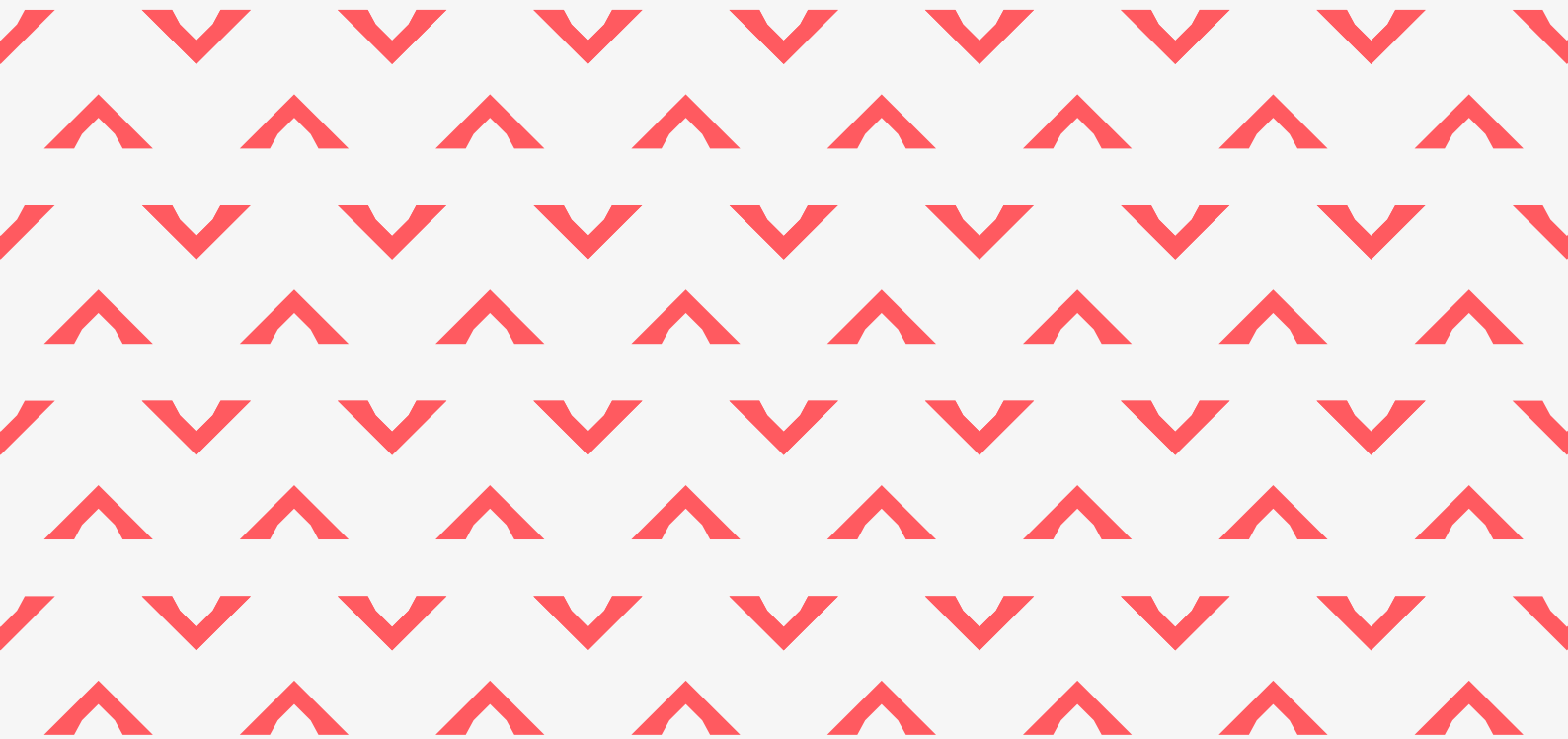




INFORME DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA 2024

*Pendiente de aprobación por los socios
en la Junta General Ordinaria prevista el 21/05/2025



CUATRECASAS



Índice

Carta del presidente	03
ESG en 2024	05
Somos Cuatrecasas	06
Nuestros valores	06
Modelo de negocio	06
Grupos de interés	07
Estructura y equipo	08
Presencia internacional	09
Desempeño económico	10
Reconocimientos	10
Entorno y estrategia sostenible	11
Compromiso con el futuro	11
Sostenibilidad y competitividad en nuestros servicios	12
Doble materialidad	13
Buen gobierno, ética y transparencia	16
Organización y normas de gobernanza	16
Sistema de rendición de cuentas y transparencia	18
Ética y cumplimiento normativo	18
Lucha contra la corrupción, el terrorismo y el blanqueo de capitales	19
Seguridad de la información, privacidad y protección de datos	20
Fiscalidad responsable	21
Gestión de la cadena de suministro	21
Las personas en el centro	24
Principios de la gestión de nuestro equipo	24
Derechos humanos	24
Contratación y relaciones laborales	24
Formación y desarrollo.....	26
Igualdad, diversidad e inclusión.....	27
Salud, seguridad y bienestar	30
Iniciativas sociales y Pro bono	33
Planeta y cambio climático	36
Gestión medioambiental	36
Huella de GEI.....	36
Consumo energético y recursos hídricos.....	38
Circularidad y gestión de residuos.....	39
Innovación y Conocimiento	41
I+D+i	41
Estrategia Digital	41
Anexos	41
Sobre este informe	45
Perfil de la Organización	46
Aportación de valor en el negocio	47
1.Anexo Buen Gobierno	49
2.Anexo Las personas en el centro	54
3.Anexo Planeta y cambio climático	78
Capital financiero.....	81
Tabla de indicadores GRI-Pacto Mundial	83
Tabla de indicadores EINF.....	90
Contacto.....	95
Informe de verificación independiente	98



Carta del presidente

Finalizamos un ejercicio marcado, de nuevo, por los conflictos armados y las tensiones geopolíticas, la incertidumbre socioeconómica, y un mercado legal en el que la inteligencia artificial (IA) generativa ha irrumpido como herramienta de trabajo. En este contexto, se ha concretado el reconocimiento de la necesidad de equilibrar los efectos de la regulación en materia de sostenibilidad empresarial, liderada por la Unión Europea, con la garantía de la competitividad de las empresas.

Desde Cuatrecasas hemos afrontado los desafíos de este escenario incierto y retador con un nuevo Plan Estratégico 2024-2026, que cuenta con tres motores o propósitos: (i) la promoción y estimulación del talento y la excelencia en el conocimiento jurídico de todos nuestros profesionales; (ii) el emplazamiento de los clientes en el centro de nuestra organización; y (iii) la intensificación de nuestro compromiso con la innovación y el Derecho. También mantenemos nuestra apuesta por la innovación continua, con el despliegue de la IA generativa, y por la consolidación en Latinoamérica como elementos claves de nuestro posicionamiento.

Para alcanzar esos objetivos, desde enero 2024, la Firma —empezando por España— ha pasado a estar estructurada por grupos y subgrupos de especialidad, sorteando así las limitaciones que imponía la territorialidad y respondiendo a la realidad actual que exige afrontar con solvencia los retos que plantea el sector, con independencia del lugar en el que opere el cliente y considerando la relevancia indiscutible de estar cerca del mismo.

En ese ejercicio de responsabilidad, hemos alineado nuestros servicios con las directrices de una política de sostenibilidad coherente con los principios rectores del Pacto Mundial de la ONU. Hemos adoptado tanto una estrategia de negocio como un sólido modelo de conducta empresarial y gobernanza de riesgos de sostenibilidad, generando conocimiento y valor en nuestros servicios para acompañar al cliente en el cumplimiento de sus propias obligaciones, responsabilidades y decisiones.

Innovación y conocimiento (I+D+i)

Hemos mantenido nuestra inversión en la línea del ejercicio anterior. Ello es reflejo de nuestra apuesta por la creación de conocimiento aplicado y de procesos de trabajo que generan valor añadido para el cliente y para nuestro equipo. La IA generativa se ha integrado en nuestro trabajo, velando por la seguridad de la información y la calidad del servicio, y permitiendo a los profesionales mejorar su eficiencia, reducir riesgos y potenciar el valor de su trabajo.

Formación

Hemos mejorado nuestros programas de formación, apostando por una mayor flexibilidad y por la tecnología, y asegurando la máxima calidad. Ello permite a nuestros equipos acceder a un amplio catálogo de capacitación y desarrollo profesional, con mayor antelación, flexibilidad y eficiencia.



Sostenibilidad ambiental

Continuamos midiendo e invirtiendo en la eficiencia en el uso de recursos, limitando la huella de carbono, potenciando el consumo de energías renovables y mejorando la gestión de residuos; asimismo, damos impulso significativo a prácticas responsables de nuestros equipos, como planes de movilidad y de economía circular. También hemos revalidado las evaluaciones y certificaciones externas.

Gestión de la cadena de suministro

Hemos avanzado en la implantación de nuestra política de compras (el 78% de nuestros proveedores están homologados) con un renovado sistema de gestión más efectivo que nos permite mejorar la prevención y la minimización de impactos medioambientales y sociales en la cadena de valor en colaboración y diálogo con nuestros socios comerciales.

Impacto social

Trabajamos por tener un equipo diverso, donde impere la inclusión y la igualdad. Este año, hemos mantenido los índices de presencia femenina en puestos directivos y superado nuestras metas de contratación inclusiva. Seguimos reforzando nuestro compromiso con la comunidad, con una práctica legal pro bono sólida y alianzas con organizaciones que trabajan por la justicia social y el desarrollo sostenible.

Gobernanza responsable

Somos una firma que opera bajo principios éticos muy sólidos. Hemos reforzado nuestros sistemas de cumplimiento normativo y validado mecanismos de transparencia que permitan garantizar la confianza de nuestros clientes y aliados estratégicos.

Entendemos que la sostenibilidad es un camino en continua construcción. Aprovechamos este ejercicio anual de rendición de cuentas para renovar nuestro compromiso con el Pacto Mundial.

Seguimos avanzando.

26 de marzo de 2025



Rafael Fontana

Presidente de Cuatrecasas

rafael.fontana@cuatrecasas.com



Javier Fontcuberta

Director general de Cuatrecasas

javier.fontcuberta@cuatrecasas.com



ESG en 2024

Gobernanza

+ 53%

EQUIPO DE COMPLIANCE

ISO 27001

RENOVADO

78%

PROVEEDORES HOMOLOGADOS

+12%

PROYECTOS I+D

Social

29 NACIONALIDADES

56% MUJERES Y 44% HOMBRES

**25 HORAS DE FORMACIÓN
POR PERSONA**

+50.270 HORAS DE FORMACIÓN

99%

CONTRATOS FIJOS

273 ABOGADOS

+DE 4.000 HORAS EN CASOS PRO BONO

Medioambiente

82%

ENERGÍA CONSUMIDA
DE ORIGEN RENOVABLE

50%

MATERIALES
DE FUENTES RENOVABLES



Somos Cuatrecasas

Nuestros valores

Excelencia

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

Mérito

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

Eficiencia

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

Cohesión

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

Honestidad

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

Modelo de negocio

Tenemos implantación en España, Portugal, Chile, Colombia, México y Perú, donde prestamos asesoramiento en Derecho local. Contamos con un equipo multidisciplinar y diverso de más de 2.000 profesionales y 29 nacionalidades, que cubre todas las disciplinas del Derecho de los negocios, aplicando conocimiento y experiencia desde una visión sectorial y enfocada a cada sector de actividad. Resolvemos los problemas jurídicos de nuestros clientes y les aportamos soluciones honestas en cualquier territorio.

Nuestra propuesta de valor se apoya en la calidad y excelencia de nuestros servicios y en la especialización, para ofrecer un asesoramiento legal del más alto nivel. En 2024 hemos transitado de una estructura organizativa tradicional basada en la territorialidad, de oficinas como unidad de referencia y áreas jurídicas como eje de organización de los abogados, hacia un modelo de trabajo organizado a través de la conjunción de (i) grupos verticales de especialidad jurídica y sin fronteras geográficas y (ii) el conocimiento de sectores o industrias estratégicos que se suma horizontalmente en cada especialidad jurídica. Todos nuestros abogados están integrados en uno o varios grupos de ambos ejes.

Esta nueva estructura permite constituirnos como una Firma única para afrontar las necesidades de cualquier cliente en cualquier jurisdicción con los mejores especialistas, y ofrecer un plan de carrera reforzado motivante y transparente a nuestro equipo.

Asimismo, contamos con un equipo de Conocimiento e Innovación formado por abogados, académicos y técnicos, dedicados a la I+D+i, para garantizar un asesoramiento jurídico excelente.

Este informe comprende aquellas sociedades en las que Cuatrecasas tiene control financiero. La información se da de forma agregada excepto en aquellos casos en los que expresamente se indique otra cosa. Al aludir a la Firma informamos sobre las sociedades que prestan servicios jurídicos en cada país en el que, de manera continuada, ejercemos la abogacía.



Relación con grupos de interés

Clientes

Preocupaciones:

- Calidad, eficiencia y honestidad de los servicios que prestamos.
- Ética e integridad de nuestros profesionales.
- Innovación / Seguridad de la información y protección de datos.
- Transparencia en la gestión de nuestros impactos ESG.

Canales de información y diálogo:

- Socio tutor / *Client partner*: análisis de servicio, calidad y grado de satisfacción.
- Sistemas de control y opinión (reuniones, tutelaje o auditoría).
- Canales de información y formación periódicas / Web de la Firma.
- Servicios profesionales *online* de intercambio y acceso al expediente digital del cliente (NetDocuments, CollabSpaces y Case Management).

Partnership

Preocupaciones:

- Herramientas para la mejor gestión de los equipos de trabajo.
- Expansión de la Firma en Latinoamérica y su adecuada cohesión.

Canales de información y diálogo:

- Juntas de socios.
- Post semanal del presidente.
- Canales internos: Intranet, Red social corporativa interna (Viva Engage).
- Grupos de trabajo y participación sobre proyectos específicos / Calendario anual de reuniones entre coordinadores de prácticas y Dirección general.
- Oficina del socio para temas de derechos sociales, retributivos y financieros.

Proveedores

Preocupaciones:

- Compromiso con el cumplimiento de servicios y desarrollo.
- Seguimiento de criterios sostenibles en línea con la Firma.

Canales de información y diálogo:

- Canales externos: Informe de Sostenibilidad, web corporativa, RRSS.
- Homologaciones y valoraciones periódicas.

Equipo humano (socios, abogados, otros profesionales).

Preocupaciones:

- Condiciones y entorno de trabajo.
- Diversidad e inclusión.
- Internacionalización de nuestra actividad.

Canales de información y diálogo:

- Reuniones periódicas individuales con responsables y semanales del equipo.
- *Human Resources Business Partner*, con quien canalizar dudas e inquietudes.
- Aplicativos de *feedback* continuo para seguimiento de objetivos profesionales.
- Canal Ético para comunicar posibles infracciones de las normas éticas o de conducta profesional, situaciones de acoso o incumplimientos en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
- Canales internos: Intranet, Red social corporativa interna (Viva Engage).
- Encuestas varias / Workshops y espacios de opinión.
- Jornadas de ocio para grupos / Eventos, RRSS, publicaciones diarias.

Comunidad (estudiantes de Derecho, universidades, administración pública, medios de comunicación, tercer sector, academia, mercado, competidores, reguladores, asociaciones, fundaciones y sociedad).

Preocupaciones:

- Compromiso con el desarrollo socioeconómico.

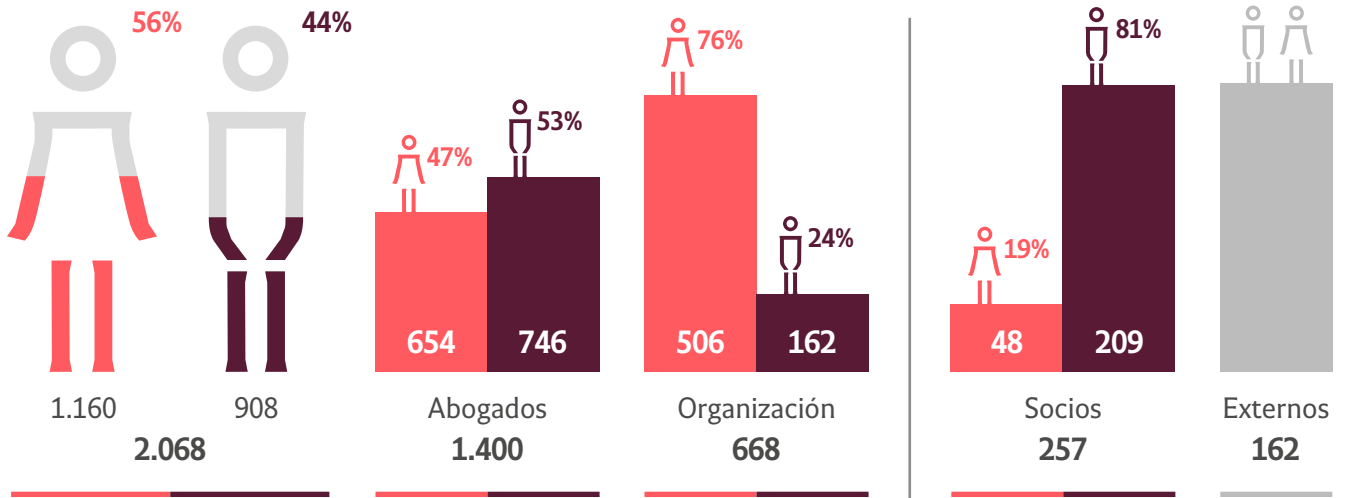
Canales de información y diálogo:

- Canales externos: Informe de Sostenibilidad, web corporativa, RRSS, Newsletter Alumni.
- Estudiantes de Derecho y universidades: portales de empleo, web, RRSS o en actividades que organizan las universidades; reuniones anuales con los decanatos; foros empresariales, del sector y foros ESG.

Amplía información en Anexo 3.



Estructura y equipo



Coordinación transversal en la gobernanza de la sostenibilidad

El departamento de ESG de la Firma se coordina y colabora de manera efectiva con las demás áreas de Organización para asegurar que nuestras políticas de sostenibilidad se implementen de forma consistente. En particular, con las áreas de Cumplimiento, Legal, Recursos Humanos, Servicios Generales y Compras, Oficinas internacionales, Tecnologías, y Finanzas.

Para ello se desarrollan planes de acción específicos, transversales y con objetivos concretos que se integran en las funciones y responsabilidades de cada área operativa de la Firma, promoviendo una cultura de responsabilidad y compromiso con el medioambiente, la sociedad y la gobernanza adecuada a nuestros impactos. Los equipos de nuestros departamentos de Organización son cruciales para nuestra actividad y han tenido un crecimiento del 8,5% respecto a 2023, pasando de 616 trabajadores a 668 trabajadores en 2024.

