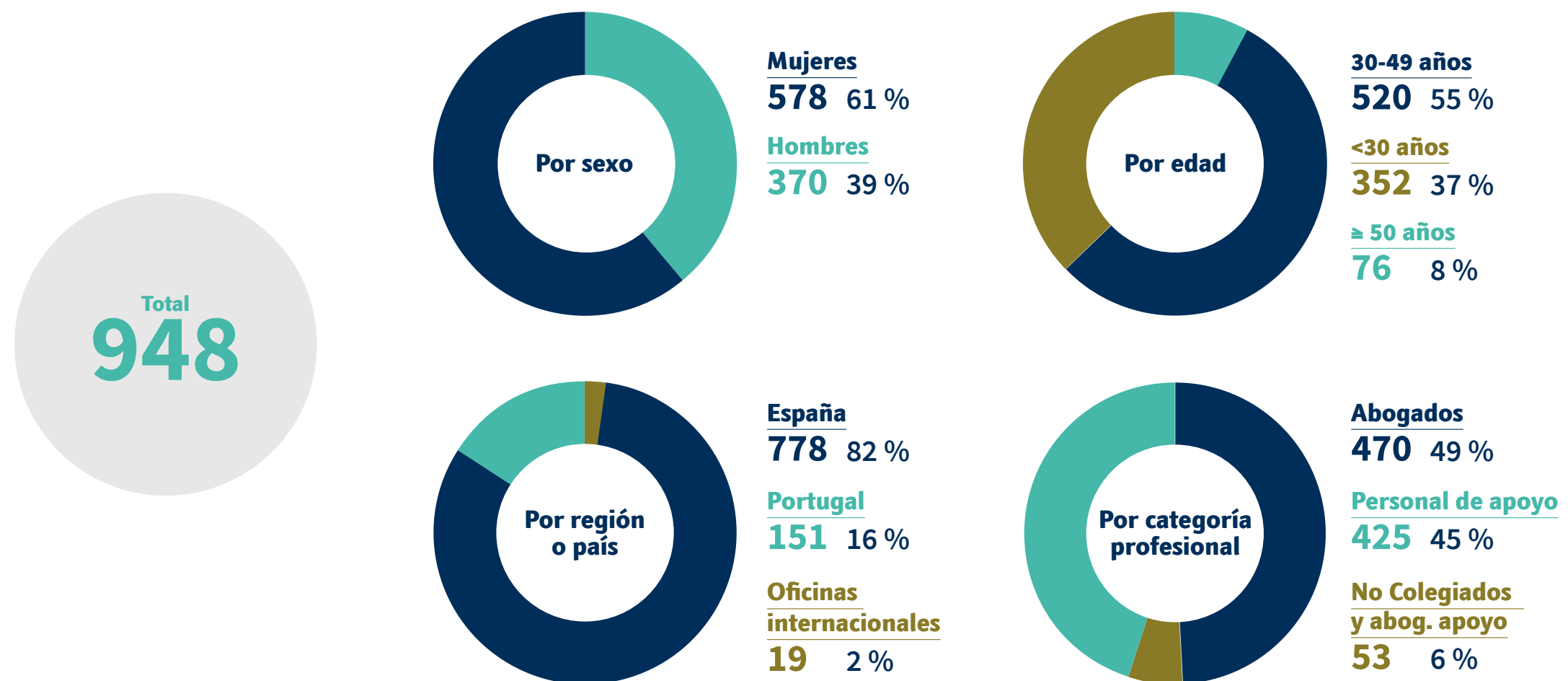
Equipo profesional

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

En 2018 nuestra plantilla estaba formada, además de por nuestros socios, por 948 personas, con un elevado componente de diversidad demográfica (de género, lengua, edad o cultura) y experiencial.

Nuestra plantilla en 2018*

* En el cómputo del equipo se han tenido en cuenta los empleados de todas las oficinas, incluyendo los abogados de las oficinas portuguesas de Lisboa y Oporto a pesar de que no están sujetos al régimen laboral español. A 31 de diciembre de 2018, el Despacho contaba con 102 abogados y estagiarios portugueses.



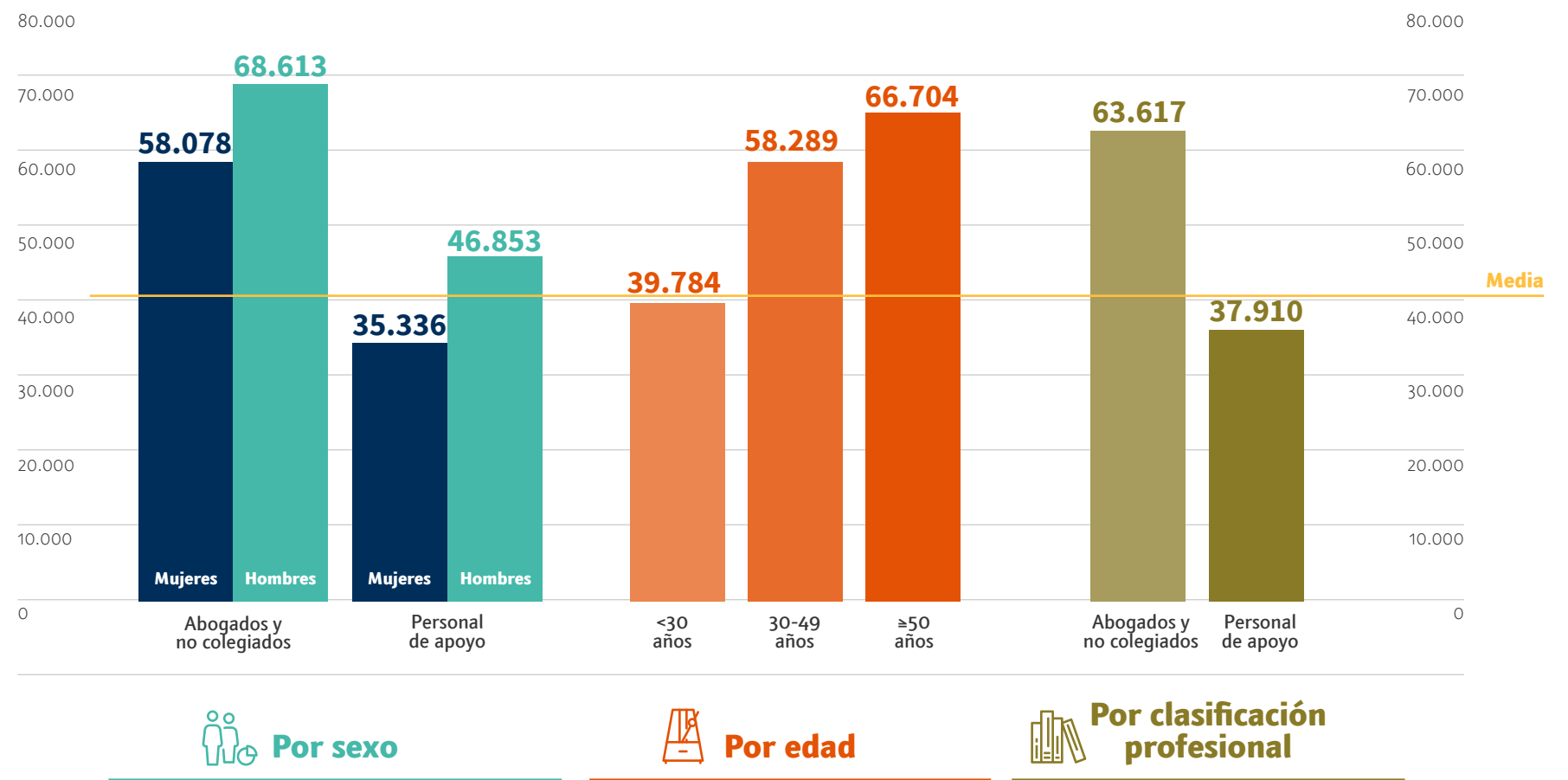
Más del 95 % de la plantilla con vínculo laboral con el Despacho tiene un contrato indefinido. En el Anexo 1 se detallan los datos de distribución de modalidades de contrato y jornada por sexo, edad, clasificación profesional y país, así como los despidos, clasificados también por sexo, edad y categoría profesional.

En España, el 100 % del personal de apoyo que mantiene una relación laboral ordinaria con el Despacho está cubierto por convenio colectivo. Los abogados, encuadrados en el régimen laboral especial previsto en el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, no están cubiertos por convenio colectivo al no existir ningún convenio específico para los despachos de abogados. Los abogados de las oficinas portuguesas de Lisboa y Oporto no tienen contrato de naturaleza laboral con el despacho. El 98 % del personal de apoyo portugués está cubierto por convenio colectivo.

Distribución de la remuneración media de la plantilla del Despacho en 2018*

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

Cifras en euros



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

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

Equidad salarial en 2018

Abogados	3,48 %
Personal de apoyo	3,29 %
Total Despacho	3,39 %

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

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



Oficina de Nueva York



Oficina de Londres

Desarrollo profesional de los abogados

Proceso de selección

Nuestro proceso de selección de abogados se caracteriza por ser cercano y, a la vez, exigente. Se basa en un modelo que consiste en contratar todos los años a jóvenes en la universidad y asignar a cada uno de ellos un tutor o maestro que se encarga de enseñarle la profesión y de potenciar su desarrollo profesional.

Nos esforzamos por tener un lugar de trabajo estimulante y dinámico, donde priman la búsqueda constante de la excelencia, el compañerismo y la solidaridad.