Integración de la sostenibilidad en la organización

Soporte transversal ESG: Tecnologías, Comunicación, Control de Gestión, Marketing, Coordinación de Assistants y Language Services

Gobernanza
Cumplimiento
Asesoría Jurídica Interna
Administración
Marketing
Servicios Generales

Social
Recursos Humanos
Comité ICS
Pro Bono

Medioambiente
Obras y Mantenimiento
PRL Ambiental



Gobernanza

El área de **Cumplimiento** ha recibido el encargo del Consejo de Administración de supervisar y velar por la correcta aplicación de la normativa, tanto la legal como la aprobada por la Firma, y mantener y desarrollar la cultura ética en su seno. Dentro del área, se ha diseñado una nueva estructura que engloba los departamentos de *conflict validation* que permite validar los posibles conflictos a la hora de admitir clientes o asesoramientos dando así cumplimiento con las normas deontológicas que regulan el ejercicio de la profesión de la abogacía, la unidad técnica de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y los departamentos de protección de datos, *Compliance Audit* y la incorporación al área de Cumplimiento durante 2024 de los departamentos de ESG y el de *Corporate Compliance* de nueva creación, siempre integrando los principios de sostenibilidad. El Consejo de Administración pone de manifiesto su compromiso con esta área al nombrar durante 2024 a un *Chief Compliance Officer* y dotarla de presupuesto propio con recursos que han permitido que sea el área de mayor crecimiento de plantilla con un aumento de empleados de un 53% respecto al 2023.

El departamento de **Asesoría Jurídica Interna** ofrece apoyo legal y gestiona riesgos legales a nivel Firma, colaborando en el cumplimiento de obligaciones en materia de sostenibilidad y la integración de la gestión diligente de impactos y riesgos de sostenibilidad en la cadena de valor.

El área de **Administración y Finanzas** da cumplimiento de las normas contables y gestionan la actividad financiera de la Firma que en la que se integran criterios de riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad.

Servicios Generales es responsable de implementar nuestra política de compras y relación con los socios comerciales de nuestra cadena de actividades. Lleva a cabo procesos de homologación y despliega el diálogo y colaboración con nuestros proveedores para lograr una integración de la gestión de impactos sociales y medioambientales en la cadena de actividades, velando con diligencia por el respeto de los derechos humanos.

Todos estos departamentos integran en sus funciones responsabilidades en materia de sostenibilidad para asegurar transparencia y responsabilidad en nuestras actividades.

Social

Recursos Humanos gestiona la selección, formación y desarrollo de nuestro equipo, implementando políticas de igualdad, diversidad e inclusión y promoviendo programas de bienestar y salud laboral y unas condiciones de desarrollo profesional atractivas, que velan por el debido cumplimiento del Plan de Igualdad, la no discriminación y el pleno respeto de los derechos laborales.

La práctica Pro Bono aplica nuestros recursos y conocimientos jurídicos a casos de interés general que contribuyen al desarrollo sostenible de nuestras comunidades.

Las iniciativas de contribución social (ICS), alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), permiten que nuestras oficinas participen en proyectos sociales locales, educativos y culturales en sus comunidades.

Medioambiente

La gestión ambiental en Cuatrecasas se realiza de manera coordinada para minimizar nuestra huella ecológica y fomentar prácticas sostenibles. Las siguientes áreas desarrollan e implementan los planes de gestión ambiental y climática, promoviendo prácticas sostenibles en todas nuestras actividades.

El departamento de **Obras y Mantenimiento** se encarga de la gestión y mantenimiento de nuestras oficinas e instalaciones, asegurando que cumplan con los estándares ambientales y de eficiencia energética. Además, implementa medidas para reducir nuestra huella de carbono y promover la economía circular. Hemos incrementado la plantilla en este departamento en un 13%.

El área de **Prevención de Riesgos Laborales (PRL)** en el ámbito ambiental, trabaja estrechamente con ESG para gestionar riesgos ambientales y aplicar políticas de salud y seguridad en el trabajo, garantizando operaciones seguras y sostenibles.

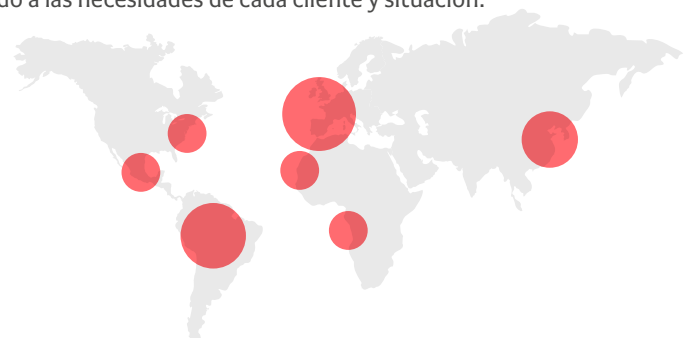
Presencia internacional

Cuatrecasas tiene presencia en 12 países localizados en 4 continentes a través de 26 oficinas. Su estrecha colaboración con firmas líderes de otros países permite ofrecer un equipo adaptado a las necesidades de cada cliente y situación.

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

Portugal: Lisboa, Oporto.

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





Procedencia geográfica de nuestros clientes

España	57,00%	Alemania	2,24%
Portugal	9,86%	Chile	1,97%
EEUU	4,85%	Francia	1,89%
Reino Unido	4,06%	México	1,82%
Colombia	2,30%	Resto	11,77%
Perú	2,25%		

Desempeño económico

Al cierre del ejercicio 2024 la facturación de Cuatrecasas alcanzó los 437,41 millones de euros, un 12,2% de incremento respecto a 2023. Resultados que, un año más, confirman el buen ritmo de crecimiento de la Firma y consolidan su posición de liderazgo dentro del sector legal.

Ingresos totales (€)

2024	2023	2022
437.409.875	389.797.376	359.163.216

Evolución

2024	2023	2022
12,2%	8,5%	2,6%

Reconocimientos

- Firma recomendada en las principales áreas del Derecho en Europa y Latinoamérica por los más importantes directorios legales:
 - Chambers and Partners.
 - Legal 500.
 - Latin Lawyer.
 - IFLR1000.
- Firma más innovadora de Europa continental 2023 (también en 2018 y 2019) y en cuanto a la gestión del talento 2024, en los FT Innovative Lawyers Europe.
- Firma *Highly Commended* en Iberia 2024 y Firma del Año en Europa e Iberia 2022, en los reconocimientos anuales de la prestigiosa publicación *The Lawyer*.
- Mejor Firma en Medioambiente y Sostenibilidad en los Latin America Awards 2022.
- Firma posicionada en el Top 100 de las empresas más responsables en España en los ámbitos ESG, según el ranking Merco Responsabilidad ESG España para 2024. En la clasificación sectorial, segunda posición en el apartado 'Abogados'.
- Posicionamiento líder en los rankings anuales de operaciones *M&A* elaborados por los prestigiosos directorios Mergermarket y TTR.



Estrategia sostenible



La sostenibilidad sigue siendo, en 2024, un pilar fundamental de toda estrategia empresarial. La tendencia que ha marcado el ejercicio 2024 y que marcará el 2025 señala el equilibrio entre sostenibilidad y competitividad.

En el año 2024 ha continuado el despliegue normativo en materia de sostenibilidad empresarial y transición hacia la descarbonización, especialmente en la Unión Europea, pero también en otras regiones. Hoy las empresas integran la sostenibilidad en la gestión de los riesgos de sus actividades como un elemento de la estrategia de negocio, interpelados por las nuevas obligaciones normativas y responsabilidades legales y, también, por los efectos reputacionales.

Pero a las puertas del inicio de la aplicación de estas normas hay un reconocimiento de la necesidad de revisar la carga administrativa que suponen para las empresas y, especialmente sus efectos en las pymes y en las cadenas de valor.

Se ha puesto de manifiesto la necesidad de equilibrar la ambición del liderazgo de la Unión Europea con la competitividad del mercado europeo. En el año 2025 se espera una revisión que concrete en qué se traduce esta búsqueda de equilibrio. Con ello se genera cierta incertidumbre legal en un entorno geoestratégico polarizado.

En este contexto, como prestadores de servicios legales a la empresa, nos exigimos estar a la altura de las necesidades de los clientes, desarrollando el conocimiento y ofreciendo equipos sólidos que les apoyen y ayuden, aportando valor e impacto con un asesoramiento jurídico plenamente alineado en todas nuestras áreas de práctica –nuevas y tradicionales– a las obligaciones que resultan del desarrollo normativo emprendido en 2024 y los retos globales. Además de asumir nuestras propias responsabilidades y retos en la gestión de nuestros impactos medioambientales y sociales, asumimos también nuestro rol de abogados para acompañar a nuestros clientes en sus responsabilidades, retos y objetivos desde los diferentes ámbitos del Derecho.

Compromiso con el futuro

Gestión interna de la sostenibilidad

Seguimos trabajando por mejorar la gestión de nuestros impactos ESG en todas las áreas de la Firma y por integrar soluciones honestas y de valor en nuestros servicios para que los clientes puedan gestionar mejor sus propias responsabilidades en materia medioambiental, de derechos humanos y gobernanza.

Nuestro departamento de ESG vela por la implementación de las políticas de sostenibilidad de la Firma y trabaja de forma coordinada en todas las oficinas y equipos de gestión.

Siguiendo nuestras políticas de gestión medioambiental, de compras y cadena de suministro, del capital humano y de contribución social, hemos desarrollado planes de acción específicos para cada uno de esos ámbitos, con objetivos concretos, indicadores y mecanismos de seguimiento:

- En gestión medioambiental y climática: (i) hemos registrado nuestra huella de carbono global ante el MITECO a fin de hacer seguimiento de nuestro objetivo

de reducción del 15%; (ii) hemos potenciado nuestro plan de movilidad; (iii) hemos avanzado en un plan de circularidad económica que cubre la compra, consumo y gestión de residuos, implementando la compra de energía renovable en las oficinas españolas y sistemas de gestión de residuos armonizados en todas nuestras oficinas; y (iv) hemos reforzado nuestros servicios legales a clientes para acompañarles en sus estrategias de transición y adaptación y en el cumplimiento de las nuevas regulaciones y estándares en función de su actividad sectorial, aportando soluciones de valor.

- En cuanto a gestión de recursos humanos, los ámbitos de igualdad y diversidad son prioritarios. Trabajamos por la consecución de un entorno que proyecte en todo momento los valores de inclusión e igualdad de oportunidades que rigen el ideario de la Firma.
- Nuestra política de compras y gestión de cadena de suministro se ha concretado en un renovado sistema de gestión de la cadena de suministro que cubre varios



frentes: un marco uniforme de gobernanza de las decisiones de compra; la inclusión de condiciones de compra coherentes con los objetivos de reducción de nuestra huella de carbono, un código de conducta para proveedores y un sistema de colaboración y vigilancia de su cumplimiento que vele por el respeto a los derechos humanos y la minimización de impactos medioambientales en nuestra cadena de suministro.

- En el ámbito de la contribución social, seguimos trabajando para convertir la práctica legal pro bono en una herramienta de impacto aplicando nuestros recursos y conocimientos jurídicos a casos de interés general que mejoren el Estado de derecho y la protección de los derechos humanos. Y, por otro lado, como acción prioritaria, seguimos apoyando y gestionando de forma coordinada todas las iniciativas sociales que, al margen de pro bono, se impulsan en nuestras oficinas.

- Hemos trabajado firmemente en mejorar nuestra rendición de cuentas y la evaluación externa de nuestra gestión de riesgos e impactos en materia de sostenibilidad. Hemos renovado por tercer año consecutivo la calificación ORO por parte de EcoVadis, plataforma certificadora de la gestión empresarial en materia ESG, con sustanciales mejoras en todos los ámbitos, especialmente en el medioambiental, ético y de compras sostenibles. También hemos ratificado nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los ODS de la Agenda 2030. Afianzamos así la confianza del mercado, clientes y la sociedad en nuestra gestión ESG.
- Mantenemos abiertos canales de diálogo periódicos con el cliente y con las organizaciones de la sociedad civil y grupos de interés para construir puentes de conocimiento que faciliten soluciones honestas en el tráfico jurídico, que sean coherentes con los grandes retos globales.

Sostenibilidad y competitividad en nuestros servicios



Hemos puesto en marcha un nuevo Plan Estratégico para el periodo 2024-2026 que, guiado por el objetivo de potenciar el valor añadido aportado al cliente y a nuestro equipo humano, se concreta en cuatro vectores:

- **Calidad del servicio** y especialización en cuanto a sectores y mercados, adoptando una estructura de trabajo por grupos y subgrupos de especialidad y colocando siempre al cliente en el centro de nuestra organización.
- **Compromiso con la innovación e integración tecnológica en el servicio legal**, que va a permitir una mayor eficacia y transparencia en la colaboración y garantiza un sistema de gestión de seguridad en la información para todos los procesos de negocio y soporte asociados al asesoramiento jurídico a cliente.
- **Promoción y estimulación del talento** y de la excelencia en el conocimiento jurídico de todos los profesionales. Las personas siguen estando en el centro de nuestra organización, son la esencia de Cuatrecasas. Nos preocupamos por el desarrollo profesional de nuestros colaboradores, mejorando sus inquietudes y ajustando un plan de carrera más flexible, transparente y abierto a las nuevas tendencias y a las expectativas del talento joven.
- **Apuesta por el mercado latinoamericano:** seguimos trabajando en una estrategia comercial común y coordinada en Latinoamérica, al mismo tiempo que consolidamos nuestro proyecto de expansión y

crecimiento a través de las oficinas de Bogotá, Lima, Ciudad de México y Santiago.

Durante 2024 hemos consolidado un equipo transversal en la Práctica de Sostenibilidad, Empresa y Derechos Humanos que cubre el asesoramiento al cliente integrando la sostenibilidad en todas nuestras áreas de práctica (finanzas sostenibles, sistemas de gobernanza y gestión de riesgos de sostenibilidad, empresa y derechos humanos, planes de diversidad e igualdad, asuntos regulatorios climáticos y medioambientales y fiscalidad verde).

Esta práctica cuenta con el apoyo de nuestra Área de Conocimiento que asegura una visión unificada de la sostenibilidad en todas las áreas de práctica de la Firma y ofrece investigación, formación y apoyo en todo momento.

Nuestro objetivo es asegurar que todos nuestros abogados tengan una formación adecuada en materia de sostenibilidad en la gestión de la actividad empresarial, a fin de que puedan acompañar adecuadamente a los clientes en sus proyectos y decisiones de negocio:

- **Formación y preparación de los equipos de abogados:** hemos elaborado guías y alertas de nuevas normativas que aseguran el conocimiento actualizado por parte de todos nuestros abogados de las novedades regulatorias y las tendencias domésticas e internacionales en materia ESG.



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

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

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

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

- **Diversidad e inclusión y gestión del capital humano**
Orientamos sobre la gestión de los recursos humanos de acuerdo con los objetivos y políticas ESG del cliente, aportando soluciones de valor para la gestión de sus riesgos y oportunidades. Hemos elaborado planes de igualdad y de diversidad, diseñado sistemas de transparencia salarial y apoyado a nuestros clientes en la transición hacia sistemas de trabajo flexible que favorezcan reducir su huella de carbono.

- **Clima y medioambiente**

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

- **Gobernanza de riesgos / Empresa y Derechos humanos**

Acompañamos al cliente en la identificación de riesgos de impacto en los derechos humanos, en el diseño e implantación de sistemas de prevención, gestión y reparación de riesgos y daños, tanto en sus operaciones como en su cadena de suministro y en sus transacciones (asesoramiento preventivo); y representarle frente a quejas y litigios (asesoramiento litigioso).

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

Doble materialidad



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

En 2023 Cuatrecasas renovó el análisis de doble materialidad conforme a la metodología del EFRAG (*European Financial Reporting Advisory Group*), un estudio que sirvió para establecer los aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza que tienen impactos de significancia interna o financiera en el valor de nuestra actividad y aquellos que nuestra actividad genera y que nuestros públicos de interés consideran materiales.



Este informe rinde cuentas sobre la gestión de esos riesgos y oportunidades. Tras describir el entorno económico y social en el que habitualmente operamos, el informe se estructura en torno a cuatro apartados básicos:

- **Buen gobierno, ética y transparencia:** rinde cuentas sobre el gobierno y la gestión de la actividad de la Firma, que abarca desde el sistema de gobierno corporativo y las políticas de sostenibilidad hasta los códigos y normas de ética, integridad y convivencia, la política fiscal, los procesos de cumplimiento normativo y de lucha contra la corrupción y la gestión responsable de la seguridad y privacidad de la información que los clientes nos confían.
- **Las personas en el centro:** rinde cuentas sobre la gestión del equipo humano y la contribución de la Firma al entorno, desde la selección del talento y las relaciones laborales hasta la formación y desarrollo profesionales, la igualdad de oportunidades o la salud y el bienestar de colaboradores. Asimismo, damos cuenta de las principales acciones y resultados de nuestra contribución en la protección de los derechos humanos y el desarrollo social.
- **Planeta y cambio climático:** rinde cuentas sobre la gestión medioambiental de la Firma y nuestra contribución a la sostenibilidad, desde el control de la huella de carbono y el consumo de energías renovables hasta la consecución de un plan de movilidad y una economía circular que posibilite el uso sostenible de recursos.
- **Innovación e impacto:** rinde cuentas sobre nuestra aportación al desarrollo socioeconómico sostenible en términos de conocimiento, negociación de compras y adaptación de servicios que limiten o acoten el impacto medioambiental.

Riesgos e impactos

Los principales riesgos de Cuatrecasas se derivan del desarrollo de propia su actividad. Esto es, de la prestación de servicios de asesoramiento y defensa jurídica a sus clientes en los diferentes territorios donde se ubica. Tipos de riesgos:

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

- **Riesgos estratégicos:** relacionados con cambios de orientación y actividades de la Sociedad que modifican su estructura y dimensionamiento y a la que no puede dar una respuesta efectiva y eficiente.
- **Riesgos de la sociedad digital y de las tecnologías de la información:** derivados de la capacidad por parte de la Firma de adaptarse a los cambios impulsados por la evolución de las tecnologías de la información. Esto es, los riesgos relacionados con la seguridad de la información, ciberataque, disponibilidad de los sistemas informáticos, que afectan al desarrollo y a la continuidad de las operaciones de la Sociedad.
- **Riesgos de cumplimiento:** relacionados con el cumplimiento de la normativa legal vigente de aplicación en todas y cada una de las jurisdicciones en las que estamos presentes.
- **Riesgos de privacidad y protección de datos:** para nuestro negocio es fundamental el guardar el secreto profesional, la confidencialidad y proteger la información relacionada con nuestros clientes y los asesoramientos que llevamos a cabo.

Contribución al desarrollo sostenible

Ejercemos nuestra actividad con el firme y continuo compromiso de contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados en septiembre de 2015 por las Naciones Unidas. Asumimos objetivos ambientales, implementamos políticas y sistemas de gestión que procuren el respeto a los derechos humanos tanto en nuestra cadena de valor como, muy especialmente, en nuestros equipos de trabajadores y colaboradores con un foco específico en la inclusión, la diversidad y la igualdad. Y para todo ello nos imponemos alcanzar los mejores estándares de gobierno corporativo y transparencia. Además, como despacho de abogados nuestro propósito es acompañar al cliente en sus propios compromisos y los nuevos marcos normativos de responsabilidad y sostenibilidad.

Hemos establecido tres niveles de contribución a los ODS, de acuerdo con nuestros servicios, políticas corporativas y contribución al entorno:

Nuestros servicios



Políticas Corporativas



Contribución al entorno





Buen gobierno, ética y transparencia

Organización y normas de gobernanza



Cuatrecasas es una sociedad limitada profesional, cuya Junta de Socios elige a todos los miembros del Consejo de Administración, incluidos al presidente y a su secretario, este último a propuesta del presidente. El director general, miembro del Consejo, es nombrado y ratificado por el Consejo, también, a propuesta del presidente.

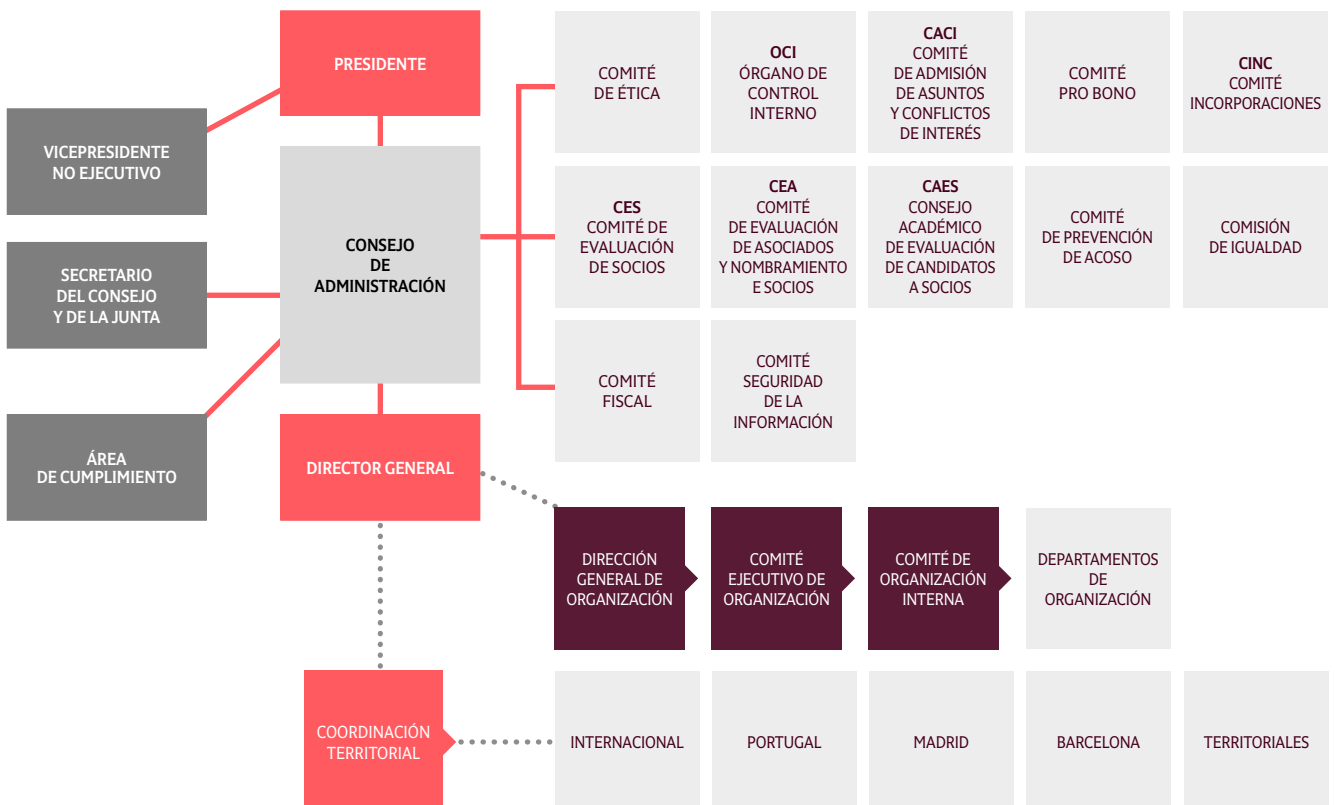
El Consejo de Administración constituye los comités y órganos de gestión internos con cometidos específicos en materia social, económica y ambiental, designa a sus miembros y supervisa sus funciones de forma periódica.

Los criterios del Consejo de Administración que determinan el nombramiento y selección de cargos de dirección y gestión en comités internos se basan en la experiencia, conocimientos, independencia y equilibrio de género. Ello permite aunar el conocimiento colectivo necesario para realizar su función que se complementa con información y formación específicas sobre sostenibilidad y estándares de gestión de los impactos medioambientales sociales y de gobernanza.

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

El ejercicio de las funciones y cometidos específicos de los órganos de gobierno se apoya en las direcciones de negocio y en los comités de gestión internos previstos en los estatutos de la Firma y creados por acuerdo del Consejo de Administración. Ver en el Anexo 1 una definición de las funciones de cada uno de los comités mencionados en este apartado.

Organigrama





- Gestión del equipo humano: Comité de Evaluación de Asociados (CEA), Comité de Incorporaciones (CINC), Comité Académico de Evaluación (CAES) y Comisión de Igualdad.
- Gestión de la estructura de organización interna: Dirección General de Organización, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Control de Gestión, Administración y Finanzas, Dirección de Tecnologías, Dirección de Comunicación, Dirección de Marketing y Desarrollo de Negocio, Dirección de Asesoría Jurídica Interna y Dirección de Servicios Generales.
- Gestión y ejecución de las políticas de sostenibilidad: departamento ESG.
- Retribución de socios y directivos: Comité de Evaluación de Socios y Nombramiento de Cargos (CES).
- Ética, deontología y convivencia: Comité de Ética, Comisión de Prevención del Acoso y Comité de Admisión de Asuntos y Conflictos de Interés (CACI).
- Cumplimiento legal y normativo: Área de Cumplimiento, Órgano de Control Interno (OCI), Comité Fiscal, Comité de Seguridad de la Información, responsable del Sistema Interno de Información, delegado de Protección de Datos.
- Direcciones de oficinas y prácticas (incluida práctica pro bono): directores, Área de Conocimiento e Innovación y Comité Pro Bono.

Tal como se estipula en nuestro Código de Ética, los socios, abogados, miembros del equipo de dirección y miembros del Consejo de Administración sólo pueden desempeñar cargos o puestos en los órganos de administración o equivalentes, u ostentar funciones de gestión o representación en otras entidades cuando ello no entorpezca el desempeño de sus funciones y responsabilidades en la Firma ni genere conflictos de interés con la actividad profesional. Es necesario contar con la autorización de Dirección General y previamente deberá haberse aprobado por el CACI, y en su caso, el OCI. Asimismo, Cuatrecasas cuenta con un registro de cargos de todas las entidades en las que nuestros abogados desempeñan puestos en los órganos de administración y que han sido aprobados.

Estrategia de sostenibilidad

La estrategia de sostenibilidad y las políticas para su aplicación son aprobadas por el Consejo de Administración a propuesta del director general.

Son competencia de la Dirección general y del órgano de administración la aprobación de las políticas de sostenibilidad de la firma, la estrategia y objetivos de negocio responsable, así como los mecanismos de supervisión de su implementación y seguimiento. La estrategia de negocio responsable se determina sobre un análisis de materialidad

llevado a cabo por un tercero independiente (ver apartado Ámbitos de materialidad, de este informe).

El equipo ESG integrado en el área de Cumplimiento desarrolla sus funciones de forma coordinada y transversal sobre la base de planes anuales y plurianuales que integran objetivos a corto, medio y largo plazo. Cada dirección con quien colabora incorpora los objetivos establecidos en sus funciones operativas y en las de sus equipos, y realiza un seguimiento de la implementación de los planes de acción, así como un seguimiento propositivo para identificar obstáculos y áreas de mejora.

Desde ESG se mantienen reuniones periódicas con la Dirección general para proporcionar, a ésta y al Consejo de administración, la información necesaria para la toma de decisiones.

Evaluación de desempeño y remuneración de consejeros y directivos

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

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

Aunque, respecto al año 2023 los porcentajes femeninos en órganos directivos se han mantenido, desde 2021 hemos **incrementado en cuatro puntos** el porcentaje de **mujeres directivas**, hasta el **25%**, y en **tres puntos el porcentaje de socias de cuota**, hasta el **19%**. Los últimos cinco años confirman la tendencia hacia una mayor igualdad de género en los puestos directivos. (Ver Anexo 1).

Directivos	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Hombres	276	277	259	255	252	258
Mujeres	93	91	77	66	60	54
% Mujeres	25%	25%	23%	21%	19%	17%



Socios cuota	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Hombres	209	207	194	192	191	188
Mujeres	48	48	41	37	34	31
% Mujeres	19%	19%	17%	16%	15%	14%

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

Sistema de rendición de cuentas y transparencia

Desde 2021 hemos integrado la rendición de cuentas en materia de sostenibilidad en la rendición de cuentas financiera de la Firma, y articulado un sistema de comunicación y evaluación que permite dar respuesta coordinada y puntual a las peticiones de información sobre nuestra gestión ESG que realizan el mercado y los clientes.

- **Informe de sostenibilidad integrado en los estados financieros.**

Rendimos cuentas en materia de sostenibilidad de forma integrada con las cuentas anuales consolidadas de la Firma, alineándonos con las mejores prácticas. Nuestro primer informe integrado corresponde al ejercicio 2021. El informe está verificado de forma externa e independiente.

- **Sistema interno integrado para la gestión de peticiones de información del mercado y clientes.**

Contestamos a las peticiones de información con transparencia, asegurando respuestas coherentes con las áreas de interés de cada público o grupo de interés. Elaboramos anualmente dosieres y materiales específicos de nuestra gestión e indicadores ESG para dar respuesta puntual a los clientes y al mercado.

Contamos con un sistema interno de información (Canal Ético) disponible en la web corporativa para que nuestros grupos de interés puedan formular consultas, plantear dudas y presentar quejas. Todo ello nos permite mejorar nuestra gestión y gobernanza.

Ética y cumplimiento normativo



De acuerdo con nuestra asunción expresa del principio de tolerancia cero con el delito, hemos establecido un sistema interno de prevención de conductas ilícitas que se asienta sobre los principios y deberes que se establecen en el Código de Ética y Deontología.

El Código de Ética y el Sistema de Cumplimiento Normativo y de Prevención (*Corporate Compliance*, en sus diferentes ámbitos), son de aplicación para todos los profesionales de Cuatrecasas y demás colaboradores externos que nos presten servicio. Las principales políticas de la Firma están aprobadas por el Consejo de Administración y están disponibles tanto en la Intranet, para nuestros profesionales, como en nuestra web

corporativa para nuestros grupos de interés externos. Todas ellas se pueden consultar en los distintos idiomas oficiales de Cuatrecasas, esto es: español, portugués e inglés.

Nuestras políticas están sujetas a revisiones periódicas, son objeto de formación periódica interna. Adicionalmente, de forma recurrente, nuestros empleados acreditan que han leído y que aceptan las principales políticas de aplicación.

- **Código de Ética y Deontología:** prevé tanto el cumplimiento de las normas de convivencia como las normas deontológicas de la abogacía. Debe ser suscrito por nuestros colaboradores al incorporarse a la Firma



y, posteriormente, cada tres meses; igualmente, deben confirmar que conocen las políticas, conductas y valores que ahí están recogidos. Accesible en nuestra intranet para todos nuestros profesionales y en la web externa de la Firma para terceros interesados.

- **Código de prevención del acoso:** su aprobación supone un reconocimiento y fortalecimiento de las normas y mecanismos para resolver conflictos internos y preservar unos derechos fundamentales: la dignidad de las personas, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como el derecho a no ser sometidos a trato degradante, al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Se ha actualizado como consecuencia de la aprobación de la implantación y adaptación de la normativa interna de la Firma al Sistema Interno de Información establecido en la Ley 2/2023.

Sistema interno de información (Canal Ético)

Valoramos de forma positiva que nuestros colaboradores y cualquier persona relacionada con la firma nos comuniquen cualquier posible irregularidad, incumplimiento o comportamiento contrario a la ética y la legalidad.

Por ello, tenemos habilitado un Canal Ético para formular consultas, plantear dudas, presentar quejas e informar de posibles incumplimientos. Está accesible en nuestra intranet para todos los que integramos Cuatrecasas de todas las oficinas donde estamos presentes, así como para los terceros a través de la web corporativa del Despacho. Permite dar conocimiento de informaciones y posibles infracciones de las políticas internas e irregularidades, garantizando la confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de la misma, así como la protección

de datos, impidiendo el acceso de personal no autorizado. Se garantiza el anonimato del informante, a elección de éste, a través del buzón de comunicación segura instalado. Asimismo, se permiten otras vías de comunicación a través de los medios electrónicos disponibles en la Firma, vía telefónica, o de las reuniones presenciales (a solicitud del informante) con el responsable del Sistema Interno de Información.

Nuestros abogados están sujetos a las normas deontológicas que rigen la profesión y pueden recurrir a los sistemas internos de información y queja (canales éticos) de los colegios de abogados.

Además de disponer del Canal Ético, facilitamos a nuestros clientes, en los contratos de prestación de servicio el nombre y contacto del socio tutor o responsable que actúa como persona de referencia a la hora de canalizar cualquier inquietud, queja o información que el cliente estime pertinente sobre el asesoramiento prestado.

La **Política del Sistema Interno** de Información sigue pautas relacionadas con el canal y la gestión de las informaciones, así como sobre la privacidad de los datos personales. Está disponible tanto en nuestra intranet, como en nuestra web corporativa. También disponemos de un procedimiento para la gestión interna de las informaciones. Asimismo, contamos con un responsable del Sistema Interno de Información, el cual ha sido reportado a las autoridades oportunas (hasta el momento a nivel de las comunidades autónomas de Cataluña y Andalucía, donde se ha creado la autoridad responsable competente).

Cuatrecasas reconoce como propios todos los principios recogidos en la Directiva (UE) 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión y en la Ley de protección del informante 2/2023 y, con el fin de enfatizar dicho compromiso, el Consejo de Administración aprobó la Política del sistema interno de información.

Lucha contra la corrupción, terrorismo y blanqueo de capitales

Como rige nuestra política anticorrupción, todas las personas que prestan servicios en Cuatrecasas deben ejercer sus funciones con responsabilidad, integridad, honestidad y transparencia, de acuerdo con el principio de tolerancia cero con el delito y la corrupción. Nuestras políticas, aprobadas por el Consejo de Administración, prevén el cumplimiento de lucha contra la corrupción en todas sus formas y son de aplicación para todos los profesionales de la Firma. Además de estar sujetas a revisiones periódicas, son objeto de formación periódica interna y accesibles a todos nuestros grupos de interés: para nuestros profesionales en la Intranet y para los terceros a través de nuestra web corporativa.

- **Política Anticorrupción y Soborno:** es objeto de formación específica para el 100% de nuestros equipos. Se evalúan los riesgos de las operaciones relacionadas con la corrupción para todas las partes interesadas del Despacho y se han implementado varias vías para ello. Específicamente, se hacen análisis para la admisión de clientes en los que, entre otros aspectos, se analizan y contrastan las posibles noticias adversas relacionadas con la corrupción. Todo ello con el fin de no contribuir con estas prácticas. También, se ha implementado un proceso de homologación de proveedores por el que nuestros proveedores se deben adherir a nuestro Código de Conducta, así como responder



ante cuestiones sobre sus comportamientos frente a operaciones de corrupción.

- **Política de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo:** cada tres meses, todos los colaboradores de la Firma deben suscribir y confirmar que la conocen. La política está accesible tanto en la intranet, como en la web corporativa. Además, todos los profesionales de la Firma deben hacer formaciones periódicas en esta materia.

Nuestro equipo de Prevención del Blanqueo de Capitales se ha duplicado durante 2024, asegurando así el más estricto cumplimiento y formando una macroestructura departamental altamente capaz de afrontar los riesgos de

una expansión de negocio acelerada y dando soporte al plan estratégico 2024-2026 de la Firma.

Además, en nuestro sistema interno de información (canal ético) también se pueden comunicar o consultar, entre otros temas, sobre posibles irregularidades en operaciones que puedan estar relacionadas con la corrupción o posibles infracciones en materia de prevención de blanqueo de capitales. Durante el ejercicio 2024 no se han comunicado operaciones o casos relacionados con la corrupción.

Seguridad de la información, privacidad y protección de datos



Seguridad de la información: certificación ISO 27001

Cuatrecasas está firmemente comprometida con la seguridad de la información e invierte los recursos necesarios para procurar garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, especialmente la relativa a nuestros clientes y los distintos sistemas de información asociados. Para ello, cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información unificado y centralizado, que abarca todas las sociedades sobre las que tenemos un control efectivo.

Nuestro compromiso con la mejora continua del sistema de gestión está expresamente recogido como pilar de la política de Seguridad de la Información. Realizamos evaluaciones de seguridad basadas, entre otros marcos de referencia, el NIST, para reforzar la actualización y mejores estándares de nuestro sistema de gestión de seguridad de la información.

Nuestro sistema cuenta con la certificación ISO 27001:2022, otorgado por BSI (British Standards Institution), que acredita procesos de mejora y avala nuestro compromiso constante con la seguridad de la información, tanto de la Firma como de nuestros clientes. Esto se traduce en una mayor tranquilidad para nuestros clientes y en un desempeño empresarial más sólido y confiable. Mantenemos un equilibrio entre los niveles de riesgo y el uso eficiente de los recursos mediante criterios de proporcionalidad

En 2024 no se han producido reclamaciones en lo que respecta a seguridad de la información, privacidad y protección de datos.

Privacidad y protección de datos

Cuatrecasas está plenamente comprometida con el cumplimiento de las normas de protección de datos. Para ello la Firma ha desarrollado una serie de políticas y procedimientos internos que garantizan el cumplimiento de todas las exigencias legales en el tratamiento de los datos tanto de empleados, como de clientes, proveedores y terceros interesados.

El principal de estos documentos es la Política de Protección de Datos, que establece principios y pautas claras para garantizar el tratamiento adecuado de los datos personales, respetando siempre la legislación vigente y los más altos estándares éticos. De esta Política derivan el resto de los procedimientos dirigidos a dar cumplimiento a las obligaciones de atención de derechos de los interesados, la gestión de la privacidad por diseño y por defecto, la gestión de riesgos, atención de incidentes de seguridad y los plazos de conservación de los datos. La aplicación de todos estos documentos garantiza el derecho a la protección de los datos de todas las personas físicas que se relacionan con Cuatrecasas, asegurando el respeto del derecho al honor y a la intimidad en el tratamiento de las diferentes tipologías de datos personales, procedentes de diferentes fuentes y con fines diversos en función de su actividad empresarial.

Como medida de control, Cuatrecasas tiene un delegado de Protección de Datos cuyo email es **data.protection.officer@cuatrecasas.com** y cuenta con un departamento dedicado exclusivamente a supervisar el cumplimiento de estas normativas, estando así disponible para recibir cualquier alerta o incidente relacionado. Para ello, toda la Firma conoce el contacto al que deberán comunicar cualquier necesidad o reclamación en protección de datos, siendo este departamento



quien gestione internamente, y en cumplimiento con los procedimientos establecidos, las acciones que sean necesarias para la resolución de la consulta o queja, poniéndose en contacto directamente con el afectado si fuera necesario. Además, se realizan cursos anuales de formación en protección de datos para todas las nuevas incorporaciones, asegurando que todos los miembros de la Firma conozcan los puntos de contacto en caso de recibir alguna queja y estén informados y capacitados en esta materia.

Las políticas de Protección de datos, de Seguridad de la información y de Privacidad se pueden consultar directamente en nuestra web.

Código de conducta TIC

Informa a nuestros colaboradores de las normas de uso de los sistemas de información y dispositivos digitales, con el objeto de proteger y salvaguardar toda la información de la Firma.

Dicho código, disponible en la página web de Cuatrecasas, es aplicable tanto dentro como fuera de nuestras instalaciones.

En el catálogo de formación anual, ofrecemos un curso sobre medios informáticos y redes sociales en el entorno laboral.