El Despacho participa en foros de empleo, celebra sesiones de puertas abiertas para los alumnos y realiza presentaciones en numerosas universidades, fundamentalmente en España y Portugal. Además de la información que proporcionamos a los candidatos a través del folleto y el vídeo de selección, URÍA MENÉNDEZ trata de involucrar a sus abogados en todas esas acciones de presentación y en el mismo proceso de selección para que los candidatos tengan información de primera mano sobre el día a día en el Despacho.


Buscamos a graduados en Derecho con pasión por el derecho y con inquietudes, entusiasmo y simpatía.

Ofrecemos excelentes condiciones para el desarrollo personal y profesional, continuidad en el Despacho por un periodo de 2 años, salvo supuestos excepcionales, un plan de carrera claro y un paquete retributivo muy competitivo.

Seleccionamos también a alumnos de los últimos años de grado para que realicen prácticas en el Despacho durante los meses de verano.

Las entrevistas del proceso de selección las realizan los socios y counsels del Despacho, que, entre todos, dedican una media de 1.500 horas anuales a la captación de talento. Los entrevistadores tratan de conocer al candidato no solo por sus conocimientos jurídicos y de idiomas, sino también por sus inquietudes y su curiosidad por el entorno, valorando su encaje personal en el Despacho.

Movilidad internacional en 2018

 **24**
Desplazamientos de abogados de Uría Menéndez a otras oficinas de la firma

 **16**
Abogados visitantes procedentes de firmas internacionales

Asimismo, como parte de su desarrollo profesional, nuestros abogados tienen la oportunidad de trabajar en el extranjero. En 2018 se han realizado 24 desplazamientos de abogados de URÍA MENÉNDEZ a otras oficinas de la firma, 10 a despachos de otros países y 10 a clientes. Hemos recibido a 16 abogados visitantes procedentes de firmas internacionales.



1.500

Horas anuales dedicadas a la captación de talento por socios y counsels



102

Profesionales contratados en 2018, de los cuales 52 son mujeres



5

Promociones a socio en 2018, de los cuales 2 son mujeres

Desarrollo de carrera

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

Plan de carrera	Plan de formación
<p>1* GRADUADO DEL MÁSTER DE ACCESO A LA ABOGACÍA</p> <p>Prácticas obligatorias del máster en Uría Menéndez.</p> <p>GRADUADO</p> <p>Contrato laboral hasta la colegiación como abogado.</p> <p>ABOGADO DE PRIMER AÑO</p> <p>Colegiación y contrato de trabajo indefinido sujeto al Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre.</p> <p>Uría Menéndez ofrece a todos los alumnos del máster de acceso continuidad después del periodo obligatorio de prácticas del máster, con dos rotaciones en el primer año en distintas áreas de práctica u oficinas.</p> <p>Duración: 1 año.</p>	<p>GRADUADO DEL MÁSTER DE ACCESO A LA ABOGACÍA + GRADUADO + ABOGADO DE PRIMER AÑO</p> <p>Asignación a un tutor, socio o <i>counsel</i> del Despacho, que acompañará al abogado en todas sus etapas profesionales en Uría Menéndez.</p> <p>Durante los primeros meses, la formación interna está especialmente dirigida a ayudar en la preparación de la prueba nacional de aptitud y a conocer más de cerca las herramientas necesarias para la llevanza de asuntos profesionales (uso de recursos de información jurídica, redacción, deontología y prevención de blanqueo, casos de estudio sobre asuntos llevados por el Despacho, etc.)</p>
<p>2 ASOCIADO JÚNIOR</p> <p>Asignación a un grupo de práctica.</p> <p>Duración: 3 años.</p>	<p>ASOCIADO JÚNIOR. Programa de formación con el IE Business School: IE-UM Professional Development Program for Lawyers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirigido a los asociados júnior de todas las oficinas ibéricas • 140 horas de formación impartidas en las instalaciones del IE Business School de Madrid • Sesiones repartidas durante 3 años, en los meses de marzo, junio, septiembre y noviembre • Contenido jurídico impartido por abogados de Uría Menéndez; materias económico-empresariales y habilidades impartidas por profesores del IE Business School en inglés • Expedición de certificaciones anuales y de un diploma final conjunto IE-Uría Menéndez
<p>3 ASOCIADO SÉNIOR</p> <p>Duración: 3-4 años.</p>	<p>ASOCIADO SÉNIOR, ASOCIADO PRINCIPAL, SOCIO</p> <p>La formación en Uría Menéndez continúa durante todas las etapas de la carrera profesional, con programas específicos de formación en colaboración con las principales escuelas de negocio del país (los asociados sénior, por ejemplo, cuentan con un programa de formación organizado con ESADE).</p> <p>Estos programas refuerzan no solo los conocimientos jurídicos, sino también importantes habilidades, como el liderazgo, la gestión del tiempo, el <i>networking</i>, la dirección de equipos, el desarrollo de negocio o la dirección de proyectos.</p>
<p>4 ASOCIADO PRINCIPAL/ASOCIADO COORDINADOR</p> <p>Duración: 3 años.</p>	
<p>5 SOCIO / COUNSEL</p>	



Miembros del Programa Alumni

1.300

abogados

Programa Alumni

Nos gusta mantener el contacto con los abogados que han trabajado en el Despacho y para ello contamos con un Programa *Alumni* del que forman parte aproximadamente 1.300 abogados. Son abogados de 31 nacionalidades que trabajan en 35 países y con los que mantenemos el contacto a través de diferentes eventos que realizamos cada año.

*** PORTUGAL: ADVOGADO ESTAGIÁRIO**

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

Plan de formación: Sesiones de formación semanales con abogados internos y reoutados profesores, magistrados y juristas.

Formación específica: argumentación y redacción jurídica, elaboración de dictámenes, como realizar una auditoría jurídica, etc.

Plan de Desarrollo del Talento Profesional

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

Desde el PDTP promovemos la máxima flexibilidad y eficiencia en la gestión del tiempo de trabajo, se facilitan medidas de integración de la vida personal y profesional y se fomenta el desarrollo profesional a través de planes como:

- ▶ Programas de *mentoring* y acompañamiento, que tienen por finalidad acompañar a los asociados principales y sénior, respectivamente, en distintas etapas de su carrera profesional, para ofrecerles apoyo, orientación y las herramientas necesarias para el desarrollo pleno de sus capacidades en el momento concreto de la carrera en el que se encuentren.
- ▶ Programas de liderazgo, que pretenden potenciar el liderazgo de nuestras abogadas sénior ofreciéndoles herramientas que permitan su desarrollo profesional y un liderazgo de equipo efectivo. Se trata tanto de programas organizados internamente como de otros organizados por terceros, a nivel nacional e internacional.

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

En el ejercicio 2018, han participado 82 abogados en los programas de *mentoring* y acompañamiento, y 25 abogadas en los cursos de liderazgo. Asimismo, nuestros abogados han participado en 50 acciones de *networking*.



Oficina de Barcelona, jornada de puertas abiertas

Desarrollo profesional del personal de apoyo

Proceso de selección

El personal de apoyo está compuesto por los mejores profesionales de una gran variedad de ámbitos, desde el apoyo al trabajo diario de los abogados hasta la gestión financiera de la firma y el desarrollo y aplicación de tecnologías punteras en el sector legal.

Son personas comprometidas, con iniciativa y orientadas al detalle, ya que su objetivo fundamental es colaborar con los abogados en la consecución de la misión de la firma: brindar a nuestros clientes un asesoramiento jurídico excelente y un servicio del más alto nivel en todos los aspectos.

La calidad y la excelencia son claves en todos los procesos de selección que llevamos a cabo.

Plan de carrera

Las estructuras de los departamentos de apoyo del Despacho son horizontales. Están formados habitualmente por equipos pequeños y especializados, cuyo principal objetivo es apoyar a los abogados.

El personal de apoyo se somete cada año a un proceso de evaluación del desempeño. En este año 2018 se ha consolidado el nuevo modelo de evaluación Supera-T, una herramienta que ha permitido avanzar en la objetivación de la valoración del desempeño y realizar un seguimiento de la evaluación profesional y la formación del evaluado. Esta nueva herramienta facilita, además, vías de comunicación más eficaces entre el evaluador y el evaluado.

Existe un programa de movilidad interna para que todas las personas de apoyo que tengan inquietud por cambiar de puesto o quieran promocionar dentro del Despacho pueden optar a las vacantes generadas en otros departamentos, siempre y cuando cumplan con los requisitos necesarios para cubrir el puesto. Las vacantes son anunciadas por el Departamento de Recursos Humanos en la intranet; los candidatos internos que encajen tienen prioridad frente a los externos.

SUPERA-T
Modelo de Evaluación del Desempeño



Oficina de Lisboa



Oficina de Lisboa

Formación

La formación de todo el personal de URÍA MENÉNDEZ se coordina a través del Campus UM, que es gestionado por un claustro formado por miembros de la firma.

El Campus UM dispone de una herramienta digital en la que, además de la biblioteca, organiza la gestión del conocimiento y la formación en cinco escuelas:

- **Escuela de Derecho**
- **Escuela de Habilidades**
- **Escuela de Deontología y Cumplimiento**
- **Escuela de Tecnología**
- **Escuela de Idiomas**

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

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

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

Formación interna por Escuelas en 2018

FORMACIÓN INTERNA	Núm. sesiones	Núm. asistentes	Duración (h)
Escuela de Derecho	449	10.255	563
Escuela de Habilidades	332	4969	555
Escuela de Idiomas	695	3483	1041,5
Escuela de Tecnología	185	1176	375,25
Escuela de Deontología	80	2314	111,55
Total formación interna	1741	22.197	2646,3

El Despacho promueve, además, la asistencia de sus profesionales a sesiones de formación externa.