Asimismo, aprobada en 2024, nuestra Política interna sobre la utilización de la Inteligencia Artificial generativa como herramienta de trabajo (clave para ofrecer un óptimo asesoramiento a nuestros clientes) marca unas pautas que permiten a todos nuestros profesionales conocer las oportunidades que ofrece dicha tecnología y, al mismo tiempo, evitar posibles riesgos. En línea con esas medidas, está prohibido el uso de aplicaciones que no sean las estrictamente aprobadas por el Despacho; y se debe llevar a cabo una rigurosa revisión por parte de un abogado experto de cualquier resultado generado por la IA.

Fiscalidad responsable



Política fiscal de la Firma

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

Asesoramiento tributario a clientes

De conformidad con la normativa que transpone en España y Portugal la Directiva (UE) 2018/822 del Consejo, de 25 de mayo de 2018 (DAC-6), contamos con un sistema interno de identificación de posibles mecanismos de planificación fiscal potencialmente agresiva por parte de los clientes.

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

Gestión de la cadena de suministro



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

Criterios de contratación de proveedores

Nuestra Política de Compras tiene por objetivo fijar los principios que guían nuestras decisiones de compra y las relaciones con nuestros proveedores para asegurar que, tanto nosotros, como ellos y su propia cadena de suministro, actuamos de forma responsable en los cuatro ámbitos del Pacto Mundial. Esta política se aplica a todas las sociedades que forman parte del grupo empresarial Cuatrecasas.



En la contratación de proveedores, el modelo de evaluación puntúa al proveedor en diferentes apartados: (i) financiero, (ii) *compliance*, (iii) ESG (Medioambiente, Social y Gobernanza), y (iv) ciberseguridad, cuando resulte aplicable por tipología de bien o servicio comprado. El valor global del proveedor resulta de la suma de las puntuaciones de cada apartado según la ponderación atribuida en atención a la tipología de evaluación que corresponda al bien o servicio. El resultado global del proceso de homologación es un elemento decisorio para la selección del proveedor. De esta forma, a igualdad de condiciones de servicio y de calidad del producto, el responsable de compra deberá priorizar en la selección aquellos proveedores que obtengan una mejor calificación.

Requerirán de una valoración específica por parte de la Dirección de *Compliance* y, en su caso, de Dirección General, aquellos proveedores que estén en alguna de estas circunstancias: conflicto de interés; relación con personas de responsabilidad pública (*Compliance* lo contrastará con listas públicas - Dow Jones); sanciones e investigaciones (*Compliance* lo contrastará igualmente con listas públicas - Dow Jones); concurso de acreedores; o ser proveedor con valoración de riesgo alto.

Mantenemos canales de diálogo, colaboración y apoyo con todos nuestros proveedores a fin de avanzar de forma coordinada y equilibrada en el cumplimiento de los estándares de conducta y gestión de riesgos de sostenibilidad acordados con ellos.

Cadena de suministro

Nuestros proveedores están segmentados en dos tipos: sujetos a homologación y no sujetos, dependiendo de su peso en la cadena de suministro. Asimismo, de ese peso también depende la tipología de cuestionarios que se le envían, de manera que aquellos que son más estratégicos u operan en sectores o regiones de mayor riesgo para Cuatrecasas deben realizar evaluaciones más exigentes.

La Política de Compras de la Firma dispone de una serie de herramientas que permiten desarrollar nuestros principios en materia de gobernanza, riesgo medioambiental y en cuanto a los derechos humanos. Con dicho sistema queremos: (i) anticiparnos a las normas de diligencia debida en materia de derechos humanos; (ii) tomar decisiones de compra coherentes con los objetivos medioambientales y climáticos fijados en la Política medioambiental de la Firma; y (iii) contar con un sistema de cumplimiento interno de vigilancia y auditoría.

Las herramientas desarrolladas son:

- **Manual de compras:** establece un marco básico único para las compras de la Firma que abarca su gobernanza (proceso de decisión, formalización y seguimiento de la contratación), la inclusión de criterios de compra medioambientales y sociales alineados con los objetivos de la Firma en materia ESG; y un sistema de vigilancia y cumplimiento interno y de los proveedores.

- **Plataforma Única de Proveedores y sistema de vigilancia y auditoría integrado con el Área de *Compliance*:** permite gestionar de una manera más eficiente a todos nuestros proveedores con relaciones comerciales estables. Accesible para todos los compradores de la Firma, permite identificar si los proveedores están homologados y la puntuación obtenida por cada uno de ellos, para valorar qué proveedor está más alineado con los principios establecidos en nuestra Política de Compras. Priorizamos las relaciones con proveedores locales de cada jurisdicción en la que operamos y cumplimos con el marco normativo nacional aplicable en cada caso.

La vigilancia y auditorías periódicas se insertan en el sistema de Cumplimiento de la Firma. Además, se cuenta con un Sistema Interno de Información (Canal Ético) del que son informados los proveedores y al que pueden dirigir cualquier posible incumplimiento detectado.

- **Sistema de homologación de proveedores:** en 2024 se ha incorporado como proceso de homologación para nuestros proveedores, el sistema ofrecido por la empresa Go Supply. El nuevo sistema de homologación combina: (i) la inclusión de nuestro código de conducta y preguntas específicas solicitadas por la Firma; (ii) la integración con terceros (Dow Jones, Informa...) para contrastar la información aportada por el proveedor; (iii) la revisión de la autenticidad de la documentación aportada; y (iv) la información en tiempo real de posibles alertas en materia de cumplimiento normativo y gestión de impactos medioambientales y de derechos humanos, relacionadas con el proveedor.

Todo ello permite convenir con los proveedores unos estándares de conducta alineados con los de la Firma en materia de cumplimiento normativo y gestión de impactos medioambientales y de derechos humanos, incluidos los laborales. Y, asimismo, evaluar y homologar a dichos proveedores según su grado de riesgo/alineamiento medioambiental, social y de gobernanza, introduciendo criterios de exclusión de compra y/o de planes de mejora y seguimiento.

Cambios significativos durante 2024 en cifras

En 2024 hemos dado los siguientes pasos en la implementación del nuevo sistema de gestión de la cadena de suministro:

- **Formación departamental:** el 100% de nuestros equipos de organización se ha formado en el conocimiento del nuevo sistema de homologación implantado con el sistema de Go Supply y los criterios a seguir en las contrataciones.
- **Incorporación de proveedores a la plataforma de gestión de cadena de suministro:** la integración se está realizando por fases, durante 2024 hemos incorporado los proveedores relativos a nuestras oficinas de España y Portugal y en 2025 lo realizaremos para las oficinas de Latinoamérica. En las fases ya realizadas, hemos



incorporado el 81% de nuestros proveedores sujetos a homologación a la plataforma.

- **Proceso de homologación de proveedores:** el 78% de los proveedores sujetos a homologación han completado su proceso de evaluación, consiguiendo su correspondiente homologación.

Compras y consumos de la cadena de suministro por partidas más relevantes y territorios

Cuatrecasas y sus participadas orientamos nuestra actividad profesional a la prestación de servicios jurídicos y servicios auxiliares o complementarios de apoyo al primero. No somos una compañía transformadora ni distribuidora de bienes físicos, circunstancia que relativiza el impacto que nuestras compras tienen en la cadena interna de generación de valor.

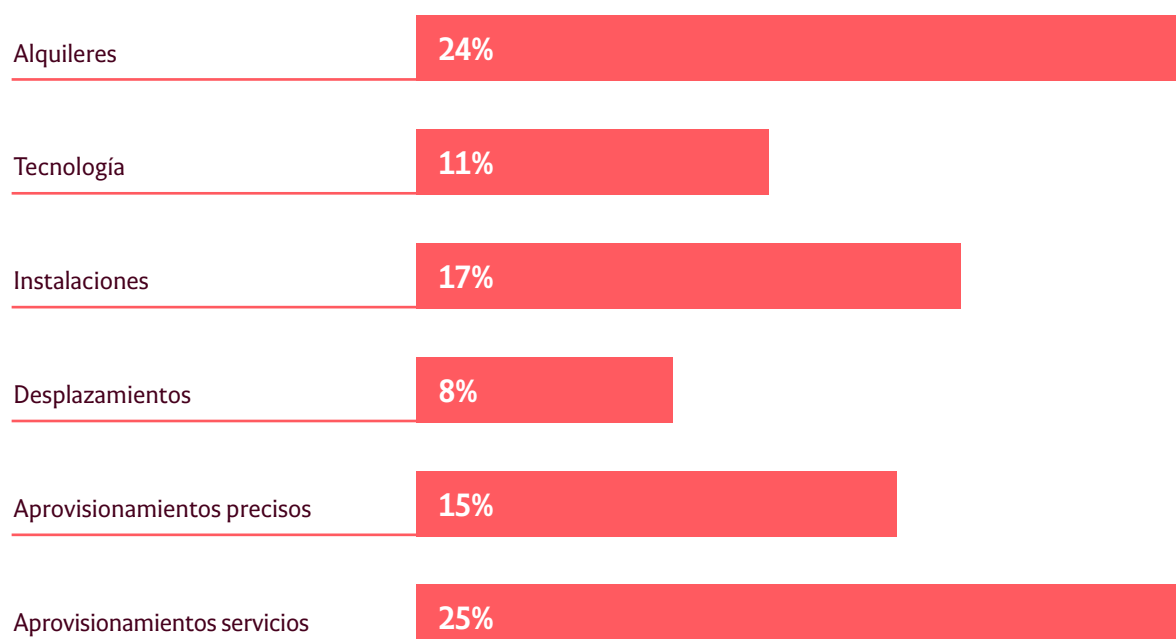
Del total de gasto incurrido de gestión corriente, las partidas de más relevancia serían las siguientes: alquileres con un 24% sobre el consumo, tecnología con un 11% (comunicaciones, mantenimientos, licencias/dominios, aplicaciones informáticas...), instalaciones con un 17% (obras nuevas, mantenimientos, suministros, limpieza, seguridad...) y desplazamientos profesionales con un 8%. El 15% sobre el consumo está relacionado con los aprovisionamientos precisos para la ejecución de nuestra propia actividad (bases de datos, servicios profesionales externos y traducciones). El 25% restante está relacionado con el resto de los aprovisionamientos, principalmente servicios.

El consumo por jurisdicciones se distribuye en un 81% para España, un 6% para Portugal y un 13% en oficinas de Latinoamérica. Todas las oficinas incluidas tienen la consideración de ubicaciones con operaciones significativas relacionadas con nuestra cadena de suministro (resto oficinas no consideradas).

Dada la heterogeneidad de los servicios precisos y la importancia relativa del proceso de aprovisionamiento, el modelo implementado en el despacho es descentralizado, teniendo cada área de organización amplia autonomía en sus compras. Esta circunstancia favorece la compra local en cada una de las jurisdicciones donde tenemos oficina, entendiéndose el ámbito de contratación el correspondiente al país donde nos radicamos. El porcentaje de gasto incurrido de gestión corriente que realizamos a nivel global en cada uno de los países donde radican nuestras oficinas es aproximadamente el 91% sobre el total del consumo.

Las únicas excepciones significativas a las compras nacionales son: la prestación de servicios profesionales y de consultoría de terceros, la adquisición y uso de licencias de software, determinados servicios tecnológicos de gestión y almacenamiento de la información y algunas adquisiciones de bienes tangibles que por su naturaleza o singularidad no pueden ser suministrados localmente. Las compras internacionales representan aproximadamente un 9% del total de bienes y servicios adquiridos a nivel global.

Cumplimos el marco normativo nacional de cada uno de los países en los que operamos en relación con la compra de bienes, contratación de servicios o subcontratación de personas. No hemos realizado a lo largo del año 2024 ningún cambio significativo en el porfolio de proveedores contratados. No nos constan cambios relevantes de nuestros suministradores en relación con su estructura del capital social, relaciones con sus empleados o aprovisionadores.





Las personas en el centro

Principios de la gestión de nuestro equipo

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

- Un entorno que asegure el pleno ejercicio de los derechos laborales y el cumplimiento de la legislación vigente en cada momento.
- Un puesto de trabajo seguro, digno y saludable.

- Un entorno diverso e inclusivo.
- Acceso al desarrollo profesional en igualdad de oportunidades y en equilibrio con su desarrollo personal.

Nuestra Política de Recursos Humanos es pública y se puede consultar directamente en nuestra página web.

Derechos humanos



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

- Divulgación y formación general sobre derechos humanos y específica en materia de igualdad de género, prevención del acoso, protección y confidencialidad de la información.
- Formación *online* en materia de igualdad de género y prevención del acoso para todas las nuevas incorporaciones.

- Formación anual a las nuevas incorporaciones sobre la política de la Firma en materia de políticas ESG de la Firma y la aplicación en sus servicios.
- Gestión y vigilancia de la cadena de suministro con la incorporación de medidas de diligencia debida.

Contratación y relaciones laborales



Políticas de selección, contratación y retribución

Nuestra selección de talento responde a los siguientes principios:

- Garantizar unos procesos de selección que velen por su objetividad, imparcialidad y profesionalidad.
- Favorecer la contratación de jóvenes recién graduados.

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

Nuestro sistema retributivo se guía por dos principios fundamentales:

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



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

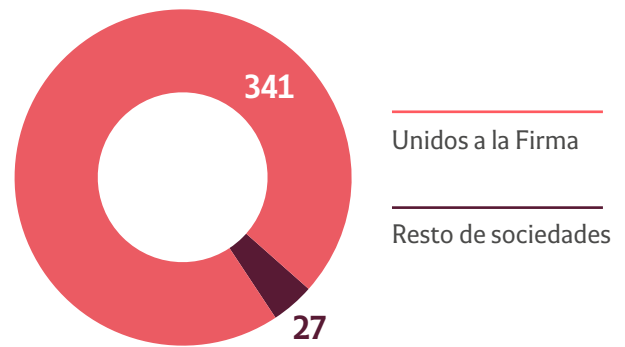
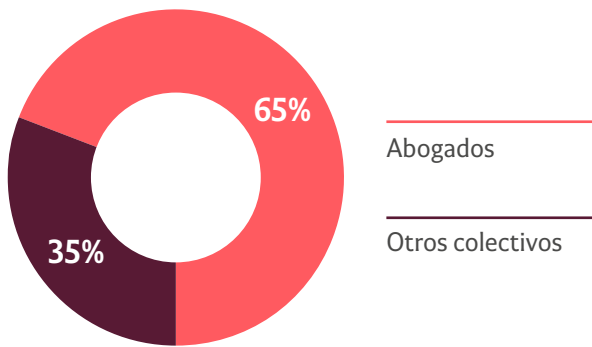
Para ello, disponemos de escalas retributivas adaptadas a cada colectivo de la Firma, que tienen en cuenta la realidad del mercado laboral en todos los territorios en los que operamos y que nos permiten ofrecer una retribución competitiva a nuestros profesionales.

Además, cada año realizamos revisiones a todos nuestros profesionales con el objetivo de recompensar el desempeño

y de mantener retribuciones acordes al mercado. Este proceso está liderado por el área de Recursos Humanos e involucramos a los coordinadores de cada grupo y/o área en la toma de decisiones.

Crecimiento

En 2024 hemos incorporado a nuestro equipo 368 personas, un 65% lo han hecho como abogados y un 35% en el resto de los colectivos. La mayoría de las nuevas incorporaciones (341 personas) se producen en la Firma (Anexo 3).



Número total de empleados	2024			2023			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Socios (cuota)	48 (19%)	209 (81%)	257	48 (19%)	207 (81%)	255	47 (19%)	204 (81%)	251
Abogados	606 (53%)	537 (47%)	1.143	564 (52%)	531 (48%)	1.095	509 (51%)	496 (49%)	1.005
Paralegales	40 (87%)	6 (13%)	46	41 (91%)	4 (9%)	45	38 (93%)	3 (7%)	41
Secretarias	186 (98%)	4 (2%)	190	177 (99%)	1 (1%)	178	169 (99%)	2 (1%)	171
Organización	280 (65%)	152 (35%)	432	262 (67%)	131 (33%)	393	248 (65%)	135 (35%)	383
Total	1.160 (56%)	908 (44%)	2.068	1.092 (56%)	874 (44%)	1.966	1.011 (55%)	840 (45%)	1.851

Colaboración con universidades y foros de empleo

Mantenemos una estrecha relación de colaboración con universidades, tanto públicas como privadas, y participamos activamente en foros de empleo a través de talleres jurídicos y de habilidades, mesas redondas, programas de prácticas, visitas de alumnos y *shadowings*. Nuestro objetivo es acercar a los estudiantes la experiencia de trabajar en Cuatrecasas.

- En 2024, llevamos a cabo **53 actividades** y participamos en **56 foros** de empleo en **6 países** diferentes. Estas iniciativas forman parte de nuestra estrategia de atracción y selección de talento.
- **Jessup Moot Court Competition:** durante quince años consecutivos, hemos organizado la edición nacional del Philip C. Jessup International Moot Court Competition. Este prestigioso evento reúne a los estudiantes de Derecho más destacados de las principales universidades de España.
- **Cuatrecasas Challenge:** hemos celebrado una nueva edición de esta competición a nivel nacional, diseñada para identificar y atraer a los estudiantes más brillantes en el ámbito del Derecho empresarial. En esta tercera convocatoria, seleccionamos a 14 candidatos para participar.



Formación y desarrollo



Políticas de formación y desarrollo

Considerada como un pilar fundamental del desarrollo profesional, la formación se rige en Cuatrecasas por las siguientes pautas:

- Un plan de formación que, publicado a comienzos de cada año, se diseña para favorecer la cualificación y habilidades de nuestros empleados.
- La formación cubre aspectos jurídicos y técnicos propios de cada puesto o función, habilidades tecnológicas, de colaboración y relacionales, así como conocimientos sobre derechos humanos, la cultura y los valores corporativos que promuevan y afiancen el comportamiento ético y la convivencia.

Asimismo, gestionamos el desarrollo profesional de las personas que integran nuestro equipo humano en atención a una serie de principios básicos:

- Contamos con planes de carrera profesional adaptados a cada uno de los colectivos y territorios de la firma, estructurados en categorías con una escala retributiva asociada y con criterios objetivos marcados para evolucionar profesionalmente.
- Realizamos evaluaciones periódicas a todos nuestros colaboradores, al menos una vez al año, conforme a procesos objetivos, transparentes y predeterminados.
- La promoción responde siempre a una carrera prediseñada y aplicada de forma general y en igualdad de oportunidades.

Tipología y alcance de los programas de formación

- **Legal+:** este programa está diseñado para mejorar la capacidad técnica de los abogados y aportarles rigor en el análisis y creatividad en las soluciones. Los abogados inician el programa en categoría Asociado 1 y cursan de manera obligatoria distintos módulos durante los cuatro años que permanecen en esta categoría.
- **Formación jurídica:** el pilar esencial de cualquier abogado es la excelencia técnica. La actualización constante permite prestar el mejor asesoramiento jurídico posible a los clientes. Por eso, ofrecemos un amplio catálogo con diversidad de cursos actualizados, desde diferentes perspectivas: (i) especialidad jurídica, (ii) sector de actividad del cliente y (iii) transversal.
- **Habilidades:** el modelo de *feedback* continuo orienta a los colaboradores hacia las habilidades y competencias que deben desarrollar a lo largo de su carrera profesional. La

formación en habilidades está disponible en distintos formatos: presencial, *elearning* y *blended learning*

- **Capacitación digital:** la Firma apuesta claramente por el conocimiento y uso de las tecnologías, por ello se emprenden acciones de formación dirigidas a (i) entender cómo las tecnologías impactan en los negocios de nuestros clientes y (ii) a conocer la tecnología al alcance de los colaboradores y a cómo pueden sacarle el mayor rendimiento posible, para ganar en eficiencia.
- **Comisiones técnicas:** son sesiones formativas que suceden en el seno de cada grupo de práctica y que analizan, de forma técnica, la aplicación de cualquier modificación legislativa, así como resoluciones de los tribunales.
- **Idiomas:** acciones y políticas que pretenden mejorar el nivel de idiomas, principalmente inglés, de nuestros colaboradores, aunque se incluyen otros idiomas para el correcto desarrollo profesional.
- **Formación externa:** política de formación que permite a los colaboradores formarse en cualquier entidad externa (colegios profesionales, universidades, escuelas de negocio, etc.) en materias no contempladas en el plan de formación interno
- **Compliance:** todos los socios, abogados y colaboradores de Cuatrecasas deben asumir el compromiso de (i) cumplir con las leyes, (ii) actuar con integridad moral y honradez, (iii) aplicar la máxima responsabilidad y competencia profesional, (iv) observar todas las medidas de prevención del delito y de la corrupción y (v) respetar las normas éticas y deontológicas.
- **Conocimiento de la Firma:** ponemos a disposición de todos los colaboradores programas de formación diseñados para que conozcan el funcionamiento de la Firma, sus áreas de organización y los aplicativos que deben usar en su día a día.
- **Cuatrecasas te cuida:** el objetivo de esta formación es proporcionar consejos, hábitos, rutinas y herramientas que contribuyan positivamente a la salud y bienestar de los colaboradores.
- **Programas de acompañamiento al desarrollo profesional:** están pensados para acompañar la evolución profesional de nuestros abogados y en aquellos saltos de carrera más relevantes.



Horas de formación

	50.273 horas de formación
	1.990 colaboradores
	25,26 horas de media por colaborador

La inversión en formación durante 2024 ha sido de 2,9 millones de euros, un 5,2% sobre los gastos de gestión corriente, que representa una disminución respecto del año anterior.

Horas de formación	Horas ofertadas	% horas ofertadas	Horas asistidas	% horas asistidas
Desarrollo de competencias	2.088	26,3%	21.280	43,4%
Habilidades digitales	130	1,6%	1.747	2,3%
Técnico - Jurídico	4.547	57,2%	20.190	40%
Valores, cultura y buen gobierno	1.181	14,8%	7.055	14,3%
	7.947		50.273	

Proceso de evaluación

El sistema de *feedback* continuo es una herramienta que facilita la gestión proactiva del desarrollo profesional. En el caso de los abogados, les permite realizar un seguimiento de su desempeño

a través de indicadores vinculados a la productividad, dedicación al cliente, eficiencia y desarrollo de habilidades clave en cada categoría. Para los demás colectivos, se articula en base a la valoración del desempeño por parte del responsable y terceros y/o el cumplimiento de objetivos fijados al inicio del ejercicio. A través de un diálogo continuado durante todo el año, el team leader ejerce de guía y apoyo al profesional. El 100 % de nuestros profesionales ha recibido evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.

Programa de *outplacement*

Desde el departamento de Recursos Humanos damos apoyo y seguimiento a los abogados que se desvinculan del despacho y pueden ser recomendados. Un programa que ratifica el compromiso que tenemos con el desarrollo de nuestros abogados, también en el momento de su desvinculación y transición a otros proyectos profesionales.

El programa de acompañamiento es voluntario, confidencial y flexible. Su objetivo es afianzar fortalezas y cualificaciones, desarrollar competencias y gestionar las herramientas óptimas para que el profesional vuelva al mercado laboral con máximas garantías. Se inicia en el momento de la comunicación de la situación, se desarrolla en cuatro fases (desvinculación, desarrollo personal, activación y cierre) y termina cuando el abogado dispone de un plan de acción ante su nuevo proyecto profesional. En ocasiones, y en función del perfil y circunstancias de la salida, se ha contratado un programa de *outplacement* externo.

Durante 2024 hemos ofrecido este programa de acompañamiento a **7 profesionales** de los cuales **6 se han adherido** y han realizado entre 1 y 5 sesiones acompañamiento interno.

Recursos Humanos gestiona también aquellas oportunidades profesionales remitidas por clientes y contactos de la Firma para tratar de reubicar a colaboradores. En 2024 hemos gestionado 16 ofertas de este tipo; hemos cubierto 2 de ellas con colaboradores del despacho.

Igualdad, diversidad e inclusión



Plan de Igualdad

Nuestra gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades se rige por una serie de principios:

- Asumir y respetar la diversidad a través de la promoción y garantía de la no discriminación por razón de etnia, color, edad, sexo, identidad de género, ideología y opinión, religión, nacionalidad o cualquier otra condición personal, física o social.
- Garantizar la igualdad de oportunidades a través de medidas proactivas y transversales en todas las áreas y ámbitos de la gestión de los recursos humanos.
- Promover la igualdad de género en el acceso, la formación y la promoción y desarrollo profesionales, con el principal objetivo de alcanzar la paridad en el *partnership* y en las posiciones de gestión.



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

Publicado en nuestra página web, el nuevo Plan de Igualdad 2025-2028 para Cuatrecasas, de obligado cumplimiento según normativa española, tiene vocación de Firma y recoge medidas que en su gran mayoría serán aplicables a todos sus colaboradores.

Avances en la paridad de género

Paridad en comités: en 2024 la **paridad de género se da en el 50% de los comités** y órganos de gestión. Cifra que queda por debajo del objetivo que nos habíamos marcado para 2024 que era del 70%.



Nombramientos socios de cuota: en 2024 ha habido 5 nombramientos de socios de cuota, uno de los cuales es mujer (20%).

Presencia de mujeres en el *partnership*: 19% (mismo porcentaje de 2023).

Renovación del diagnóstico

En nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades, hemos llevado a cabo un riguroso proceso de revisión del diagnóstico, lo que nos ha permitido definir objetivos concretos y ambiciosos para seguir avanzando hacia la paridad en todos los niveles de la Firma.

Fruto de este análisis y de un proceso de negociación con los sindicatos más representativos, hemos aprobado el nuevo Plan de Igualdad 2025-2028, alineado con la normativa vigente. Este plan refuerza nuestro compromiso con la equidad y la diversidad, impulsando un entorno de trabajo más inclusivo y garantizando la igualdad de oportunidades.

Formación en igualdad

Toda nueva incorporación recibe obligatoriamente una formación en materia de igualdad y no discriminación, que se refuerza periódicamente con nuevas sesiones para mejorar el grado de compromiso de los equipos con nuestra política y el cumplimiento de nuestro plan de igualdad.

También realizamos diferentes sesiones de sensibilización:

- ‘Sumando capacidades, construyendo inclusión’: sesión de sensibilización como palanca de cambio para que cada persona modifique su comportamiento y desarrolle una gran capacidad de empatía. Acercar a todos los colaboradores la discapacidad y ayudarles a generar la

empatía que genere un cambio. Contribuir, a través de vivencias personales, a eliminar miedos y prejuicios sobre la discapacidad, fomentando la normalización de trato hacia las personas con discapacidad.

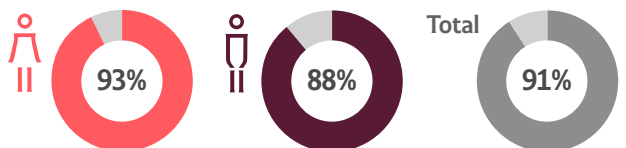
- ‘Mentes abiertas, equipos diversos | Vencer los sesgos inconscientes’: se han realizado diferentes acciones: (i) formación para el equipo de selección con el objetivo de identificar los diferentes sesgos y cómo estos pueden afectar a la objetividad en los procesos de selección, (ii) formación para el comité de incorporaciones y directores de área, con el objetivo de contribuir a la gestión de la diversidad en la captación y retención del talento y (iii) un *webinar* de sensibilización dirigido a toda la firma, con el objetivo de conocer los principios básicos de la Diversidad, Equidad e Inclusión, así como reconocer la responsabilidad individual en las diferentes interacciones en el entorno profesional y personal.

Smart Work

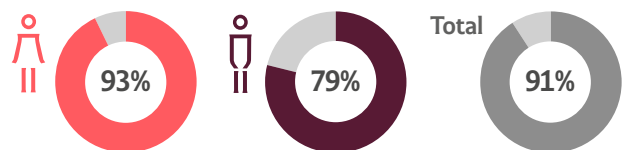
En noviembre de 2021 pusimos en marcha Cuatrecasas Smart Work, un programa de trabajo flexible que combina la presencialidad en la oficina y el teletrabajo. La adopción de esta modalidad de trabajo es voluntaria por parte de los colaboradores y, desde su puesta en marcha, ha tenido una sólida adhesión.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

La adhesión al programa ha sido mayoritaria desde su puesta en marcha y se mantiene a lo largo de 2024:

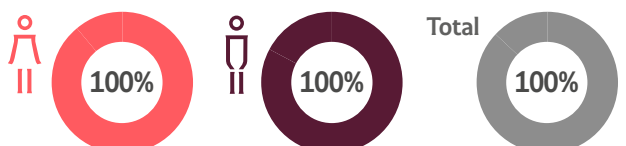
Cuatrecasas



Rauda



PI



Inclusión de personas con discapacidad

En el marco de nuestro Plan Estratégico, hemos emprendido acciones para impulsar la integración de personas con discapacidad, destacar la diversidad en su sentido más amplio y contribuir socialmente a la integración laboral de estas personas. Nuestro objetivo es promover la ocupación e incrementar el número de incorporaciones de personas con discapacidad.



El despacho se adapta y adopta todas las medidas necesarias para garantizar la correcta integración de profesionales con discapacidad, ya sea en funciones y tareas, horario, tipo de jornada y puesto de trabajo.

Datos de inclusión

El 1,6% de nuestra plantilla está compuesta por personas con discapacidad, lo que equivale a 19 personas contratadas en España, de las cuales 5 son nuevas incorporaciones en 2024 (en los departamentos de *Assistants*, Legal & Cumplimiento, Control de Gestión y Servicios Generales). Además, hemos acogido a 3 personas en prácticas en los departamentos de *Corporate*, *Marketing* y Control de Gestión.

En 2024, por séptimo año consecutivo, hemos mantenido el Certificado Plata DisCert (verificado por ICDQ), que nos acredita como una empresa responsable con la discapacidad.

	2024	2023	2022
Contratación directa (plantilla)	1,60%	1,44%	1,15%
Contratación CETs (aportación)	645.912 €	685.688 €	589.939 €

Acciones y colaboraciones

Hemos implementado una serie de acciones para reforzar nuestra cultura inclusiva, sensibilizando a nuestros equipos y fomentando un entorno más diverso y respetuoso. Estas acciones contribuyen a mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad, proporcionándoles oportunidades concretas de desarrollo profesional y facilitando su independencia económica. Además, hemos creado alianzas y colaboraciones con entidades especializadas para fortalecer nuestro liderazgo social.

Acciones más destacadas:

- Programa Becas Nova de la Fundación Prevent: participamos nuevamente en este programa para la inclusión y reconocimiento del talento universitario con discapacidad. Como parte del jurado, evaluamos a 98 candidatos que optaban a la beca, identificando 17 perfiles que podrían encajar en diferentes departamentos de nuestra organización, tanto en equipos corporativos como legales.
- Colaboración con Prodis: colaboramos en la integración de personas con discapacidad, en formación y en campañas de recaudación de fondos, organizando cada año un mercadillo navideño con productos realizados por ellos. Hemos recibido el galardón como empresa inclusiva por nuestra colaboración con Prodis.

- Programa de Asistente Jurídico: seguimos como docentes en el programa de asistente jurídico para personas con discapacidad intelectual de la Fundación Esfera y la Universidad Rey Juan Carlos. Nuestros abogados han impartido módulos de Introducción al Derecho Civil, Derecho de Obligaciones y Contratos y El Alquiler, con el objetivo de incorporar a los alumnos una vez finalizado el programa.
- Centros Digital Solutions: contamos con dos centros gestionados por unidades especiales de empleo (la Fundación Joia en la oficina de Barcelona y la Fundación Alapar en la oficina de Madrid).
- Participación en Grupos de Trabajo: participamos en el grupo de trabajo 'Discapacidad' de la Fundación FIDE y en el Inclusive Community Forum (ICF) de la Universidad Nova (Portugal) para promover buenas prácticas de inclusión en el sector.
- Acciones de comunicación y sensibilización: hemos impulsado acciones de comunicación para promover la visibilización y sensibilización sobre discapacidad, destacando la campaña informativa y sesión de sensibilización sobre la discapacidad para toda la firma el Día de la Discapacidad y la acogida en nuestras oficinas del acto institucional del Día Internacional del Autismo.

Para consolidarnos como una empresa más inclusiva, hemos impartido varias acciones formativas de Diversidad e Inclusión en las Organizaciones, en colaboración con el Institut de Formació Contínua - IL3 de la Universitat de Barcelona. Estas formaciones buscan romper barreras, eliminar miedos y prejuicios, y avanzar hacia la normalización de la diversidad, fomentando un trato más natural y respetuoso hacia todas las personas.

Equidad educativa y oportunidades de desarrollo profesional

Creemos en la educación como un derecho fundamental, al que todo individuo debe tener acceso, con independencia de su situación económica. En línea con ese planteamiento clave, ofrecemos becas y programas de apoyo financiero para estudiantes con dificultades económicas que deseen formarse y desarrollarse profesionalmente en nuestra Firma. Nuestras acciones incluyen:

- **Beca Horizonte:** en 2024 hemos convocado la primera edición de la Beca Horizonte, un programa de ayudas económicas diseñado para facilitar el acceso a los estudios de Derecho y al Máster de Acceso a la Abogacía, favoreciendo la autonomía personal de los universitarios. La beca está dirigida a aquellos estudiantes de universidades públicas españolas que tengan buen rendimiento académico y cursen el grado de Derecho y doble grado con Derecho. Se conceden hasta dos becas de 4.000 euros cada una, que podrán destinarse a cubrir total o parcialmente los gastos de la matrícula, material



académico, equipamiento informático, conexión a internet y transporte público.

- **Colaboración con universidades** para apoyar a estudiantes en riesgo de exclusión social y con necesidades especiales.

LGTBI+

Promovemos un ambiente laboral inclusivo y respetuoso para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género. Además, mantenemos un compromiso externo con asociaciones que luchan por la diversidad y la inclusión en el entorno empresarial.

Nuestras acciones incluyen:

- El comité Orgullo/Orgulho Cuatrecasas, integrado por profesionales de la firma en todos los países en los que estamos presentes y que impulsa acciones de sensibilización y concienciación hacia el colectivo LGTBI+.

Este comité despliega diversas líneas de trabajo para que todas nuestras oficinas sean entornos laborales inclusivos, igualitarios y tolerantes con todas las personas.

- Un grupo de afinidad interno integrado por personas del colectivo y aliados, que sirve como espacio de participación horizontal seguro y voluntario y como punto de encuentro para compartir experiencias e iniciativas.
- Desde 2019 formamos parte de REDI, la primera Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI en España, como parte de su junta directiva y secretaria general. En línea con los valores de empresa y con el Código de Ética y Deontología, los miembros de REDI nos comprometemos a fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso en las organizaciones, donde se valora el talento, sin importar la identidad, expresión de género u orientación sexual.

Salud, seguridad y bienestar



Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo

Cuatrecasas dispone en España de un sistema integral de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SGSST), que abarca todas sus actividades y está basado en su compromiso con una Política de prevención de riesgos laborales. Este sistema es administrado por nuestro Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) interno, el cual se somete a auditorías periódicas cada 4 años, según la Ley 31/1995 y el RD39/1997 del reglamento de los Servicios de Prevención. Establecemos criterios y medidas armonizadas que se implementan en todas nuestras oficinas, adaptándolas a las normativas específicas de cada región. Los requerimientos del SGSST definidos en el art 16 LPRL cuentan con:

- Plan de prevención de Riesgos Laborales.
- Evaluación de Riesgos
- Planificación de la actividad preventiva.

La Firma garantiza un entorno saludable y seguro para todos sus empleados, colaboradores y a cualquier persona que se encuentre en sus instalaciones, ya sea en las oficinas presenciales o mediante el Programa Smart Work (SW) para el trabajo remoto.

En el caso de los profesionales externos, se cumple con la Coordinación de Actividades Empresariales según el art

24 LPRL, desarrollado por la Ley 54/2003 a través de la ejecución de protocolos y de una plataforma documental. Esto garantiza la cooperación, información, prevención y protección frente a los riesgos laborales derivados del desarrollo de actividades en las mismas instalaciones de los profesionales de distintas empresas.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Nuestras evaluaciones de riesgos abarcan las oficinas, los equipos y puestos de trabajo según normativa y siguiendo los métodos homologados en cada jurisdicción. Con la nueva regulación de modalidad de trabajo a distancia, el sistema Smart Work, requiere que los profesionales realicen una autoevaluación de su puesto de trabajo, mediante la cumplimentación de un cuestionario. Posteriormente, reciben las adaptaciones necesarias conforme a la Ley 10/2021 de Trabajo a distancia.

En 2024, hemos actualizado las evaluaciones de las oficinas de Bilbao, Girona, Málaga, Palma, Bogotá, Lima, México y Santiago de Chile, por haberse renovado tras realizar obras. Además, hemos evaluado la oficina de Rauda Madrid por cambio de ubicación. Estas actualizaciones contemplan los nuevos espacios, que ahora cuentan con mejores condiciones de seguridad y ergonomía.



En nuestra realización anual de simulacros de emergencias, verificamos la formación, los protocolos y el funcionamiento de nuestro sistema de protección contra incendios (PCI), evacuación y emergencias. Cumplir con los requerimientos legales sobre los Planes de Autoprotección (PAU) de nuestras oficinas nos obliga a verificar la adecuación de estas en términos de seguridad, manteniéndolos actualizados en caso de modificación en las instalaciones.

Realizamos mediciones de higiene y calidad del aire para la prevención de la legionela y para la adecuación de las instalaciones térmicas de equipos y sistemas de calefacción-climatización (RITE) de nuestros edificios. Utilizamos estándares homogéneos para garantizar una correcta identificación de los riesgos y para aplicar medidas preventivas efectivas. Con este cumplimiento aseguramos una correcta identificación de los riesgos y aplicación de medidas preventivas para minimizarlos.

Cuando un colaborador detecta un peligro nuestro protocolo establece la comunicación directa al servicio de prevención a través del buzón de prevención de riesgos laborales para su conocimiento, valoración y resolución. Si se identifica un espacio peligroso o una condición de trabajo insegura se reubica al colaborador hasta que la situación se haya resuelto.

Asimismo, cuando un profesional manifiesta una lesión, dolencia o enfermedad se le remite a nuestro servicio médico para su valoración. De este modo se garantiza la protección de datos sensibles y médicos, al ser asumida realizado por nuestro partner en medicina del trabajo. En caso de requerir una adaptación se emite un certificado con las necesidades requeridas desde vigilancia de la salud para la adaptación del puesto por parte del SPP.

Los incidentes laborales se investigan desde el SPM de la misma manera que los accidentes laborales, aunque no hayan ocasionado ninguna lesión, con el fin de detectar el origen a través del árbol de causas y aplicar las acciones preventivas y/o correctoras según corresponda.