FORMACIÓN EXTERNA	Núm. sesiones	Núm. asistentes	Duración (h)
Formación externa	256	276	4007,8
Total formación externa	256	276	4007,8

Las horas de formación recibidas por los integrantes del Despacho varían en función del estado del plan de carrera en que se encuentren y de las escuelas del Campus UM. En 2018, las horas totales de formación recibidas por cada categoría profesional han sido las siguientes:

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

Formación dirigida a la categoría profesional de	Núm. sesiones	Núm. asistentes	Duración (h)
Abogados y graduados	1.607	19.331	5255,05
Personal de apoyo	128	804	926,7
Conjunta	262	2338	472,35
Total horas de formación	1997	22.473	6654,1

En los **programas de formación interna** han colaborado 312 profesores, de los que 246 son internos (79 %) y 66 externos (21 %).



Cifras relevantes de 2018



Horas impartidas

6.654,1



Asistentes

22.473



Sesiones

1.997



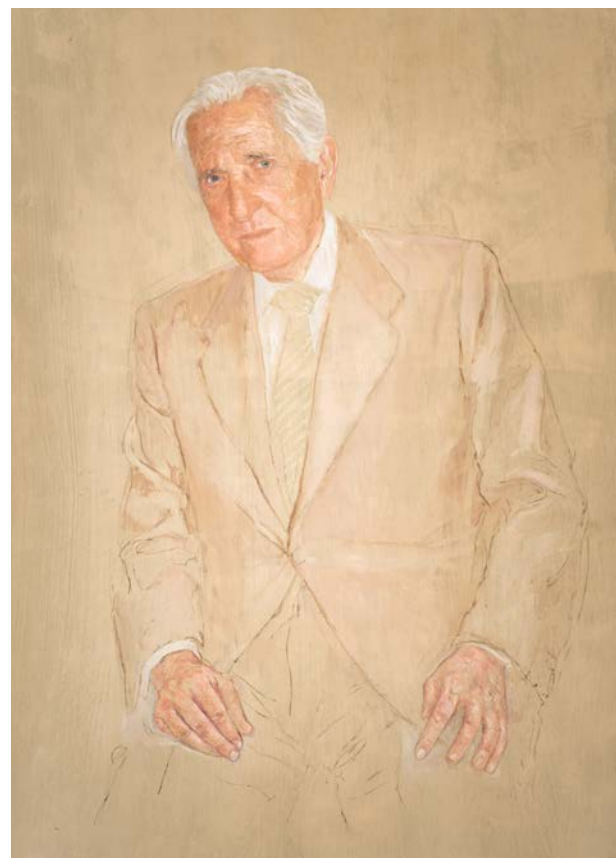
Profesores de formación interna

312



Promedio de sesiones
internas por día

4,8



Daniel Quintero. "D. Rodrigo Uría González", 2001.
Oficina de Madrid



Daniel Quintero. "D. Aurelio Menéndez", 2017. Oficina de Madrid

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

Foros de debate celebrados en 2018:

- ▶ La cultura madrileña como motor económico de nuestra región
- ▶ La digitalización en el sector financiero: impacto y perspectivas
- ▶ Los juristas preguntan y el economista responde
- ▶ Aprender del pasado, aportar al futuro
- ▶ La ciencia reta al envejecimiento

Igualdad

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

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

- ▶ **Medidas orientadas a incorporar la flexibilidad a nuestro trabajo diario tanto en lo que respecta a la jornada como al lugar donde se trabaja (planes de teletrabajo).**
- ▶ **Compromiso con la inversión en tecnología que facilite y haga eficiente el trabajo desde fuera del**

Despacho (equipos portátiles, conexión a través de VPN, conectividad gratuita, herramientas de gestión de dispositivos móviles, etc.).

- ▶ **Incremento de las vacaciones anuales, planificación y gestión activa de los periodos de vacaciones y el disfrute de tardes libres al mes.**
- ▶ **Complemento del 100 % del salario durante las bajas de maternidad, paternidad e incapacidad temporal.**
- ▶ **Puesta a disposición de determinados servicios que permiten una mejor gestión de la vida personal (servicio de fisioterapia y osteopatía, comedores, tintorería, arreglos de zapatos y costura, agencia de viajes, etc.).**
- ▶ **Posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas de trabajo.**

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

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

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



Imágenes del Folleto de Selección 2018

La gestión de la diversidad

La diversidad, en su más amplio sentido, es hoy en día un hecho en URÍA MENÉNDEZ del que estamos particularmente orgullosos. Entre nosotros hay representación de género, de diferentes colectivos (LGBTI, por ejemplo) y de distintas generaciones.

El reto que tenemos por delante y al que nos orientamos, con las diversas medidas en marcha, es integrar y dar valor a esa diversidad.

El objetivo estratégico de URÍA MENÉNDEZ es impulsar el desarrollo del talento en el seno de una organización excelente. Ese talento es —y lo será cada vez más— diverso y, por tanto, diversas son y serán las formas de desarrollarlo y gestionarlo.

Uría Menéndez ha firmado el Charter de la Diversidad.



Oficina de Bilbao (Torre Iberdrola)

Un talento diverso


Universidades
63


Idiomas
13


Nacionalidades
25


Generaciones
3

Discapacidad

En su búsqueda por el talento y la excelencia profesional, URÍA MENÉNDEZ participa en distintas iniciativas relacionadas con la discapacidad. Actualmente, el Despacho tiene contratadas a 12 personas con discapacidad, y el objetivo es seguir trabajando para que este colectivo crezca.

Cubrimos casi la totalidad de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad regulada en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, mediante contrataciones de trabajadores con discapacidad.

Plan Familia

apoya la integración social y laboral de familiares discapacitados

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

En 2018 merece destacarse la colaboración con las entidades DOWN MADRID, para el apoyo a personas con síndrome de Down en su integración laboral, y PRODIS, para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual a través de tareas administrativas que se desarrollan en el Despacho.

En 2018, la sede de Madrid de URÍA MENÉNDEZ estrenó nuevo edificio en la calle Suero de Quiñones, 42 ("Edificio Aurelio Menéndez"). Este edificio es totalmente accesible, cuenta con rutas de acceso libres de escalones para llegar a los espacios, anchos de puertas y pasillos diseñados para poder pasar con sillas de ruedas, aseos adaptados, etc.

12 personas con discapacidad contratadas a 31 de diciembre de 2018

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

LGBTI & Allies Desk

El LGBTI & Allies Desk nació en 2017 como un grupo de afinidad de personas de URÍA MENÉNDEZ —sean o no LGBTI— comprometidas en promover una mayor integración de esta diversidad. Se trata, en definitiva, de fomentar la captación, retención y desarrollo del talento diverso, creando un entorno inclusivo y potenciando redes de desarrollo socioprofesional.

El LGBTI & Allies Desk promueve acciones de *networking* interno y también externo, a través de la

participación en los principales foros empresariales en materia de diversidad e inclusión LGBTI. En 2018, el Despacho constituyó, como entidad fundadora, la Asociación Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI+ (REDI), de cuya Junta Directiva es miembro. Esta asociación promueve la inclusión LGBTI en el ámbito empresarial. Asimismo, participamos regularmente en el Best Friends LGBT Group, compuesto por los grupos de afinidad LGBTI de los despachos europeos con los que tenemos una relación más estrecha y en otros eventos y foros en materia de diversidad e inclusión organizados por la CEOE, el Instituto de Empresa y otras instituciones públicas.

El LGBTI & Allies Desk, además, trata de sensibilizar y difundir el conocimiento de la diversidad LGBTI en el Despacho a través del Programa de Aliados, que incluye la promoción de adhesiones a la figura del aliado, su formación y su reconocimiento mediante la entrega anual de un certificado al Aliado de Honor y la celebración de sesiones informativas en materia de diversidad e inclusión.

En 2018, entre otros proyectos, el Despacho ha participado en el Proyecto "Advancing in LGBT Diversity Management in the Public and Private Sector", financiado por la UE y promovido por los Gobiernos español y portugués, junto con otras empresas y universidades de España y Portugal, y en la convocatoria 2018 de EMIDIS (FELGBT), y ha recibido mención en el Informe Aequalis del Gender & LGTB Lab.

A través del

LGBTI & Allies Desk

promovemos la diversidad y la inclusión LGBTI

Salud y bienestar laboral

URÍA MENÉNDEZ es consciente de que su actividad no entraña riesgos laborales de especial gravedad, aunque nuestro objetivo es garantizar a todos nuestros profesionales el máximo nivel de protección posible frente a estos riesgos. Por ello, prestamos especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con su seguridad, su salud y su bienestar. El Despacho cumple con todas las previsiones en materia de salud y seguridad previstas en los convenios colectivos de aplicación.

URÍA MENÉNDEZ dispone de un servicio de prevención propio para las especialidades preventivas técnicas, y ha desarrollado e implantado un plan de prevención de riesgos laborales y una política de prevención de riesgos laborales.

En 2018 se han impartido un total de 434 horas de formación en materia de seguridad y salud (49 acciones formativas y 312 asistentes), campañas periódicas de reconocimientos médicos laborales (309 reconocimientos), y se mantienen actualizados y operativos los planes de emergencia de las diferentes oficinas (con simulacros anuales en la mayoría de ellas). El Servicio de Prevención tiene una clara vocación de servicio hacia todos los miembros del Despacho, lo que se traduce, entre otros aspectos, en la atención personalizada de cualquier duda, solicitud y sugerencia planteada por los miembros del Despacho respecto a cuestiones relativas a la seguridad y salud laboral. En el año 2018 se han respondido cerca de 300 solicitudes.