Servicios de salud

El Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) tiene la vigilancia de la salud cubierta con un *partner* externalizado. Anualmente, se realizan campañas de reconocimientos médicos dirigidos a nuestros profesionales con objeto de detectar, prevenir, y generar una mayor conciencia sobre el bienestar. El protocolo aplicado corresponde al de usuarios de Pantallas de Visualización de Datos (PVD). Desde la Firma se consideró ampliar este protocolo con pruebas complementarias tales como tonometría, analíticas más completas, detección de antígenos carcinoembrionario CEA, electrocardiograma independiente de la edad, etc., para aportar más valor añadido.

El mismo proveedor de salud, nos proporciona servicio de consultas médicas asistenciales y telefónicas. Este servicio médico está a disposición tanto de nuestros profesionales como de los colaboradores externos que están en nuestras oficinas. Al integrar la vigilancia de la salud con el servicio médico, se consigue que

los profesionales sanitarios dispongan de más información sobre nuestros colaboradores ofreciendo así una atención más integral.

En colaboración con el médico del trabajo, desde el servicio de prevención realizamos adaptaciones de puesto, detectadas en los reconocimientos médicos o bien tras la incorporación de una baja de larga duración, en función de las necesidades del colaborador, prestando especial atención a aquellos colectivos vulnerables y trabajadores sensibles.

Se garantiza el correcto tratamiento y conservación de los datos de salud de nuestros colaboradores, ya que nuestro proveedor externo está homologado según la Ley 3/2018 y Ley 31/1995, y al despacho solo reporta los datos estadísticos de las memorias epidemiológicas y las cartas de aptitud.

Reconocimientos médicos	2024	2023	2022
Mujeres	480	526	415
Hombres	336	353	299

Hemos implementado un Plan de Bienestar Emocional como reflejo de la importancia que tiene para la firma la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales. Dicho Plan consta de tres fases:

1. Actualización de nuestra evaluación de riesgos psicosociales en todas nuestras jurisdicciones.
2. Formación específica para desarrollar habilidades emocionales.
3. Implementación de un Programa de Ayuda al Empleado (PAE) que ofrece atención psicológica telefónica para todos los colaboradores y familiares.

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación

La política de prevención de riesgos laborales y los principios que lo rigen son públicos y se pueden consultar directamente en nuestra página web. Toda la información sobre nuestro SGSST se encuentra publicada en nuestra intranet y es accesible para nuestros colaboradores. Nuestros profesionales desde su incorporación están informados a través de correo corporativo de bienvenida, dónde se establecen los primeros pasos de su *onboarding* respecto a los riesgos de su puesto de trabajo, servicios de salud y otras formaciones preventivas.

Contamos con una aplicación en la intranet, *My Health*, que facilita el acceso a los servicios de salud, nutrición, fisioterapia y reconocimientos médicos. Además, disponemos de un buzón de prevención accesible para notificar incidencias y necesidades particulares.



Formación de trabajadores

En nuestro plan de formación anual, también se refleja la idea de bienestar integral, como se observa en la enumeración de los diferentes cursos:

- (i) Nutrición y hábitos de alimentación saludable (ej.: Alimentación para evitar la inflamación).
- (ii) Ergonomía y posturas saludables para evitar molestias por mantener malas posturas de forma prolongada (ej.: talleres de espalda, pausas activas, higiene postural, etc.).
- (iii) Talleres para dejar de fumar.
Gestión y promoción de la salud mental (formación para fomentar habilidades emocionales).
- (iv) Prevención de riesgos inherentes en nuestra actividad: curso de *coaching* vocal enfocado a abogados-profesores para promover el desarrollo de habilidades vocales como mejorar la proyección, claridad y calidad de la voz y, evitando la fatiga vocal, disfonía, nódulos en cuerdas vocales, etc.

	Horas ofertadas	Asistentes	Hombres	Mujeres	Horas asistidas
Totales	55,00	1.425	437	988	2.234

Promoción de la salud

Para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, hemos integrado nuestros servicios de salud, bienestar y prevención de riesgos laborales. El Programa *Wellbeing* aborda las necesidades detectadas de nuestros colaboradores a través de reconocimientos médicos, campañas de salud, adaptaciones de puestos de trabajo y talleres de promoción de hábitos saludables.

Como parte de nuestro compromiso con la salud en una comunidad global, se han realizado campañas de donación de sangre y donación de médula ósea. También se ha realizado la campaña anual de vacunación contra la gripe, ampliándola este año a las oficinas de Latinoamérica, por primera vez, para alcanzar la cobertura sanitaria universal.

Consultas de salud:

	Servicio médico		Fisioterapia		Nutrición	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2024	292	999	118	184	12	17
2023	277	762	125	192	0	14
2022	230	702	83	182	0	1

Prevención y mitigación de impactos externos

Los riesgos o impactos negativos para la salud y seguridad en nuestras relaciones comerciales no se consideran de alto riesgo. Sin embargo, contamos con protocolos para su prevención y mitigación.

Nuestros profesionales desplazados a las instalaciones de clientes son informados de los riesgos asociados a dichos entornos, para que sean conocedores de ello y poder prevenirlos. Asimismo, en el caso de asistir a nuestras instalaciones personal relacionado con nuestra actividad comercial (clientes, *partners*, proveedores) hemos implementado estrictos protocolos de seguridad. Estos incluyen sistemas de intrusión, cámaras de videovigilancia, personal de seguridad en grandes oficinas, lectores de tarjetas para el acceso a las oficinas y protocolos específicos para eventos.

Además, tenemos políticas de seguridad para garantizar que los desplazamientos por motivos comerciales se realicen con la mayor seguridad. Contamos con seguros de viaje que ofrecen cobertura tanto a nivel nacional como internacional, incluyendo tanto la asistencia en el viaje (por robos, pérdidas, etc.) como asistencia médica en caso de emergencias. También proporcionamos información desde el Servicio de prevención a través, de una Guía de seguridad con las diferentes medidas a adoptar durante los viajes. Esta guía abarca desde información sanitaria (vacunas, tarjeta sanitaria, medicación, etc.) hasta pautas para realizar desplazamientos seguros (información del país, contactos de embajadas y consulados, teléfonos de interés, transportes seguros, etc.).

Cobertura del sistema de gestión

Nuestro sistema de gestión de seguridad y salud a nivel de Firma da cobertura tanto a nuestros colaboradores como a profesionales externos que acuden a nuestras oficinas: pueden utilizar parte de nuestros servicios de salud que son adicionales a los asumidos por su propia organización, como son su servicio de vigilancia de la salud y su mutua de accidentes de trabajo. En concreto, nos referimos a los servicios de bienestar o *wellbeing* de fisioterapia, nutrición, gimnasio y consulta del servicio médico.



Lesiones por accidente laboral

Como despacho de abogados nuestra actividad comercial es servicios, con lo cual nuestros profesionales afortunadamente no están expuestos a riesgos de seguridad física (riesgos químicos o radiactivos, exposición a temperaturas ambientales extremas, etc.) de alto riesgo como sí sucede en otros sectores considerados de alta peligrosidad. Por ello, no tenemos incidencia de casos de fallecimientos de forma general, y nuestra tasa de siniestralidad es relativamente baja.

Los accidentes de trabajo que presentamos suelen ser accidentes de seguridad vial *in itinere* o en los desplazamientos a clientes, denominados *in mision*. Por ello, como medida de prevención para disminuir este tipo de siniestralidad, damos formaciones en seguridad vial de forma periódica, incluyendo aquello que afecta a las nuevas formas de transporte personal, como son los vehículos de movilidad personal (patinetes eléctricos) dónde el usuario se encuentra más desprotegido al no tener carrocería que le proteja.

Por parte de nuestro personal externo de las empresas de *facilities* no nos han reportado accidentes este año, algo que respalda y refuerza nuestra política de coordinación de actividades con las subcontratas en las políticas de seguridad y supervisión de sus trabajadores por parte de la empresa principal.

Dolencias y enfermedades laborales

Según nuestra actividad de servicios, nuestros colaboradores tienen poca probabilidad de desarrollar enfermedades profesionales (EP), las únicas asociadas serían las relacionadas con posturas forzadas y ergonomía. Por ello, se planifica y se gestiona la ergonomía e higiene postural como eje principal de nuestras medidas preventivas, de sensibilización y de ajustes y adaptaciones para evitar cualquier riesgo.

No reportamos ningún caso de EP en ninguna jurisdicción.

Iniciativas sociales y Pro bono



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

Los tres canales están guiados en todo momento por el interés general y buscan de forma proactiva sinergias y conexiones con los objetivos fijados en el resto de las políticas ESG de la Firma. Por ello, se establece de forma expresa que ninguno perseguirá, directa o indirectamente, finalidades individuales de la Firma, ni de personas de nuestro equipo, en particular la promoción de nuestros servicios; ni tampoco favorecerán finalidades comerciales de clientes o potenciales clientes de la Firma.

A lo largo de 2024 hemos trabajado en nuestro sistema de gestión de iniciativas de contribución social (ICS) con el que hemos establecido un marco común de rendición de cuentas sobre dichas iniciativas, tanto las institucionales como las generadas a propuesta de los propios equipos, asegurando su alineamiento con las pautas marcadas en nuestra Política de contribución social: fines de interés general, gobernanza adecuada y transparente, rendición de cuentas y seguimiento de su impacto. En el marco de gestión de las ICS cubrimos las iniciativas que no quedan enmarcadas en el programa

pro bono y establece un sistema de propuesta, aprobación y gestión similar al de dicho programa. Contamos con un Comité ICS que depende del departamento ESG.

Tenemos habilitado un sistema online de solicitud de ICS a través de la cual todos los colaboradores pueden hacer propuestas cumplimentando aquellos datos requeridos para que el Comité ICS pueda valorar su idoneidad.

Pro bono

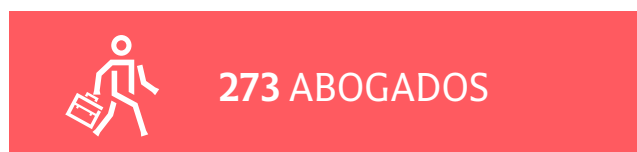
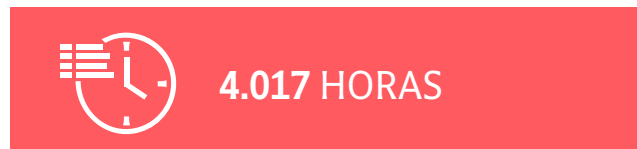
Cuatrecasas cuenta con una consolidada práctica pro bono cuyo objeto principal es proporcionar a entidades sociales sin ánimo de lucro asesoramiento jurídico innovador y de máxima calidad. Nuestros abogados participan en los casos pro bono bajo el principio de voluntariedad e igualdad de oportunidades. Las dinámicas y procedimientos de trabajo que seguimos son uniformes para todo tipo de clientes, incluidos los beneficiarios del pro bono.

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

En 2024 hemos seguido progresando en el impulso de la práctica. Por un lado, hemos avanzado en la modernización de los sistemas y procesos de gestión de asuntos pro



bono. Por otro lado, hemos fortalecido nuestra proyección internacional, con un enfoque especial en las nuevas oficinas de Latinoamérica, donde sigue aumentando el número de profesionales dedicados a convertir la práctica legal pro bono en una herramienta de impacto social. Aplicando nuestros conocimientos jurídicos a casos de interés general, buscamos mejorar el Estado de derecho y la protección de los derechos humanos. Actualmente, los objetivos de la práctica están enfocados en la identificación de asuntos de alto impacto en los que los servicios pro bono de la Firma puedan generar un impacto positivo en la sociedad.



El total de horas trabajadas en asuntos pro bono y el número de abogados involucrados en nuestra práctica legal pro bono ha alcanzado en 2024 la cifra de 4.017 horas y 273 abogados.

Sociedad	Horas	N.º Profesionales
España	2.879	184
Latinoamérica	975	83
Portugal	163	6
Total	4.017	273

Fundación Cuatrecasas

La Fundación Cuatrecasas promueve el desarrollo cooperativo de las prácticas pro bono en los mercados en los que opera la Firma. En España, participa de forma activa en la Fundación Pro Bono España, ostentando la presidencia del comité ejecutivo y la vicepresidencia del patronato. También tiene un papel destacado en la Fundación Pro Bono Chile.

Sus actividades forman parte de nuestra responsabilidad corporativa y se orientan a la realización del estado de derecho y la justicia, apoyando programas de fortalecimiento del *rule of law* y del buen gobierno corporativo. Desde que se constituyó en 1991 su objeto ha sido fomentar el desarrollo del conocimiento del derecho y contribuir a objetivos de interés general para la sociedad, a través de colaboraciones con entidades sociales, científicas, educativas y culturales. Este enfoque permite alinear plenamente su actividad con los ODS aprobados por Naciones Unidas.

Con el ánimo de apoyar la excelencia, investigación, movilidad y cualificación profesional en el ámbito del derecho de los

negocios, la Fundación Cuatrecasas convoca el Premio Manuel Olivencia a la Excelencia Universitaria.

Otras iniciativas de contribución social

Además de los servicios legales pro bono, damos apoyo a otras iniciativas y proyectos de contribución social. Estas iniciativas están coordinadas por un Comité interno específico cuya misión es asegurar unos criterios mínimos homogéneos y hacer un registro y seguimiento de cada proyecto o actividad. Identificamos proactivamente iniciativas institucionales que canalicen las expectativas de participación social de nuestros empleados.

Colaboramos con una gran diversidad de proyectos sociales en todos nuestros territorios. Algunos de los más consolidados en los que estamos implicados son:

■ Formación:

- Participación en el Aula de Emprendedores de la Fundación Prevent y Esade, un programa dirigido a emprendedores con discapacidad a través de la formación que en esta edición incluye también a personas sin discapacidad que presenten una idea de negocio o iniciativa de reciente creación de impacto social en el ámbito de la discapacidad.
- Diploma de Especialización Universitaria en Comunicación y Marketing de Acción Social de la Universidad Ramón Llull para aquellas entidades del tercer sector donde impartimos los módulos jurídicos.
- Título de extensión universitaria de Asistente Jurídico para personas con discapacidad intelectual organizado por Fundación Esfera y la Universidad Rey Juan Carlos. Impartimos los módulos de Derecho Civil y Derecho Laboral. Se trata de un proyecto pionero coordinado por el grupo DiCapacidad de FIDE en el que colaboran diversos despachos de abogados. Uno de sus alumnos ha realizado sus prácticas obligatorias con nosotros.

■ Becas:

- Becas África Digna: dirigida a ocho estudiantes de Derecho de la Universidad Pública de Nairobi.
- Becas a dos estudiantes para cursar el Diploma de Especialización Universitaria en Comunicación y Marketing de Acción Social de la Universidad Ramón Llull. Los participantes colaboran en la Fundación L'Arc (Centro Xamfrà), que a través de diversos programas facilitan y promueven el acceso a la práctica artística de personas de todas las edades, con especial atención a las personas y colectivos en riesgo de exclusión social.

■ Deporte con causa:

Cuatrecasas Sports Club fomenta la participación en iniciativas deportivas solidarias. En 2024, hasta un total de 670 colaboradores participaron. Cuatrecasas Sports Club proporciona también programas en formato virtual, como



el Wellness Calendar, que ofrece sugerencias para realizar actividad diaria, y el Wellness Online, plataforma integral que ofrece clases en directo, grabadas y contenido de hábitos saludables.

- **Otras iniciativas:**
 - Cesión de nuestro auditorio de la oficina de Barcelona para el evento conmemorativo del Día de la Discapacidad organizado por la entidad Aprenem Autisme, al que asistieron más de 100 personas.
 - Envío a la oficina de Valencia un total de 10.235 mascarillas quirúrgicas para ayudar a los damnificados por la Dana. Además, se ha recogido material y productos sanitarios que se han entregado en el Punto de Voluntariado organizado por la Comunidad de Madrid.
 - Recogidas de juguetes y materiales para personas mayores en diversas oficinas, en colaboración con distintas entidades sin ánimo de lucro.
 - Venta de material informático en desuso cuyo importe se ha destinado a la Fundación Kálida, la Fundación Noelia, la Associació Catalana de Lupus E.G., Asociación Española Contra El Cáncer y la Fundación Miquel Valls.
 - Organización de Cañas Solidarias en la oficina de Madrid -organizadas por el Comité Coordinador Orgullo- cuya recaudación se destinó a la Fundación 26 de Diciembre.
 - Donación de equipos de la oficina de Oporto a la entidad Canto d'Encanto.
 - Donación mobiliario oficina de Bilbao, tras las reformas, a la Fundació Asparbi, de Bilbao que promueve y da valor a los oficios y necesita de mobiliario y otros complementos que puedan reutilizarse. El dinero recaudado con el mobiliario vendido a los colaboradores se ha donado a la Asociación Go Maialen Síndrome Donohue.
 - Donación del mobiliario de la oficina de Palma de Mallorca, tras las reformas, a las entidades Educac Clown y Asociación Betel.
 - Participación en el evento La Bravísima organizado por Eurofirms. Todos los fondos recaudados se destinan al Bootcamp de Eurofirms Foundation, un programa para formar a mujeres con discapacidad en el desarrollo de webs.
 - Jornada de reforestación en Bogotá para sensibilizar a los colaboradores sobre el impacto ambiental de la mano de la Fundación Red de Árboles.
- **Rock & Law:** participación en el Rock & Law (en Portugal desde el año 2008 y Rock & Law en España desde el año 2010), festival de música solidario de captación de fondos cuya recaudación se destina íntegramente a una entidad o acción.

En la edición española 2024, celebrada en Madrid, la **Fundación Próximo Próximo** fue la beneficiaria de los

fondos recaudados (51.918 €) que servirán para impulsar su proyecto 'Próximos a la infancia', cuyo fin es la financiación de tratamientos médicos, terapias especializadas y ayudas técnicas imprescindibles de personas con discapacidad y pocos recursos.

En la edición portuguesa de 2024 la causa elegida fue el acceso a la vivienda: **Asociación Une.Idades**, que contribuye a la ampliación y mejora del servicio intergeneracional de alojamiento compartido, fue el proyecto elegido para ser apoyado con los fondos recaudados (36.000 €).

- **Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa (UCP), Escola de Lisboa:** atribución del Premio Escolar Prof. Doutor Antunes Varela, al mejor alumno del curso de Derecho en la disciplina de Proceso Civil (apoyo para la adquisición de libros jurídicos).
- **Apoio Associação Académica da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa:** concesión de becas anuales de solidaridad social para cuatro estudiantes del grado de Derecho, durante un periodo mínimo de tres años, para la adquisición de manuales obligatorios y colecciones de legislación.
- **Fordham Law School Scott-Simpson Cross-Border Institute:** desde la Firma contribuimos anualmente a soportar los costes en los que incurren en sus diversas actividades y eventos. El Instituto une a prestigiosos bufetes de abogados, profesionales, académicos y estudiantes de diversos orígenes geográficos para, en el interés público, evaluar las tendencias transfronterizas en transacciones, analizar problemas e impulsar la innovación y las mejores prácticas jurídicas.
- **Operação Nariz Vermelho:** institución privada de solidaridad social que procura alegrar a los niños hospitalizados en Portugal a través de visitas de payasos profesionales. En las oficinas portuguesas se desarrolló una campaña especial de Navidad que incluyó la venta de diversos productos de la tienda solidaria y cuyos beneficios fueron donados a esta institución.
- **Associação Dignitude:** colaboración con esta institución privada cuya misión es desarrollar programas solidarios de gran impacto social que promuevan la calidad de vida y el bienestar de los portugueses. Nuestra participación se ha ceñido a una campaña especial de Pascua.

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

En 2024 **hemos colaborado con diversas fundaciones** y entidades sin ánimo de lucro con **aportaciones por valor de 94.933 euros** (ver Anexo 2 - Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro).



Planeta y cambio climático

Gestión medioambiental



En Cuatrecasas reconocemos y asumimos (i) la responsabilidad de gestionar de forma proactiva la incidencia de nuestra actividad en el medioambiente y de minimizar y mitigar los impactos adversos, así como (ii) el papel que desempeñan nuestros servicios en la lucha contra el cambio climático y en la transición hacia una economía sostenible. Implementamos todos estos compromisos con un presupuesto propio, por medio de unos principios básicos que rigen nuestra actividad interna y nuestro asesoramiento legal. Facilitamos acceso, tanto en la intranet como en la extranet, a información relativa a medioambiente incluida nuestra Política Medioambiental pública.

Con el objetivo de mejorar nuestra gestión ambiental, empezamos a usar la plataforma Greemko, donde hicimos más eficiente y seguro el proceso de registro y seguimiento de datos provenientes de facturas y otra documentación base para contabilizar nuestro impacto ambiental en emisiones de GEI, consumo energético y recursos hídricos, entre otros. También mejora nuestra capacidad de reportar y transparentar nuestra evolución.

Huella de carbono

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

En 2024 realizamos la verificación de nuestra huella de carbono de 2023 conforme a las directrices de la norma ISO 14064-1:2019, con alcance para toda la organización (incluido Cuatrecasas Propiedad Industrial y Rauda) y para las siguientes categorías de emisiones de GEI: emisiones directas (categoría 1), emisiones indirectas por energía importada (categoría 2), emisiones indirectas por transporte (categoría 3), emisiones indirectas por consumo de productos (categoría 4) y emisiones indirectas por gestión de residuos (categoría 6), para posteriormente inscribirla en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), junto con nuestro Plan de reducción.

En 2025 continuaremos con el proceso y verificaremos con una entidad externa nuestra huella de carbono 2024 para, finalmente, proceder al registro en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) y renovar nuestro sello "Calculo".

Actividad comprometida con la sostenibilidad

- **Servicios:** reconocemos los objetivos basados en la ciencia, así como las metas establecidas en el Acuerdo de París y, en la prestación de nuestros servicios, aceptamos y asumimos dichos objetivos y rechazamos el uso de argumentos basados en el negacionismo de la emergencia climática.
- **Formación:** con objeto de que acompañen debidamente a los clientes en la consecución de sus diversas políticas de transición y compromisos medioambientales, formamos a nuestros abogados de todas las prácticas para que conozcan el estado y consenso científicos, así como los compromisos internacionales, regionales y domésticos relativos a la emergencia climática y la transición hacia una economía verde.
- **Sostenibilidad, Empresa y DDHH:** contamos con una práctica específica y transversal que da asesoramiento a nuestros clientes en las nuevas obligaciones y regulación en materia de sostenibilidad, economía circular, transición hacia la descarbonización y gestión diligente de sus impactos en los derechos humanos y el medioambiente.

No hemos alcanzado el objetivo de reducción de nuestra huella total en un 15% por trienio, debido a: (i) nuestro crecimiento en Latinoamérica y la movilidad entre la península ibérica y dicha región, así como dentro de ambas regiones; (ii) la nueva estructura organizativa que ha provocado el aumento de los desplazamientos para facilitar su integración. No obstante, hemos mejorado nuestra huella en otras áreas como la energía consumida en oficinas y la movilidad *in itinere* y nuestras compras.

	2021-2023	2022-2024	Balance
Media trienio	8,8268	11,1822	26,68%

Nota: con respecto al año pasado, siguiendo las recomendaciones de nuestro verificador de la huella de carbono, se ha establecido el criterio de calcular la media móvil (TCO₂ e/M€)

El catalizador de nuestra huella de carbono son los viajes realizados para la prestación de nuestros servicios, y por ello disponemos de una política de movilidad de negocio que nos permite aumentar el control y establecer directrices en cuanto a nuestros desplazamientos, lo que nos está ayudando a ser conscientes de que la expansión internacional impacta.



Emisiones de GEI	2024	2023	2022	Balance 2022-2024
Alcance 1* (TCO ₂)	128,80	68,22	27,80	363%
Intensidad (TCO ₂ /M€)	0,2953	0,1755	0,0788	275%
Alcance 2** (TCO ₂)	232,71	173,52	166,92	39%
Intensidad (TCO ₂ /M€)	0,5336	0,4465	0,4733	13%
Alcance 3*** (TCO ₂)	4.911,99	4.049,94	3.237,46	52%
Intensidad (TCO ₂ /M€)	11,2631	10,4203	9,1801	23%
Total (TCO₂)	5.273,50	4.291,67	3.432,18	54%
Total (TCO₂/M€)	12,0920	10,9851	9,7323	24%

El estudio de la huella de carbono se ha realizado bajo la metodología UNE EN ISO 14064, abarcando tanto a Cuatrecasas como a sus filiales a nivel nacional e internacional (enfoque de control operacional). Ha sido verificada desde 2019 por European Quality Assurance Spain, S.L. (EQA), acreditado como Verificador de Informes del Régimen Europeo de Comercio de Derechos de Emisión de Gases de Efecto Invernadero, con n.º 6/VCDE01, para las oficinas nacionales e internacionales de Cuatrecasas. Se toma como año base el 2019, el cual representa las dinámicas de la firma tras la implantación del Primer Plan Estratégico. Para estudiar la evolución, se realiza el estudio de las emisiones en relación con la facturación, y posteriormente se compara la media móvil (media de los últimos tres años). Los datos de 2024 se verificarán próximamente. Los factores de emisión empleados corresponden a las siguientes fuentes: MITERD, IPCC, ECOINVENT, DEFRA y los datos facilitados por los propios proveedores. En 2024 se han incorporado a la comparativa nuevos registros como los referentes al consumo derivado de la climatización, y de algunas oficinas que en años anteriores habían sido estimados. Además, se han dado consumos extraordinarios de gasoil y de gases refrigerantes.

Siguiendo el criterio de significancia, se mantienen como alcances principales de mayor impacto el alcance 2 y 3, siendo el 1 mantenido por su capacidad contaminante e impacto.

* Alcance 1: gasolina consumida en la flota corporativa (Luanda) y gasoil A (consumido únicamente en situaciones excepcionales por el grupo de presión de incendios) y gases refrigerantes. En 2024 hemos tenido recargas de gases refrigerantes en los climatizadores lo que ha ocasionado el aumento.

** Alcance 2: Electricidad asociada al consumo estándar, autogenerada y a la climatización. Este año también hemos estudiado los consumos eléctricos por climatización que en años anteriores no se ha tenido en cuenta.

*** Alcance 3: desplazamientos al centro de trabajo, viajes profesionales.

Plan de movilidad 2023-24

Reconocemos nuestra movilidad como un elemento clave en el objetivo de mitigación de nuestra huella de carbono. El Plan se basa en el diagnóstico de las oficinas con mayor volumen de colaboradores, y en el estudio de la movilidad *in itinere*, de negocio y eventos. Establece un conjunto de medidas para reducir emisiones GEI, que, junto con la Política de viajes de la Firma constituyen la piedra angular de nuestro plan de acción contra nuestro impacto ambiental.

Con la renovación de nuestro programa Smart Work y los cambios de ubicación de algunas de nuestras oficinas, hemos actualizado

nuestros datos de movilidad *in itinere* a través de una nueva encuesta de movilidad. Gracias a ello, hemos logrado reducir nuestra huella de alcance 3 en cuanto a kilómetros recorridos por nuestros profesionales en sus desplazamientos *in itinere* en un 3%.

Nuestra nueva estructura organizativa y la necesidad de conectar profesionales en diversas ubicaciones, junto con el crecimiento que están teniendo nuestras oficinas en Latinoamérica, ha provocado una necesidad mayor de los desplazamientos de negocio, un 13% más respecto al pasado año, así como de las pernoctaciones, que ha aumentado un 9% respecto a 2023.

Viajes (MJ)	2024	2023	2022	Balance 2022-2024
De negocios	19.388.028,97	17.212.085,03	12.771.859,27	52%
<i>In itinere</i>	8.118.759,64	8.724.699,07	8.368.824,91	-3%
Pernoctaciones noches	649.440,00	593.820,00	495.540,00	31%
	28.156.228,61	26.530.604,73	21.636.224,18	30%



Movilidad

- Mantenimiento de la instalación de tomas de corriente para vehículos eléctricos en los aparcamientos de Madrid y Barcelona. En las oficinas de Valencia, Sevilla y Zaragoza también cuentan dentro del edificio con cargadores, bajo el control de la propiedad del edificio.
- Aparcamiento gratuito para bicicletas y patinetes eléctricos e instalación de un banco de herramientas para reparar bicicletas en las oficinas de Barcelona, Madrid y Lisboa.
- Fomento del transporte público a través de retribución flexible.
- Hemos actualizado la Política de viajes, centrándonos en criterios de sostenibilidad y priorizando los medios de transporte sostenible como el tren o la utilización del servicio de taxis corporativo, que cuenta con un alto porcentaje de vehículos ecológicos.



Consumo energético y recursos hídricos

Consumo energético

El porcentaje de energía consumida de origen renovable en 2024 ha alcanzado el 82%; en 2023 fue del 71% y en 2022 del 53%. Hemos reducido nuestro consumo energético un 7% respecto a 2022. Todas nuestras oficinas en España y Lisboa cuentan actualmente con energía de origen renovable.

	2024	2023	2022	Balance 2022-2024
Consumo total energía (MJ)	32.140.289,75	22.905.135,70	34.512.872,64	-7%
Combustibles de fuentes no renovables	5.937.339,02	6.578.733,26	16.103.913,94	-63%
Combustibles de fuentes renovables	26.202.950,73	16.326.402,43	18.408.958,70	42%

*Para el cálculo del consumo de energía, nos hemos basado en las facturas recibidas, en registros de mantenimiento y en estimaciones realizadas en función de los consumos medios y la superficie de cada oficina. En 2024, solo hemos estimado el consumo en nuestra oficina de Luanda y algunos meses en aquellas oficinas en las que todavía no habían llegado las facturas. El consumo de electricidad y/o combustibles proviene de la red, salvo la energía necesaria para calentar el agua en las oficinas de Madrid y Barcelona, que es generada por las placas solares.

Para calcular la conversión del consumo de energía dentro de la organización, hemos utilizado factores de referencia estándar.

Se han estimado los valores de consumo de gas y climatización en los años 2023 y 2022, pues no se disponía de los datos y resultaban necesarios para comparar los diferentes tipos de combustibles.

Consumo de energía dentro de la organización (MJ)

Combustibles de fuentes no renovables	2024	2023	2022
Electricidad sin GdO	2.262.457,64	1.642.142,79	1.287.863,53
Climatización	2.746.422,00	4.339.184,40	14.545.346,40
Gasolina	192.716,16	219.874,56	260.797,12
Gasóleo A	5.280,00	5.120,00	5.120,00
Gases refrigerantes	3,38	1,57	0,27
Gas natural	730.459,84	372.409,95	4.786,61
Combustibles de fuentes renovables			
Electricidad con GdO	17.757.822,33	16.140.599,23	18.179.656,70
Climatización con GdO	8.274.121,20	0,00	0,00
Autogeneración	171.007,20	185.803,20	229.302,00
Consumo total energía	32.140.289,75	22.905.135,70	34.512.872,64

*Para el cálculo del consumo de energía, nos hemos basado en las facturas recibidas, en registros de mantenimiento y en estimaciones realizadas en función de los consumos medios y la superficie de cada oficina. En 2024, solo hemos estimado el consumo en nuestra oficina de Luanda y algunos meses en aquellas oficinas en las que todavía no habían llegado las facturas. El consumo de electricidad y/o combustibles proviene de la red, salvo la energía necesaria para calentar el agua en las oficinas de Madrid y Barcelona, que es generada por las placas solares.

Para calcular la conversión del consumo de energía dentro de la organización, hemos utilizado factores de referencia estándar. Se han estimado los valores de consumo de gas y climatización en los años 2023 y 2022 ya que no se disponía de los datos y resultaban necesarios para comparar los diferentes tipos de combustibles.

Oficinas con certificación de sostenibilidad: el **81% del espacio de nuestras oficinas cuenta con certificación LEED** (Liderazgo en Energía y Diseño Ambiental, por sus siglas en inglés) **o BREEAM**.

Certificaciones de edificios

Oficina	Tipo de Certificación	Oficina	Tipo de Certificación
Ciudad de México	 Platinum	Lisboa	 Breeam
Barcelona	 Gold	Santiago de Chile	 Gold
Bogotá	 Gold	Sevilla	 Gold
Madrid	 Gold	Shanghái	 Platinum
Lima	 Silver		



Energía

- Instalación de luces LED.
- Programación del encendido y apagado de aire acondicionado y luces en edificios de las sedes principales, adaptándonos a las necesidades del Programa Smart Work para mejorar nuestra eficiencia energética.
- Compra de equipos informáticos con certificado de última generación.
- Auditorías energéticas y de cumplimiento RITE (Reglamento de Instalaciones Térmicas en Edificios).
- Nuestro compromiso con la contratación de energía verde ha hecho que en 2024 el 82% del total de energía consumida sea de origen renovable.
- El 81% de nuestra superficie cuenta con certificación.

Recursos hídricos

El agua consumida en nuestra organización proviene de la red de saneamiento. No se producen vertidos peligrosos, ya que somos una empresa comprometida con el medioambiente y todos los productos de limpieza que utilizamos han sido seleccionados cuidadosamente para asegurar que no dañen al entorno, ya que son biodegradables. Por lo tanto, Cuatrecasas no genera impactos negativos en el medio acuático.

Agua consumida (ML)	2024	2023	2022	Balance 2022-2024
Consumo de agua corriente	21,63	20,80	18,57	16%
Consumo de agua incendios	0,20	0,20	0,20	0%
Consumo de agua por climatización	0,60	0,28	0,26	130%
Consumo de botellas de agua	22,91	15,64	17,42	32%
Total	45,35	36,91	36,45	24%

* El volumen de agua se calcula en base a la estimación realizada entre el consumo medio calculado por m² de las oficinas de Madrid y Barcelona. Al haber aumentado la superficie total a lo largo de los años, también ha aumentado el consumo. Además, se incluye el agua consumida en el grupo de presión de incendios por tareas de mantenimiento o situaciones especiales, el agua utilizada para la climatización en las oficinas de Barcelona, Zaragoza y Valencia, y el agua embotellada consumida.



Agua

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

Circularidad y gestión de residuos

En 2024 hemos trabajado en el desarrollo de dinámicos planes de gestión de nuestra huella medioambiental con tres herramientas clave para cumplir con los principios y objetivos de la Política medioambiental y climática de la Firma en cuanto a la reducción de emisiones GEI.

Plan de economía circular 2023-24

Es resultado del diagnóstico de criterios de compra, de nuestra gestión de los espacios de oficina y de la gestión de residuos; y establece un conjunto de medidas para lograr objetivos de reducción tanto de emisiones GEI como de nuestra huella medioambiental. Se inició en 2023 en las oficinas de Barcelona, Madrid y Lisboa, y en 2024 se ha ampliado al resto. El plan se interrelaciona con el Manual de compras en el establecimiento de condiciones y criterios de compra para diversas áreas de la Firma.



Uso de materiales 2024

Materiales renovables (kg)	51.616
Papel	38.034
Cartón	656
Madera	4.060
Otros materiales de oficina	1.698
Utensilios de cocina	7.167
Materiales no renovables (kg)	52.198
Plástico	40
Metales	299
Materiales de limpieza	1.755
Materiales electrónicos	42.238
Otro mobiliario de oficina	7.865
Total	103.814

Gestión de residuos

Tras la implantación del Plan de gestión de residuos, nos hemos registrado como productores de residuos peligrosos dándonos de alta con cada posible residuo generado para poder tratarlos adecuadamente. Además, a nivel corporativo, se ha llevado a cabo una campaña global para concienciar a los colaboradores sobre la correcta separación de los residuos internos de la Firma.



Papel

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



Residuos

- Creación de un plan interno de gestión de residuos, con actualización de señalética en todas nuestras oficinas para ayudar a la separación según su naturaleza.
- Incorporación de la gestión de residuos peligrosos por empresas autorizadas.
- Destrucción y reciclaje del papel confidencial.
- Eliminación del plástico en todas las oficinas: sustitución de botellas y menaje por materiales reutilizables, reciclables o biodegradables. Implantación de las botellas de agua de vidrio retornable.
- Uso de menaje en cafetería de Madrid, Barcelona y Lisboa 100% biodegradable.



Innovación y Conocimiento

I+D+i



Investigación y creación de conocimiento jurídico para el cliente

En 2024, nuestra Área de Conocimiento e Innovación (ACI), bajo la estrategia global de I+D+i, ha implementado una cartera que incluye proyectos de estudio de novedades legales y jurisprudenciales, así como de profundización en tendencias jurídicas relevantes para los clientes y de innovación tecnológica.

	74 proyectos.
	454 entregables.
	46 abogados y técnicos del equipo de conocimiento y 139 abogados colaboradores.
	34.988 horas invertidas en I+D+i jurídico.
	2.741 modelos y notas de criterio, permanentemente actualizadas.
	854 publicaciones, notas y otros documentos de carácter divulgativo y formativo.

El estudio de las reformas en materia de sostenibilidad, digitalización, litigación, mercado de capitales, fiscal y laboral y su impacto en el negocio de los clientes ha tenido gran protagonismo en la actividad del equipo ACI en el año 2024.

Destacan también las siguientes acciones:

- La colaboración y trabajo conjunto del ACI y los abogados especialistas en la investigación y creación de conocimiento aplicable a todas las practicas jurídicas en materia de sostenibilidad.
- Los trabajos de investigación jurídica y de estandarización realizados para sectores o especialidades de particular relevancia como la energía, las reestructuraciones de deuda, las fusiones y adquisiciones y el gobierno corporativo.
- La ampliación del equipo ACI en nuestras oficinas de Latinoamérica y en Portugal, lo que nos permite

incrementar nuestros servicios de gestión de conocimiento en dichas jurisdicciones para orientarlos progresivamente hacia servicios de innovación jurídica que aporten valor a nuestros clientes.

Innovación tecnológica aplicada a los servicios legales

La capacidad de la IA generativa de procesar el lenguaje jurídico con un alto grado de precisión potencia la eficiencia y productividad de nuestros equipos. En 2024, un equipo de abogados e ingenieros ha trabajado intensamente en el proyecto **CELIA (Cuatrecasas Experta Legal IA)**, que engloba todas nuestras iniciativas relacionadas con la IA: implementación y desarrollo de aplicaciones, capacitación digital, impulso de la adopción, seguimiento constante del mercado, pruebas piloto de nuevas soluciones y soporte técnico. En particular, hemos impulsado iniciativas de muy diversa índole, entre las que destacamos:

- El diseño y desarrollo, junto con un proveedor externo, de una herramienta de consulta jurídica avanzada (**Cuatrecasas Research Tool**) que explota la base de datos de modelos y criterios técnicos del equipo de Conocimiento de Cuatrecasas.
- El impulso de grupos de trabajo de expertos en todas las prácticas jurídicas con el objetivo de identificar los mejores casos de uso y explotar las posibilidades de la IA generativa.
- La formación y capacitación digital de todos nuestros abogados y colaboradores para fomentar la adopción de la tecnología de IA generativa e impulsar nuevas formas de trabajo.