URÍA MENÉNDEZ tiene implantado el Programa de Promoción de la Salud *humanum*, que agrupa todas las acciones relacionadas con el cuidado y la mejora de la salud y el bienestar de las personas que trabajan en el Despacho.



Torneo de fútbol Best Friends

En el año 2018, este programa impulsó las campañas de vacunación contra la gripe (136 personas vacunadas) y de donación de sangre (115 donantes), y en su marco se han celebrado varios cursos de primeros auxilios y de manejo del desfibrilador y reanimación cardiopulmonar.

Desde el 1 de enero de 2019, el Programa *humanum* ha puesto en marcha un servicio de apoyo al empleado en materia de salud y bienestar, cuya finalidad es proporcionar apoyo médico y psicológico. Dicho servicio, abierto a todos los miembros del Despacho y a sus familiares directos, presta asesoramiento sobre aspectos tanto emocionales como médicos, buscando fomentar un estado positivo de la salud en sentido amplio.

Siempre con el objetivo de favorecer hábitos saludables, el Despacho cuenta con servicios presenciales de fisioterapia en las oficinas de Madrid y Barcelona —y con acuerdos ventajosos con centros externos en el resto de las oficinas—, se proporciona fruta gratuita en todas las oficinas ibéricas y se impulsan actividades del UM Sports Club, en colaboración con el ClubUM, como el club de *running* en Madrid, Valencia y Barcelona, cursos de taichí, gimnasia de mantenimiento

Agrupamos las acciones relacionadas con el bienestar laboral en el

Programa de Promoción de la Salud *humanum*

y *mindfulness* en Madrid, clases de yoga en Barcelona, gimnasio en la oficina de Lisboa, y campeonatos de fútbol, baloncesto y pádel.

En 2018 el Despacho ha participado en las Jornadas familiares “VIVE” en colaboración con la Fundación Pro CNIC y la Fundación SHE, una iniciativa especialmente dedicada a los niños con la que se pretende inculcarles de forma lúdica hábitos saludables para su vida futura.

La tasa de absentismo en 2018 fue del 1,33 %

España	Portugal	Oficinas internacionales*
Mujeres 1,80	Mujeres 1,38	-
Hombres 0,86	Hombres 1	-

*No se dispone de datos de las oficinas internacionales.

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

* No se dispone de información de las oficinas no ibéricas, por lo que los datos que se indican son válidos para el 98 % de la plantilla.

El índice de frecuencia representa el número de accidentes ocurridos por cada millón de horas trabajadas y el índice de gravedad, el número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas



UM runners, Carrera en marcha contra el cáncer 2018

ClubUM

Participantes en actividades organizadas por el ClubUM en 2018



132

Participantes en torneos de pádel



140

Participantes en carreras solidarias



147

Visitantes a exposiciones



248

Participantes en fiestas infantiles

81 adultos 167 niños



292

Asistentes a afterworks



30

Asistentes a reuniones bimensuales del Club de Lectura

El ClubUM tiene por objetivo fomentar y reforzar la relación entre todas las personas que forman parte de URÍA MENÉNDEZ a través de la coordinación y organización de actividades de ocio de ámbito cultural, deportivo, lúdico y benéfico, estas últimas en coordinación con la Fundación Profesor Uría.

Existe un comité promotor, con representación en prácticamente todas las oficinas, que decide sobre las actividades que se ponen en marcha y trata de asegurar la participación del mayor número de personas posible. En 2018 se han organizado actividades como torneos de pádel, carreras solidarias, visitas a exposiciones o reuniones del Club de Lectura.

EN BUSCA DE LA EXCELENCIA CON NUESTROS CLIENTES

Asesoramiento jurídico excelente

URÍA MENÉNDEZ tiene como prioridad prestar un servicio excelente a sus clientes y desarrollar una cultura fuertemente orientada a entender, satisfacer y anticipar sus necesidades.

El Despacho cuenta con una estrategia de clientes diseñada en torno a tres ejes de trabajo: clientes, sectores y mercados estratégicos. Nos esforzamos por alcanzar un entendimiento profundo de las necesidades de estos tres ejes, su regulación, el entorno competitivo de las compañías y las últimas tendencias del mercado para responder a las necesidades de nuestros clientes con eficacia y proactividad.

Cada uno de estos ejes cuenta con un plan de trabajo específico con objetivos concretos e indicadores asociados para poder evaluar nuestro desempeño y la medida en la que alcanzamos los estándares de trabajo que nos hemos marcado en la calidad del asesoramiento y del servicio que prestamos.

Estrategia internacional

Nuestro modelo de negocio está centrado en el mercado ibérico (España y Portugal) y en Latinoamérica (a través de Philippi, Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uría, con oficinas en Chile, Colombia y Perú, y oficina propia en México).

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

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

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

Desks (países o regiones)



PPU. El estudio iberoamericano



Un equipo consolidado.
Alcance regional y multidisciplinar

PPU es el estudio iberoamericano
de referencia por su:

- ▶ presencia directa en Latinoamérica
- ▶ propuesta integral de servicios, y
- ▶ vocación de excelencia

3

países

Chile, Colombia
y Perú

4

oficinas

Santiago, Bogotá,
Barranquilla y Lima

611

personas

237 personal de apoyo

374

abogados

56 socios



Reconocido internacionalmente.
Liderazgo regional

Líderes en los directorios legales
internacionales más prestigiosos

13 áreas en banda 1

88% de socios en ranks

Chambers & Partners 2018

7 premios internacionales

CHILE

"Best firm in Chile"

Euromoney Legal Media Group
(LMG) Awards 2018

COLOMBIA

"Woman in Law Awards:
Latin America 2018"

Chambers & Partners 2018

PERÚ

"Deal of the Year 2018:
Best Transport Financing"

Latin Finance 2018

Philippi
Prietocarrizosa
Ferrero DU
&Uría



Clientes y
experiencia

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

Más de

3.000 clientes

30 % compañías
multinacionales

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

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

Satisfacción del cliente

En URÍA MENÉNDEZ tenemos como objetivo prioritario la generación de valor para nuestros clientes y la aspiración de ser su asesor de referencia para sus cuestiones estratégicas sobre la base de la confianza mutua. Desarrollamos relaciones a medio y largo plazo, más allá de la operación o del asunto concreto. Reforzamos nuestro compromiso con la excelencia en el asesoramiento legal con sistemas de gestión de calidad que garantizan que nuestro servicio responde a los más estrictos estándares de calidad, tanto desde un punto de vista técnico, de conocimiento y de experiencia como desde el punto de vista operativo.

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

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

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

► **Análisis de clientes y de desempeño del Despacho**

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

► **Evaluación de calidad y satisfacción del cliente**

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

► **Gestión de la operación y el equipo**

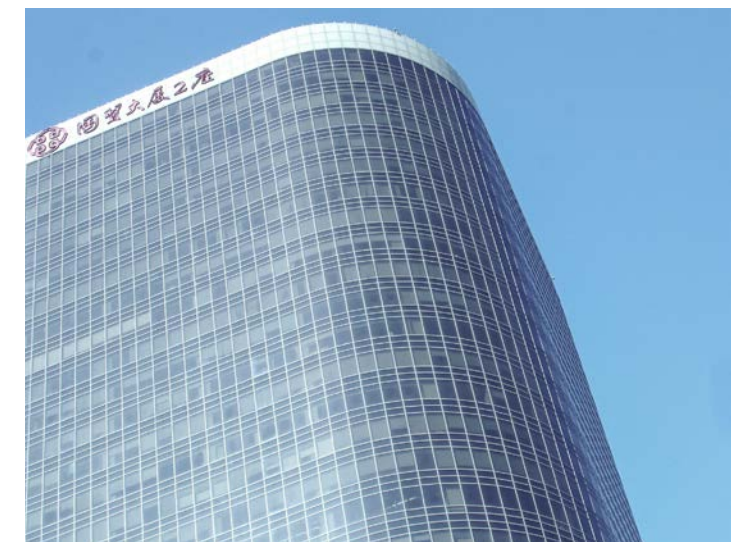
En la valoración de nuestro desempeño, realizamos auditorías internas de casos en los que hemos trabajado con el objetivo de evaluar si hemos cumplido los estándares de calidad requeridos, tanto desde un punto de vista legal como desde la perspectiva de relación con el cliente.

Confianza, seguridad y protección de datos

URÍA MENÉNDEZ ha implementado el Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 679/2016) y dispone de políticas de protección de datos personales que incluyen políticas actualizadas y adaptadas de seguridad, información y transparencia, formación interna, adaptación de documentos contractuales con clientes, proveedores y empleados, y otras políticas responsables.

En diciembre de 2017 se nombró una delegada de Protección de Datos. Su nombramiento ha sido debidamente inscrito en la Agencia Española de Protección de Datos y ha reforzado el equipo que se dedica al cumplimiento interno de protección de datos personales.

En 2018 se han creado canales de comunicación directos disponibles para los titulares de los datos.



Oficina de Pekín

Innovación y tecnología en todos los procesos

URÍA MENÉNDEZ mantiene un apuesta decidida por la innovación, tratando de detectar de manera permanente tecnologías que nos permitan ser más eficientes y prestar el mejor servicio posible a nuestros clientes. En el ejercicio 2018, y bajo el Plan Estratégico de Sistemas 2017-2020, hemos invertido en el análisis de nuevas tecnologías, en su adaptación a la práctica profesional y en la formación de los usuarios —abogados y personal de apoyo—.

Durante 2018, el Área de Tecnología e Innovación ha trabajado en varios proyectos de innovación enfocados a la mejora de la eficacia de los procesos dentro de las áreas de Gerencia (con un nuevo sistema de gestión y mejoras en el proceso de apertura de asuntos), Recursos Humanos (con el desarrollo de una nueva herramienta de evaluación) y Desarrollo de Negocio (con una nueva versión del CRM).

Inteligencia artificial: entrenamiento de dos sistemas para análisis de documentación

Estamos participando en dos proyectos con empresas punteras en este segmento que ya comercializan sus sistemas de revisión documental en el mercado anglosajón. En ambos casos, URÍA MENÉNDEZ está colaborando en el entrenamiento de sus sistemas para que comprendan y puedan entender textos legales en castellano.

Uno de los proyectos ofrece una de las plataformas de inteligencia artificial más modernas en el sector legal, desarrollada en la Universidad de Cambridge, que permitirá a la firma mejorar la eficacia en los procesos de revisión de contratos.

Programas puestos en marcha por el Área de Tecnología e Innovación en 2018



Inteligencia artificial

Entrenamiento de dos sistemas para analizar documentación

El otro ofrece una dimensión adicional, pues permitirá influir en el diseño en curso de herramientas inteligentes de archivo y catalogación. Estas nuevas funcionalidades supondrán, por una parte, un ahorro de tiempo en labores de poco valor añadido y, por otra, una mejora de la calidad de nuestra base de datos documental.

Transcripciones de los audios de las vistas de juicios mediante tecnología *speech to text*

El objetivo de este proyecto es conseguir un ahorro de tiempo importante para nuestros abogados y secretarías, facilitando la sustitución del audio por la lectura.

Nuevo desarrollo de la intranet dedicada a las áreas de práctica

En la búsqueda de nuevos mecanismos de comunicación en el entorno digital, el Despacho ha desarrollado un nuevo entorno de trabajo en el que los usuarios interactúan con las fuentes de información.

Este nuevo entorno tiene un formato actual y familiar para el usuario. Este recibe en el escritorio las noticias de actualidad jurídica y legislación que interesan, las novedades bibliográficas añadidas a la biblioteca, los



Tecnología *speech to text*

Transcripciones de los audios de las vistas de juicios

nuevos modelos de escritos incorporados a las bases de datos de gestión del conocimiento, las convocatorias a los cursos de formación que el Despacho ofrece, los nuevos vídeos de formación subidos a la videoteca, las notificaciones de los chats jurídicos internos a los que está suscrito, lo publicado en relación con él y los comentarios a las aportaciones que produce.

Toda esta información va apareciendo en la pantalla del ordenador o en el dispositivo móvil. El sistema cuenta con herramientas de selección y búsqueda que permiten al usuario elegir qué información privilegiar y ordenar el modo en que la consume. Además, el profesional recibe esta información en función de la práctica que desarrolla dentro de la firma, aunque puede suscribirse a la información de otras áreas de práctica en las que esté interesado.



Nuevo desarrollo de la intranet

Desarrollo de las áreas de práctica

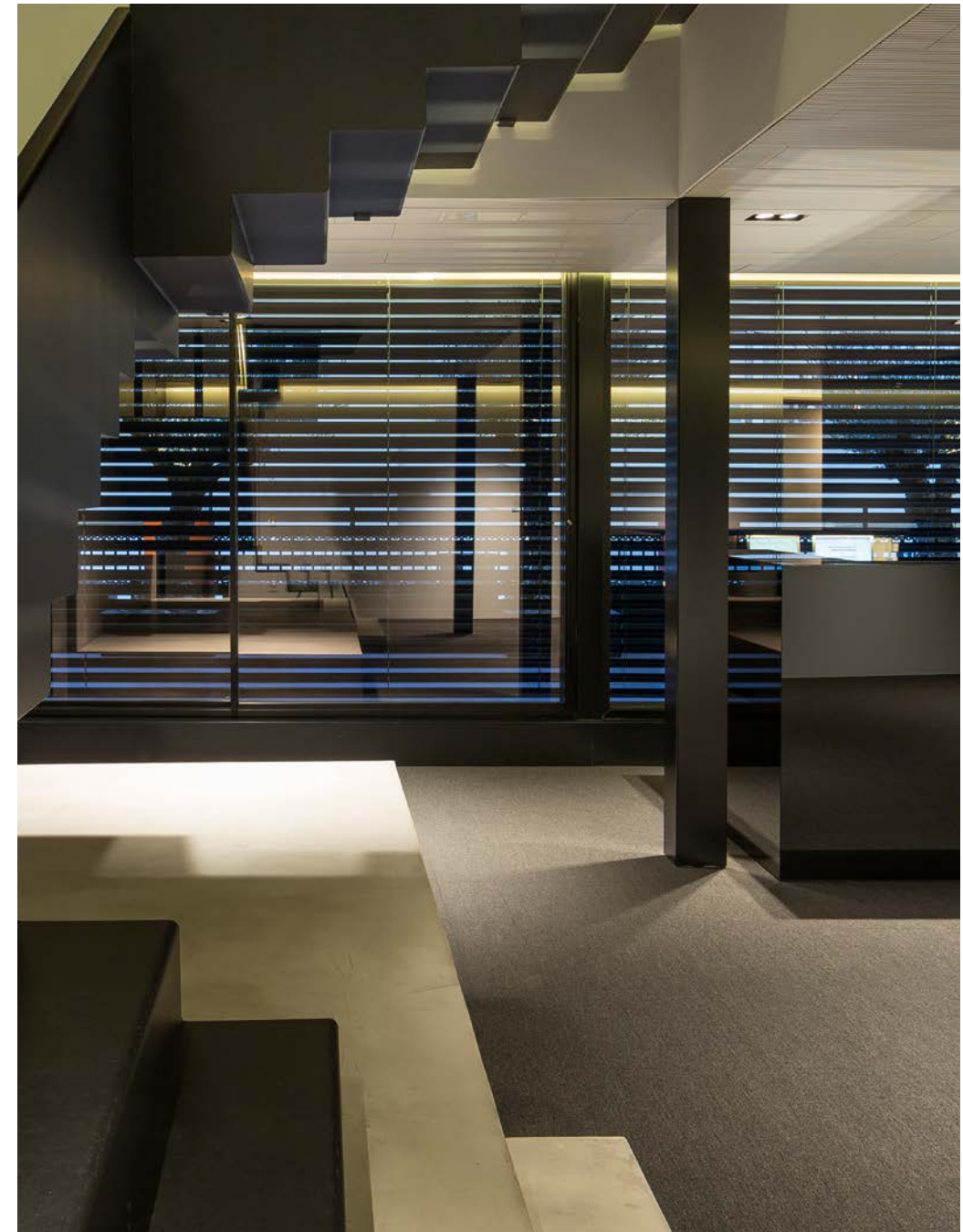
CON LA CONFIANZA EN NUESTROS PROVEEDORES Y COLABORADORES

El Despacho lidera e impulsa el compromiso con la calidad y considera a los proveedores y colaboradores como imprescindibles para la consecución de su objetivo de prestar un asesoramiento excelente al cliente, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza, la transparencia, el beneficio mutuo y el respeto a la libre competencia.

Nuestros proveedores y colaboradores están identificados como un grupo de interés relevante del Despacho en nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa, y en todas nuestras relaciones con ellos tratamos de extender la cultura del Despacho, transmitiendo el objetivo de excelencia en el servicio y los principios de actuación responsable de la firma. En este sentido, estamos desarrollando una Política de Compras, que verá la luz en 2019, para tener en cuenta cuestiones sociales y ambientales en el proceso de selección de proveedores y colaboradores, y establecer mecanismos de diálogo con ellos.

Actualmente, el Despacho fomenta la contratación de proveedores locales, que representan casi el 90 % del total de nuestros proveedores, con el objetivo de maximizar la responsabilidad y sostenibilidad de nuestras compras.

Cuando es posible, adquirimos distintos servicios y productos a través de centros especiales de empleo. En 2018, el total de servicios y productos adquiridos a estos centros representó el 5,6 % del total de compras del Despacho.



Oficina de Valencia

COMPROMISO CON LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

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

El Despacho está adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y asume un enfoque preventivo que pretende favorecer la protección del medio ambiente en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Oficina de Madrid (edificio Rodrigo Uría)

Sedes sostenibles

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

Durante el año 2018 un evaluador independiente ha realizado auditorías de medio ambiente y eficiencia energética de las instalaciones de las oficinas de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia, con un resultado satisfactorio.

Además, los dos edificios de la oficina de Madrid han recibido certificaciones de eficiencia energética LEED Gold (*Leadership in Energy & Environmental Design*) y BREEAM (*Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology*), dos sistemas de evaluación y certificación de la sostenibilidad de edificios.

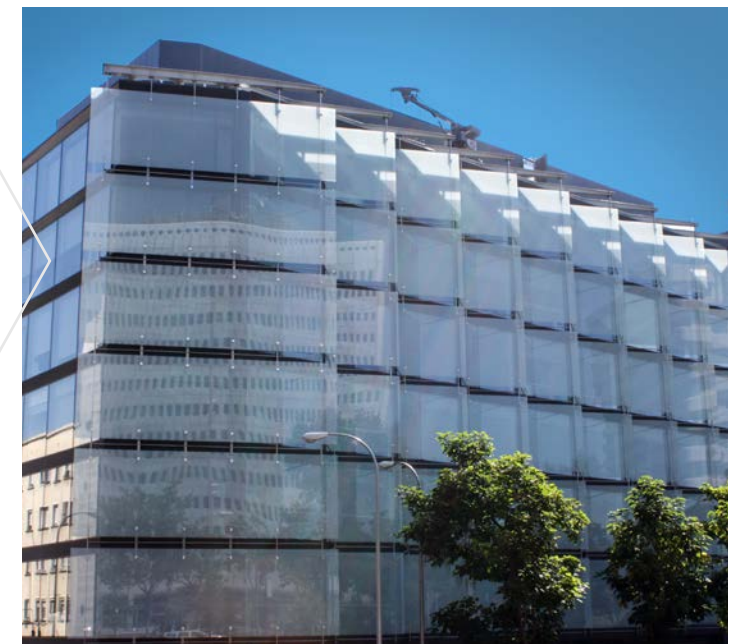


Consumos responsables

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

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

En 2018 se puso en marcha una campaña para el uso responsable del plástico, con medidas de sensibilización para reducir su consumo y para eliminar los plásticos de un solo uso.



Oficina de Madrid (edificio Aurelio Menéndez)

Medidas de fomento del consumo responsable desarrolladas en 2018

► Energía

La energía eléctrica es nuestro principal consumo energético y procede en su totalidad de fuentes externas. En 2018 se ha continuado con la reducción del consumo energético instalando sensores de movimiento y detectores de presencia en zonas específicas de los edificios, incorporando iluminación temporizada en zonas de garaje, ampliando la entrada de luz natural en zonas comunes con puertas de cristal, controlando horarios y temperaturas de climatización o introduciendo paulatinamente alumbrado LED.



Consumo de electricidad*

15.752,58

gigajulios

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

► Agua

Tratamos de realizar un consumo eficiente del agua. En 2018 hemos continuado con la implantación de mecanismos de reducción del consumo, como la instalación de grifos con sensores automáticos, aireadores, cisternas de doble descarga o señales para la concienciación de ahorro de agua.



Consumo de agua*

9.462,03

m³

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

► Papel y tóner

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



Consumo de papel*

68.385,75

kg

Consumo de tóner*

1.657

unidades

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

Gestión de residuos

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

Control de emisiones de gases de efecto invernadero

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

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

Emisiones de gases efecto invernadero (tCO₂) en 2018*

Alcance 1	16,16
Alcance 2	1.404,99
Alcance 3	1.749,78

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

Sensibilización ambiental

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



Marcelo Moscheta, "Relato da Expedição para Mensuração do Alcance dos Mananciais da Bacia do Rio Jequitinhonha", 2017. Oficina de Lisboa

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

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

En 2018 han colaborado con la Fundación Profesor Uría 523 voluntarios, con un total de 13.301 horas de voluntariado.



Programa *pro bono*

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

El trabajo *pro bono*, entendido como la prestación voluntaria de asesoramiento jurídico gratuito en beneficio de personas o comunidades necesitadas, menos privilegiadas, en situación de vulnerabilidad social o marginadas y a las organizaciones que las asisten, llena de sentido a la profesión al reconectarla con el valor de la justicia.

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

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

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



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

Impulso a la educación

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



Programas más destacados de impulso a la educación en 2018

Escuela Solidaria de Derecho	Taller dirigido a alumnos de primaria y secundaria de colegios públicos situados en todas las ciudades en las que URÍA MENÉNDEZ tiene oficina en España y Portugal.
Aula Jurídica	Taller dirigido a internos en centros penitenciarios de Madrid y Barcelona.
Apoyo a la reinserción de menores infractores	Taller dirigido a menores que cumplen medidas en centros de menores infractores de Madrid y Valencia.
Apoyo a inmigrantes para superar el examen de la nacionalidad española	Taller dirigido a inmigrantes para superar la prueba de conocimientos constitucionales y socioculturales de España, necesaria para la adquisición de la nacionalidad española por residencia.
Otros talleres	Inserción sociolaboral y orientación jurídica a colectivos, entidades y profesionales del tercer sector.

Fomento de la solidaridad, la justicia y la tolerancia

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

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

Programas y campañas solidarias realizados con voluntarios por la Fundación Profesor Uría en 2018

- ▶ Ayudas para comedores escolares y libros de texto y material escolar destinadas a colegios de Madrid y Barcelona.
- ▶ Proyecto Dar+Vida, en colaboración con la asociación *Mais Proximidade Melhor Vida* de Lisboa, que atiende a personas mayores solas y sin recursos.
- ▶ Proyecto Dream Big, que consiste en salidas de fin de semana con adolescentes que residen en centros de acogida de la Comunidad de Madrid para ayudarlos y prepararlos de cara a su futura salida del centro.
- ▶ Colaboración con un comedor de Cáritas Bilbao, ayudando en los servicios de comida.
- ▶ Acompañamiento a pacientes de la Fundación Lescer —con daño cerebral adquirido— en salidas de ocio para aumentar su actividad social.
- ▶ Apoyo a emergencias, crisis humanitarias y catástrofes naturales (en 2018, "Emergencia Indonesia" con Bomberos Unidos sin Fronteras).
- ▶ Rutas Zero y Proyecto Tándem en colaboración con la Asociación Bokatas para la asistencia a personas sin hogar en Madrid.
- ▶ Fiestas y eventos benéficos en favor de distintas entidades sin ánimo de lucro en las oficinas de Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia y Lisboa.
- ▶ Apoyo al centro de mayores Miguel de Cervantes de Londres, que atiende a emigrantes españoles que viven en esa ciudad.
- ▶ Campañas de donación de sangre y de recogida de alimentos, juguetes, mantas, etc., además de las navideñas (regalos a mayores, a niños y personas sin hogar) en todas las oficinas del Despacho.



- ▶ Concierto Rock & Law en Lisboa y Madrid.

Apoyo a la cultura y el arte

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

URÍA MENÉNDEZ tiene su propia colección de arte, compuesta por un total de 196 obras expuestas en las distintas oficinas del Despacho.

Durante el ejercicio 2018, y debido a la reforma o mudanza de varias de las sedes, se han adquirido 27 obras. Este volumen de adquisiciones es extraordinario y no se reproduce año a año. Las obras adquiridas, así como las que conforman la colección en general, siguen dos líneas argumentales: lo geométrico y el conocimiento. Mediante el mantenimiento de la colección, URÍA MENÉNDEZ presta apoyo a artistas españoles, portugueses y latinoamericanos

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

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

Este premio, que nace como homenaje a Rodrigo Uría Meruéndano (fundador de Uría Menéndez, presidente del Patronato del Museo del Prado entre 2004 y 2007, primer presidente de la Fundación Profesor Uría y reconocido mecenas), conlleva la publicación anual del *Anuario Iberoamericano de Derecho del Arte*. Con la colaboración de la editorial Thomson Aranzadi, esta obra —de la que ya se han editado cuatro volúmenes—, se conforma como un compendio de los más innovadores trabajos científicos en materia de arte de toda Iberoamérica. En 2018 se ha convocado la VI edición del Premio Rodrigo Uría Meruéndano de Derecho del Arte.



En 2017 y 2018 la Fundación organizó, junto con el Museo Nacional del Prado, sendos seminarios sobre derecho del arte con el objetivo de fomentar el estudio del derecho del arte y contribuir, desde la perspectiva jurídica, al desarrollo y protección del rico y variado patrimonio artístico español. La organización del seminario en 2019 ya está en marcha.



José Ramón Amondarain. "Rodrigo Uría Meruéndano", 2009. Oficina de Madrid

En 2018 se ha firmado un convenio de colaboración también con el Museo Nacional del Prado para participar en el Proyecto #LASHILANDERAS, del Programa Prado Social y de las actividades para celebrar la conmemoración del II centenario del museo.

En 2018, la Fundación organizó, en colaboración con el Instituto de Arte Contemporáneo, la Asociación de Derecho del Arte y el Museo Lázaro Galdiano, la jornada "Arte en espacios públicos" y participó en las Jornadas Profesionales para Galeristas de Arte Contemporáneo, celebradas en Santander.



4

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

VINCULACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

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

URÍA MENÉNDEZ ha asumido el compromiso de ejercer su actividad contribuyendo al cumplimiento de los ODS. En este sentido, a continuación se expone el mapa de contribución de la actividad del Despacho a los ODS sobre los que tenemos mayor capacidad de influencia, y resaltamos la contribución directa de nuestro negocio a la consecución de los objetivos 4, 5, 16 y 17.



Objetivo 4: **Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos**

Contribuimos al ODS 4 mediante:

- **La formación** de nuestros profesionales: **6.654,1** horas en 2018.
- La actividad docente y la labor investigadora de los abogados: **7 catedráticos y 61 profesores universitarios**
- **La colaboración con centros universitarios** (Cátedra de Regulación de los Mercados ICADE-Uría Menéndez, miembros del Consejo Profesional de ESADE, del Consejo Social de la Universidad Pompeu Fabra, miembros del Patronato de la Fundación Pompeu Fabra y del Instituto Químico de

Sarriá, y participación en el Consejo Asesor de varios másteres de acceso a la abogacía organizados por universidades).

- **La incorporación de becarios y graduados** a través de convenios marco con 66 universidades.
- **Las sesiones de puertas abiertas** y acompañamiento de estudiantes de colegios, institutos y universidades.
- **Los programas educativos y formativos** impulsados por la Fundación Profesor Uría.



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

Contribuimos al ODS 5:

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



Objetivo 16:
Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas

Contribuimos al ODS 16 con:

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



Objetivo 17:
Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

Contribuimos al ODS 17 con:

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

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

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

Metodología

1

Identificación de temas materiales

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

18 temas materiales y 42 subtemas identificados, valorados y priorizados

Fuentes de información analizadas	<h4>Fuentes internas</h4> <ul style="list-style-type: none">▶ Información corporativa▶ Clientes▶ Innovación y Tecnología▶ Empleados▶ Sociedad▶ Medioambiente y Servicios Generales	<h4>Fuentes externas</h4> <ul style="list-style-type: none">▶ Retos y tendencias sociales y del sector: estudios y publicaciones sobre tendencias globales y necesidades sociales a partir del RADAR CANVAS▶ Benchmarking: buenas prácticas de cuatro bufetes de referencia a nivel nacional e internacional▶ Monitorización en medios de comunicación y redes sociales: presencia mediática de los temas materiales para URÍA MENÉNDEZ▶ Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): análisis de los temas y su relación con los ODS en los que URÍA MENÉNDEZ tiene un impacto más significativo
-----------------------------------	---	---

2. Valoración y priorización de los temas materiales

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

Consultas realizadas

Entrevista a socio director y socio presidente

16 valoraciones de las distintas áreas de URÍA MENÉNDEZ:

Consultas a las áreas de RSC y Relaciones Externas

Valoración de expertos en RSC

Análisis de tendencias del sector, tendencias sociales y benchmarking sector

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

3. Temas materiales

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

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

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Opción de conformidad con los Estándares GRI: opción esencial.

Estándar GRI	Contenido	Nº de página o respuesta directa
Contenidos generales		
GRI 101: Fundamentos		
GRI 102: Contenidos generales		
Perfil de la organización		
GRI 102: Contenidos generales	102-1	Nombre de la organización6
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios10-11
	102-3	Ubicación de la sedeContraportada
	102-4	Ubicación de las operaciones10-11
	102-5	Propiedad y forma jurídica13
	102-6	Mercados servidos10, 41
	102-7	Tamaño de la organización10-12
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores27, 70
	102-9	Cadena de suministro45
	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro10-11, 45
	102-11	Principio o enfoque de precaución19-20
	102-12	Iniciativas externas6, 37-38, 51
	102-13	Afiliación a asociaciones37-38, 51
Estrategia		
GRI 102: Contenidos generales	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones3
	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades19-20
Ética e integridad		
GRI 102: Contenidos generales	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta14, 17-18
Gobernanza		
GRI 102: Contenidos generales	102-18	Estructura de gobernanza13

Estándar GRI	Contenido	Nº de página o respuesta directa
Participación de los grupos de interés		
GRI 102: Contenidos generales	102-40 Lista de grupos de interés	26
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	28
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	26
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	56-57
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	57
Prácticas para la elaboración de informes		
GRI 102: Contenidos generales	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	6
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	6-7
	102-47 Lista de temas materiales	57
	102-48 Reexpresión de la información	La presente memoria es la primera por lo que no hay reexpresión de la información
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	La presente memoria es la primera por lo que no ha habido cambios
	102-50 Periodo objeto del informe	2018
	102-51 Fecha del último informe	No existe una memoria anterior de estas características
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Contraportada
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Esta memoria se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI; opción esencial
	102-55 Índice de contenidos GRI	58-62
	102-56 Verificación externa	73
Temas materiales		
Ética y deontología profesional		
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	17
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	17-18
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	17-18
GRI 205: Anticorrupción	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	18
Excelencia operativa		
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	15-16
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	16
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	22-24
Indicadores propios de Uría Menéndez	Premios recibidos y presencia en <i>rankings</i> en 2018	22-24

Estándar GRI	Contenido		Nº de página o respuesta directa
Confianza, seguridad y protección de datos personales			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	17
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	17-18, 43
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	18, 43
Cultura del conocimiento			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	21
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	21
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	21
Gestión y prevención de riesgos			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	19
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	19-20
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	19-20
Asesoramiento jurídico de alto valor añadido			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	10
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	15-16
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	22-24
Indicadores propios de Uría Menéndez	Número total de oficinas en 2018 y red de <i>best friends</i>		10-11
Mejora continua para responder a las expectativas del cliente			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	41
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	41, 43-44
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	43-44
Formación y desarrollo profesional			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	30-31, 33
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	30-35
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	34-35
GRI 404: Formación y enseñanza	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	34-35
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	34-35

Estándar GRI	Contenido		Nº de página o respuesta directa
Talento: nuestro gran activo			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	27
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	27-29
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	30-32
GRI 401: Empleo	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	30
Indicadores propios de Uría Menéndez	Nº de horas anuales dedicadas por socios y <i>counsels</i> a la captación de talento en 2018		30
	Nº de abogados participantes en programas de <i>mentoring</i> y acompañamiento, liderazgo y <i>networking</i>		32
Salud y bienestar laboral			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	39
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	39-40
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	39-40
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de accidentes	39-40
Igualdad y diversidad			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	36
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	27-29, 36-38
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	27-29, 36-38
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	27, 71
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	28-29, 71
Apuesta por la flexibilidad y la conciliación			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	32, 36
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	32, 36
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	32, 36
Desarrollo de trabajo <i>pro bono</i>			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	49
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	49
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	49
Indicadores propios de Uría Menéndez	Nº de asuntos activos, abogados participantes y entidades beneficiarias del programa <i>pro bono</i> en 2018		49

Estándar GRI	Contenido		Nº de página o respuesta directa
Fomento de la solidaridad, la justicia y la tolerancia (a través de la Fundación Profesor Uría)			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	50
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	50
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	50
Indicadores propios de Uría Menéndez	Programas y campañas solidarias realizadas con voluntarios por la Fundación Profesor Uría en 2018		50
Impulso a la educación y formación (a través de la Fundación Profesor Uría)			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	50
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	50
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	50
Indicadores propios de Uría Menéndez	Programas destacados de impulso a la educación en 2018		50
Apoyo a la cultura y el arte (a través de la Fundación Profesor Uría)			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	51
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	51
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	51
Indicadores propios de Uría Menéndez	Número de premios y seminarios sobre derecho del arte convocados en 2018		51
Compromiso con la protección del medioambiente			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	46
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	46-47
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	47-48
GRI 301: Materiales	301-1	Materiales utilizados por peso y volumen	47
GRI 302: Energía	302-1	Consumo energético dentro de la organización	47
GRI 303: Agua y efluentes	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	47
GRI 305: Emisiones	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	48
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	48
	305-3	Otras emisiones de GEI (alcance 3)	48
Relaciones de transparencia y confianza con proveedores			
GRI 103: Enfoque de gestión	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	45
	103-2	Enfoque de gestión y sus componentes	45
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	45
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	45

TABLA DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018

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

Requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Vinculación con Indicadores GRI		Nº página en este Informe o respuesta directa
MODELO DE NEGOCIO			
Entorno empresarial	102-4	Ubicación de las operaciones	10-11
Organización y estructura	102-18	Estructura de gobernanza	13
Mercados en los que opera	102-6	Mercados servidos	10-11
Objetivos y estrategias	102-6	Mercados servidos	15-16
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-6	Mercados servidos	15-16
POLÍTICAS			
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá:			
▶ los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos	103	Enfoque de gestión	19-20
▶ Los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	103	Enfoque de gestión	19-20

RESULTADOS

Resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: <ul style="list-style-type: none">▶ el seguimiento y evaluación de los progresos y▶ que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia	103	Enfoque de gestión	58-62
--	-----	--------------------	-------

RIESGOS

Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo su desglose, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	19-20
--	--------	---	-------

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	103	Enfoque de gestión	46
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	102-11	Principio o enfoque de precaución	46
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	103	Enfoque de gestión	46-48
La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	102-11	Principio o enfoque de precaución	19-20

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Contaminación

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente	103	Enfoque de gestión	48
--	-----	--------------------	----

Economía circular y prevención y gestión de residuos

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	103	Enfoque de gestión	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		Tema no material para la actividad de Uría Menéndez, de acuerdo al Estudio de Materialidad 2018.	47

Uso sostenible de los recursos

Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	47
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	103	Enfoque de gestión	47
	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	47
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	103	Enfoque de gestión	46-47
	302-1	Consumo energético dentro de la organización	46-47

Cambio climático

Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	103	Enfoque de gestión	48
	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	48
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	48
	305-3	Otras emisiones de GEI (alcance 3)	48
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	103	Enfoque de gestión	48
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	103	Enfoque de gestión	48

Protección de la biodiversidad

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

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Empleo

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	103	Enfoque de gestión	27
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	27
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	27
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	70
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	70
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	70
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	71
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	28
Brecha salarial y remuneración en puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	28-19
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	103	Enfoque de gestión	71
	102-35	Políticas de remuneración	71
Implantación de políticas de desconexión laboral	103	Enfoque de gestión	32-36
Empleados con discapacidad	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	38

Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo	103	Enfoque de gestión	32-36
Número de horas de absentismo	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	39
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores	103	Enfoque de gestión	36

Salud y Seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103	Enfoque de gestión	39
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	40
Enfermedades profesionales, desagregado por sexo	403-3	Servicios de salud en el trabajo	40

Relaciones sociales

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	103	Enfoque de gestión	28
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	28
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	28, 39
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	28, 39

Formación

Políticas implementadas en el campo de la formación	103	Enfoque de gestión	34-35
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	34-35

Accesibilidad

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103	Enfoque de gestión	38
--	-----	--------------------	----

Igualdad

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	103	Enfoque de gestión	36-38
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103	Enfoque de gestión	36-38
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	103	Enfoque de gestión	36-38

INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	103	Enfoque de gestión	26
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	103	Enfoque de gestión	26
	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	26
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	En 2018 no se han registrado denuncias de este tipo en Uría Menéndez.		
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	103	Enfoque de gestión	26
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	103	Enfoque de gestión	36-38
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	26
Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	26

INFORMACIÓN SOBRE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	103	Enfoque de gestión	17-18
	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	17-18
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	17-18
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	18
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	71

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	103	Enfoque de gestión	49-50
	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	49-50
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	49-51
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	49-51, 56-57
Acciones de asociación o patrocinio	102-12	Iniciativas externas	6, 37-38, 51
	102-13	Afiliación a asociaciones	No se han realizado acciones de patrocinio en Uría Menéndez en 2018

Subcontratación y proveedores

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	102-9	Cadena de suministro	45
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	103	Enfoque de gestión	45
	308	Evaluación ambiental de proveedores	45
	414	Evaluación social de proveedores	45
Sistemas de supervisión y auditorías, y sus resultados	308	Evaluación ambiental de proveedores	45
	414	Evaluación social de proveedores	45

Consumidores

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	103	Enfoque de gestión	43
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución	103	Enfoque de gestión	43
	417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	43

Información fiscal

Beneficios obtenidos país por país	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	72
Impuestos sobre beneficios pagados	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	72
Subvenciones públicas recibidas	201-4	Asistencia financiera recibida del Gobierno	72

Anexo 1: Otros indicadores no financieros

Indicadores relativos a cuestiones sociales y relativas al personal

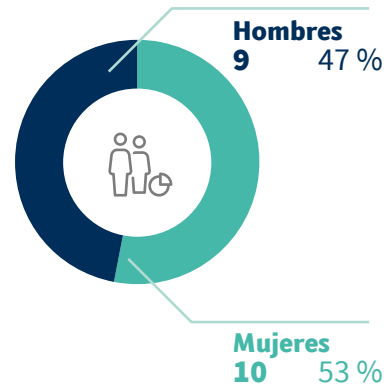
Distribución de modalidades de contrato y jornada por sexo, edad, clasificación profesional y país o región.*

	Por contrato de trabajo		Por tipo de jornada	
	Indefinido	Temporal	Completa	Parcial
Por sexo				
Mujeres	95,2 %	4,8 %	80,3 %	19,7 %
Hombres	96,3 %	3,8 %	99,2 %	0,8 %
Total	95,6 %	4,4 %	87,7 %	12,3 %
Por rango de edad				
< 30 años	92,0 %	8,0 %	96,0 %	4,0 %
30-39 años	96,7 %	3,3 %	88,4 %	11,6 %
40-49 años	97,5 %	2,5 %	73,0 %	27,0 %
> 50 años	100 %		93,4 %	6,6 %
Total	95,6 %	4,4 %	87,7 %	12,3 %
Por clasificación profesional				
Abogados	100%		97,2 %	2,8 %
No colegiados y abog. apoyo	3,8%	96,2 %	98,1 %	1,9 %
Personal de apoyo	97,2%	2,8 %	75,8 %	24,2 %
Total	95,6%	4,4 %	87,7 %	12,3 %
Por país o región				
España	95,9%	4,1 %	85,5 %	14,5 %
Portugal	98,0%	2,0 %	98,0 %	2,0 %
Oficinas internacionales	77,8%	22,2 %	94,7 %	5,3 %
Total	95,6%	4,4 %	87,7 %	12,3 %

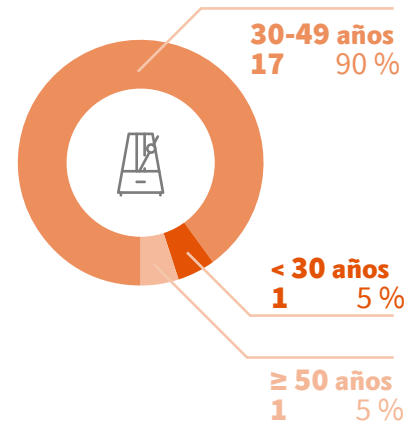
*A los efectos de cálculo de estos indicadores no se han tenido en cuenta a los abogados de las oficinas portuguesas de Lisboa y Oporto porque no tienen contrato de naturaleza laboral con el Despacho, pero sí al personal de apoyo portugués.

Despidos por sexo, edad y clasificación profesional

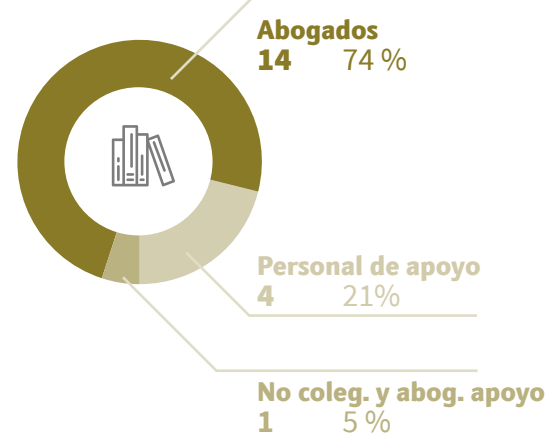
Por sexo



Por edad



Por clasificación profesional



Indicadores relativos a la lucha contra la corrupción y el soborno

Aportaciones a fundaciones

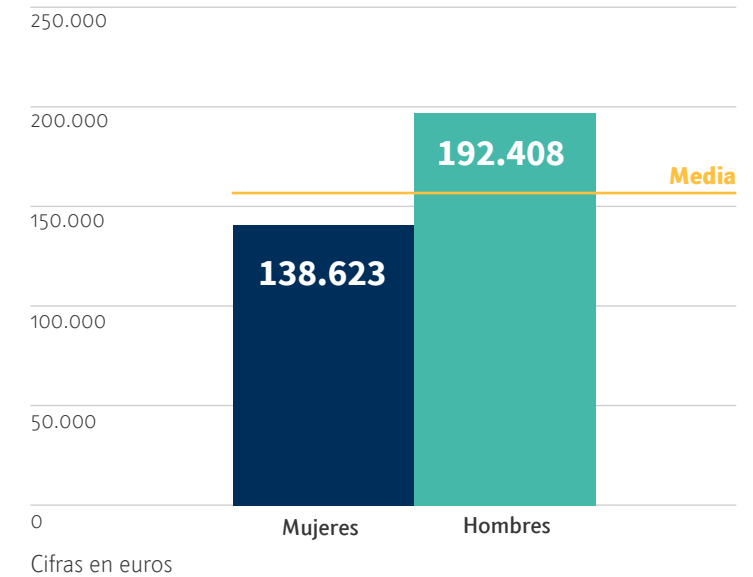
En 2018, el Despacho realizó aportaciones a fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro por importe de 688.110,81 €. De esta cantidad, más del 50 % se corresponde a la aportación a la Fundación Profesor Uría.

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

Remuneración media de consejeros y directivos

En 2018 la remuneración media de los directivos ascendió a 160.137 €

Directivos



Los consejeros no tienen relación laboral con el Despacho y su cargo es gratuito. En 2018, los consejeros no recibieron ninguna remuneración por su cargo de consejero.

Información fiscal

Beneficios obtenidos por sociedad e impuestos sobre beneficios pagados

BENEFICIOS OBTENIDOS POR CADA SOCIEDAD DEL GRUPO EN 2018

Uría Menéndez Abogados, S.L.P	786.988
Uría Menéndez México, S.C	-155.855
TOTAL GRUPO	631.133

IMPUESTOS PAGADOS POR PAÍS EN 2018

	IVA	IRPF ¹	Impuesto de Sociedades ²	Otros tributos
Uría Menéndez	8.493.553	32.006.946	1.539.809	235.838
España	8.260.107	24.918.166	364.886	107.009
Portugal	-	5.602.217	1.064.071	67
Bélgica	201.487	54.778	-	17.246
Reino Unido	-	543.320	110.852	68.729
Estados Unidos	-	795.148	-	28.547
China	31.959	93.316	-	14.241
Uría Menéndez México	90.591	26.602	-	88.270
TOTAL	8.584.144	32.033.548	1.539.809	324.108

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

² Las cifras de IVA, IRPF y otros tributos (fundamentalmente impuestos y tasas locales) se refieren al ejercicio 2018. Las cifras relativas al Impuesto sobre Sociedades se corresponden con el pago de la liquidación final del Impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2017 y los pagos a cuenta realizados del ejercicio 2018.

Subvenciones públicas recibidas

SUBVENCIONES RECIBIDAS EN 2018

CONCEDENTE

Uría Menéndez	65.065	Forcem
España	65.065	
Portugal	-	
Bélgica	-	
Reino Unido	-	
Estados Unidos	-	
China	-	
Uría Menéndez México	-	
México	-	
TOTAL	65.065	

Anexo 2: Informe de verificación



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE URÍA MENENDEZ ABOGADOS, S.L.P. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2018

A los socios de URÍA 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 2018, de URÍA 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 URÍA 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 URÍA 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 que se refiere exclusivamente al ejercicio 2018. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. 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

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



de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de URÍA 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 2018 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 4.1, 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 2018.
- 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 2018.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 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 2018 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, 28 de Mayo de 2019.

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

CONTACTO

Ana Suárez Capel
Directora de Responsabilidad Social Corporativa
ana.suarez@uria.com

DEPÓSITO LEGAL
M-20822-2019

IMPRESIÓN
Rivadeneyra

Impreso en Madrid en junio de 2019.



URÍA
MENÉNDEZ
www.uria.com