Además, seguimos trabajando en la implantación de otras tecnologías de *legaltech* para mejorar la eficiencia y la calidad de nuestros servicios. En 2024, destacamos los siguientes proyectos tecnológicos en relación con la gestión del conocimiento y los servicios jurídicos:

- **Sistematización del conocimiento estratégico** ('Knowledge Intelligence Model'): hemos comenzado a trabajar en una clasificación aún más avanzada de nuestro conocimiento colectivo para que, incorporando fichas y metadatos específicos para el conocimiento estratégico de cada grupo de especialidad, podamos explotarlo eficientemente con aplicaciones de IA generativa.



- **Automatización (proyecto CAKE, Cuatrecasas Automated Knowledge Experience):** hemos seguido avanzando en nuestro proyecto de automatización, tanto en número de plantillas automatizadas como en nuevas disciplinas y jurisdicciones abordadas.
 - **Buscadores de conocimiento (proyectos 'Find all+' y 'Clauser'):** también hemos seguido trabajando en la mejora de nuestro buscador de conocimiento interno, desarrollado con las más avanzadas tecnologías de búsqueda y que integra un experto diccionario semántico.
 - **Trámites legislativos:** hemos desarrollado una nueva aplicación que permite a nuestros abogados un mejor acceso a la información sobre trámites legislativos de su interés.
- También hemos fomentado el uso por nuestros abogados transaccionales del buscador de cláusulas contractuales con funcionalidades de IA, desarrollado junto con un proveedor externo, para la localización de precedentes y detección de tendencias de mercado.

Proyectos específicos

<p>RPA: Desarrollo robots en Power Automate</p>	<p>El proyecto 'Implantación RPA, gobierno y desarrollo de robots' se ha desarrollado para abordar varias necesidades clave en la automatización de procesos dentro de Cuatrecasas. En primer lugar, se ha identificado que la tecnología que mejor se adapta al estado actual de la Firma es Microsoft Power Automate, debido a su facilidad de uso a nivel de desarrollo, menor coste y capacidad para cubrir funcionalmente la mayoría de los flujos detectados. Esta herramienta permite desarrollar internamente algunos casos de uso simples, optimizando así los recursos disponibles.</p> <p>No obstante, también se ha considerado la utilización de SAPINTELLIGENCE ROBOTIC PROCESS AUTOMATION para realizar automatizaciones relacionadas con SAP predefinidas. Esta tecnología dispone de una tienda extensa que puede ser de gran utilidad, tanto para su uso autónomo como para integrarla dentro de los robots de Microsoft.</p> <p>Dentro de la tecnología de Microsoft, los desafíos más significativos se centran en la gobernanza, específicamente en la gestión de Azure y de los robots Desktop, así como en el desarrollo de ciertos robots con gran complejidad a nivel de navegación por pantalla.</p> <p>La mayoría de los casos de uso inventariados pertenecen al ámbito organizativo. En las áreas profesionales ha sido difícil detectar casos recurrentes y repetitivos, ya que el trabajo realizado es muy <i>ad-hoc</i> para cada cliente, sin una sensación de tareas repetitivas y automáticas.</p> <p>Aunque se han inventariado muchos casos de uso, ha sido necesario un nivel de detalle más profundo para poder desarrollarlos adecuadamente.</p>
<p>Propuesta de honorarios - Adaptación grupos especialidad y branding</p>	<p>El proyecto 'Propuesta de honorarios - Adaptación grupos especialidad y <i>branding</i>' se ha desarrollado para abordar varias necesidades clave en la gestión de propuestas de honorarios. En primer lugar, se ha trabajado en la adaptación de la propuesta de honorarios automatizada en Bogle Legal, alineándola con la nueva estructura de líneas de negocio, grupos y subgrupos de especialidad jurídica. Este cambio incluye una nueva navegación de los diferentes productos jurídicos y un buscador que autorrellena la opción seleccionada, facilitando así la selección y personalización de las propuestas.</p> <p>Además, se ha llevado a cabo la integración con los maestros de datos para obtener la información de los productos jurídicos. Esta integración permite una actualización constante y precisa de la información, asegurando que las propuestas reflejen siempre la estructura más reciente de la Firma.</p> <p>En cuanto a la plantilla de la propuesta de honorarios, se ha adaptado para utilizar subplantillas, lo que permite gestionar el creciente número de alcances por producto de manera más eficiente. Este enfoque modular facilita la personalización y actualización de las propuestas según las necesidades específicas de cada profesional y asunto.</p> <p>En el ámbito de la comunicación y el diseño de marca, se ha renovado el diseño del documento de propuesta de honorarios, incluyendo mejoras en la tipografía, formato y diseño general. Estas mejoras no solo buscan modernizar la apariencia del documento final, sino también mejorar su legibilidad y atractivo visual, reforzando así la imagen de la empresa y enfocando a mejorar la transparencia con el cliente.</p>



AEO (Asignación Equipo Óptimo)	<p>Este aplicativo permite asignar y gestionar equipos óptimos mediante el análisis de variables como disponibilidad, especialidad, experiencia con clientes y número de asesoramientos. Al integrar estas variables, se crea un ranking de asignación de equipos que ofrece la mejor propuesta para cualquier nuevo asesoramiento, asegurando que la Firma pueda proporcionar al cliente un equipo adecuado y disponible. Además, el sistema permite detectar posibles advertencias con suficiente antelación para implementar planes de acción, optimizando así el uso del talento y la carga de trabajo de los profesionales.</p> <p>Este proyecto rompe con cualquier territorialidad y organiza a los profesionales en grupos de especialidad, promoviendo una cultura unificada y colaborativa dentro de la Firma. Los beneficios incluyen la integración de una nueva cultura organizativa, incremento de ventas y PVP al poner en valor el asesoramiento de los especialistas, y mejora de la eficiencia laboral. Además, se optimizan los costes mediante la maximización del uso del talento disponible, logrando una <i>Full Capacity</i> operativa. Como resultado, la Firma puede ofrecer un servicio de alta calidad a los clientes mientras crea un entorno de trabajo enriquecedor para sus profesionales.</p>
Análisis automatización respuesta de cuestionarios	<p>Esta solución tiene como objetivo desarrollar un sistema avanzado que utilice inteligencia artificial y aprendizaje automático para la gestión, procesamiento y evaluación automatizada de respuestas a cuestionarios, fundamentalmente procesos de homologación por parte de clientes.</p> <p>Los beneficios incluyen una mayor eficiencia y precisión, escalabilidad, accesibilidad y mejor toma de decisiones basada en datos. Adicionalmente, se reduce el tiempo dedicado a contestar y rellenar cada cuestionario.</p>
Piloto Vincent AI	<p>El proyecto 'Piloto Vincent AI de VLEx' se ha desarrollado para abordar varias necesidades clave en la evaluación y mejora de la plataforma Vincent AI. En primer lugar, se ha trabajado en comprobar la calidad de la información proporcionada por Vincent AI, comparándola con Harvey y evaluando la plataforma propia. Este análisis incluye la comparación de la calidad de las respuestas a <i>prompts</i> con o sin documentos en varias jurisdicciones, específicamente en España, Latinoamérica y Portugal.</p> <p>Además, se ha enfocado en mejorar el rendimiento y los resultados de Vincent AI aplicando el <i>know-how</i> de Cuatrecasas. Para ello, se han revisado las herramientas existentes de Vincent, evaluándolas y sugiriendo ajustes o nuevas herramientas específicas para Cuatrecasas e incluyendo en un repositorio el <i>know-how</i> de la Firma. También se han desarrollado herramientas para casos de uso concretos en formato POC (Prueba de Concepto).</p>
Cuatrecasas knowledge tool en Harvey	<p>El proyecto 'Cuatrecasas knowledge tool en Harvey' se ha desarrollado para abordar varias necesidades de alto impacto a nivel de Firma. En primer lugar, se ha trabajado en la creación de datasets, identificando fuentes de datos de conocimiento internas centradas en productos jurídicos junto con el Área de Conocimiento e Innovación (ACI). Además, se han catalogado y estructurado en un set de datos para facilitar el acceso a recursos relevantes y actualizados.</p> <p>En cuanto a las tecnologías implementadas, se ha llevado a cabo en el entorno de la plataforma Harvey. Este piloto incluye la incorporación del <i>know-how</i> de Cuatrecasas a las respuestas de Harvey, mediante la creación de la herramienta Cuatrecasas Research Tool en colaboración con Harvey y ACI, aplicando el concepto de RAG (<i>Retrieval Augmented Generation</i>). Esta herramienta permite integrar el conocimiento especializado de la Firma en las respuestas generadas por Harvey. Además, se han identificado varios casos de uso específicos que se han trasladado como proyectos para 2025, cada uno enfocado en diferentes áreas de aplicación dentro del ámbito jurídico.</p> <p>Este proyecto tiene como objetivo mejorar la eficiencia y precisión en la gestión del conocimiento jurídico dentro de Cuatrecasas.</p>

La inversión en I+D+i durante 2024 ha sido de 3,6 millones de euros, un 6,5% sobre los gastos de gestión corriente, cifra que supone una ligera disminución respecto al año anterior.



Estrategia Digital



Formamos a nuestros abogados en el uso de herramientas digitales y novedades tecnológicas aplicables en el ámbito jurídico.

Programa *Technology for Law*

El objetivo del programa es preparar a nuestros profesionales para el óptimo aprovechamiento de las soluciones y aplicaciones digitales que tienen a su alcance. En 2024, hemos incorporado inteligencia artificial para mejorar la eficiencia de nuestros colaboradores.

Durante el año 2024 hemos realizado:

- **+ 6.300** asistencias a las formaciones.
- **+ 2.700** sesiones de capacitación.
- **+ 4.500** horas invertidas en formación por parte de nuestros usuarios.

Cuatrecasas Acelera: impulso de *startups legaltech*

En 2024, Cuatrecasas Acelera, la primera aceleradora de startups de Europa promovida por un despacho de abogados, ha seguido acompañando, en su novena edición, a startups del sector *Fintech*, *Healthtech* y *Deeptech*, además de explorar nuevos sectores como el *Foodtech*, *Greentech* y *Agrotech*. Las distintas iniciativas impulsadas por Cuatrecasas Acelera persiguen descubrir y anticiparse a nuevos modelos de negocio, innovar en la propuesta de valor de sus clientes, acompañarlos en su transformación digital, atraer y retener talento, y colaborar con los agentes del ecosistema emprendedor.

Cuatrecasas Acelera, en este 2024, ha lanzado nuevas iniciativas como 'Innovando con *startups*', un podcast en el que se aborda cómo innovar en sectores regulados, aprovechando las tecnologías disruptivas y optimizando la colaboración con startups, y otras iniciativas en colaboración con el ecosistema emprendedor para agilizar el *go-to-market* de los proyectos más disruptivos y asegurar un impacto significativo y sostenible de las mismas.

Se han ampliado, además, las sesiones de mentoría y formación, fortalecido alianzas estratégicas y mejorado el acceso a recursos tecnológicos y legales avanzados, facilitando así el desarrollo y crecimiento de estas compañías.

El impacto de las ocho ediciones de Cuatrecasas Acelera

- + **1.500** horas de asesoramiento legal .
- + **55** startups aceleradas.
- + **2.600** startups analizadas.
- + **100** profesionales implicados.
- + **300** retos identificados.
- + **de 10** pilotos desarrollados.
- 4** soluciones tecnológicas implementadas.
- + **100M** capital total levantado por *startups alumni*.
- 5** invertidas por Cuatrecasas Ventures.
- 1** éxit Cuatrecasas Ventures.



Anexos

Sobre este informe

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

El Informe de Sostenibilidad 2024 hace referencia al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

Hemos preparado este informe de acuerdo con los siguientes estándares:

- Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- GRI Standards en su versión 2016 opción esencial para la elaboración de informes de sostenibilidad del *Global Reporting Initiative* (GRI).
- El compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible englobados en la Agenda 2030.

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

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

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

Principios de contenido:

- **Inclusión de grupos de interés:** mantenemos a disposición de nuestros grupos de interés diversos canales de comunicación, participación y diálogo a través de los cuales identifica sus expectativas e inquietudes.
- **Contexto de sostenibilidad:** en el presente informe se detalla cómo la compañía crea valor para sus grupos de interés, así como su estrategia y su enfoque de gestión para los distintos ámbitos de la sostenibilidad.
- **Materialidad:** la Firma finalizó en mayo de 2023 una actualización de su análisis de doble materialidad, a través de un proceso de diálogo con nuestros grupos de interés y de acuerdo con la metodología del EFRAG. Dicho análisis ha sido elaborado por Axis Corporate.
- **Exhaustividad:** a lo largo de todo el informe se ofrece información sobre los impactos que Cuatrecasas genera sobre el entorno de forma cualitativa y cuantitativa.

Principios de calidad:

- **Precisión:** la Firma cuenta con diferentes canales por los que recoge y analiza toda la información incluida en este informe.
- **Equilibrio:** en el informe se abordan las principales cuestiones vinculadas con los nueve temas relevantes identificados en nuestro análisis de doble materialidad.
- **Claridad:** Cuatrecasas es consciente de la importancia de presentar la información de forma ordenada, esquematizada y sintetizada para facilitar su lectura y comprensión por parte de sus grupos de interés.
- **Comparabilidad:** la información de este informe se presenta comparando el desempeño de la Firma en el 2024 con los 2 años anteriores.
- **Fiabilidad:** como parte del compromiso de Cuatrecasas con la fiabilidad de la información reportada, la ha verificado un tercero independiente.
- **Puntualidad:** la Firma está adherida al Pacto Mundial y, desde 2014, publica anualmente memorias de sostenibilidad. El presente informe, que cubre el año 2024, integra los estándares de rendición de cuentas GRI con la contribución a los ODS. Unificamos en un único Informe de Sostenibilidad Corporativa, los EINF y la memoria de sostenibilidad que, hasta el año 2020, publicábamos de forma separada.



Perfil de la Organización

Propiedad y forma jurídica

Cuatrecasas es una sociedad limitada profesional (SLP).

Objeto social

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

El objeto social incluye el desarrollo de actividades de investigación científica en el ámbito del Derecho, la formación y la divulgación de contenidos jurídicos o relacionados con el ejercicio de la abogacía.

La Sociedad podrá desarrollar las actividades propias de su objeto a modo indirecto, participando en otras sociedades con objeto idéntico o análogo, tanto españolas como extranjeras.

Rauda

Es una sociedad de servicios legales alternativos que pertenece al 100% a Cuatrecasas que presta en exclusiva apoyo a los socios de la Firma. Habitualmente provee servicios muy especializados en aquellas áreas de asesoramiento del Despacho que lo requieran, creando equipos *ad hoc* para asuntos o tareas que puedan ser relevantes desde el punto de vista estratégico para la Firma con el objetivo de dar un óptimo servicio a los clientes.

Ubicación de las sedes

- **Sede social**
Avenida Diagonal, 191
08018 Barcelona, España
- **Madrid**
Almagro, 9
28010 Madrid, España
- **Lisboa**
Av. Fontes Pereira de Melo, 6
1050-121 Lisboa, Portugal
- **Rauda ALSP**
Badajoz, 145
08018 Barcelona, España
- **Cuatrecasas Propiedad Industrial, S.R.L.**
Av. Diagonal 191
08018 Barcelona

Lista de entidades en los estados financieros consolidados de la Firma

- CUATRECASAS LEGAL, S.L.P.
Av. Diagonal, 191 - 08018 Barcelona (España) / Servicios jurídicos
- CUATRECASAS PROPIEDAD INDUSTRIAL, SRL
Av. Diagonal, 191 - 08018 Barcelona (España) / Servicios propiedad industrial

- CUATRECASAS VENTURES, S.L.
Av. Diagonal, 191 - 08018 Barcelona (España) / Actividades holding
- CUATRECASAS GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SPRL
Av. Fontes Pereira de Melo, 6 - 1050-121 Lisboa (Portugal) / Servicios jurídicos
- CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA, SARL AU
1 Blvr. Sidi Mohammed Ben Abdellah - 20030 Casablanca (Marruecos) / Servicios jurídicos
- TOUR OUEST IMMOBILIÈRE, SARL AU
1 Blvr. Sidi Mohammed Ben Abdellah - 20030 Casablanca (Marruecos) / Servicios inmobiliarios
- CUATRECASAS LLP
125 Old Broad street - London EC2N 1AR (UK) / Servicios jurídicos
- CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA, LLP
1, Rockefeller Plaza - New York, NY 10020 (EEUU) / Servicios jurídicos
- CUATRECASAS S.C.
Avda. Pº de la Reforma, 483, piso 29 y 30 - Col. Cuauhtemoc - 06500 Ciudad de México (México) / Servicios jurídicos
- CUATRECASAS, S.A.S.
Carrera 11 N.º 79-35 - 110221 Bogotá (Colombia) / Servicios jurídicos
- CUATRECASAS MÉXICO, S.DE R.L. DE C.V.
Avda. Pº de la Reforma, 483, piso 29 y 30 - Col. Cuauhtemoc - 06500 Ciudad de México (México) / Actividades holding
- CUATRECASAS GONÇALVES PEREIRA, S. CIVIL DE R.L.
Av. Santo Toribio, 173 - 15073 Lima (Perú) / Servicios jurídicos
- ESTUDIO JURÍDICO CUATRECASAS LIMITADA
Nueva Costanera 3300, Vitacura - Santiago de Chile (Chile) / Servicios jurídicos
- RAUDA ALSP, S.L.P.
Calle Badajoz, 145, 3º 2ª - 08018 Barcelona (España) / Actividades jurídicas
- RAUDA ASLP PORTUGAL, S.A.
Av. Fontes Pereira de Melo, 6 - 1050-121 Lisboa (Portugal) / Actividades jurídicas
- RAUDA ASLP COLOMBIA, SAS
Carrera 11 N.º 79 - 35 OFI 701 - 110221 - Bogotá (Colombia) / Prestación de servicios profesionales propios de la abogacía
- SARABI CONSULTORÍA, S.L.
Av. Diagonal 191 - 08018 Barcelona / Otras actividades de consultoría de gestión empresarial
- ALESSIA CONSULTORÍA, LDA
Rua Frederico Welwitch N.º 84, Torre Maculusso 11º Andar - Luanda (Angola) / Servicios de consultoría



Aportación de valor en el negocio



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

Servicios: especialidades y sectores

Especialidades: Arbitraje; Litigación (Casación, DDHH y Empresa, Comercial y Societaria, de Construcción e Inmobiliaria, Daños y Acciones Colectivas, *Finance-Seguros, Funding*); *Corporate (Corporate Compliance, Fund Formation, Equity Capital Markets & C. Governance, M&A Energía & Infraestructura, M&A Inmobiliario, Private Equity, Private M&A, Servicios Financieros y Seguros, Societario/Contratación, Venture Capital)*; *Finance (Finance General, Renta fija)*; Fiscal (*Corporate Client, Family & Estates, Empresa Familiar, Fiscalidad Financiera, Fund Formation, Movilidad Internacional, Private Client, Fiscalidad Indirecta, Transfer Pricing, Transaccional y*

Estructuración); Penal (Investigaciones, Penal *Compliance*, Procesal Penal); Público (Energía, Contratación Pública, Medioambiente, Público General, Urbanismo); Competencia; Propiedad Intelectual; Laboral; Litigación Tributaria; *Restructuring*.

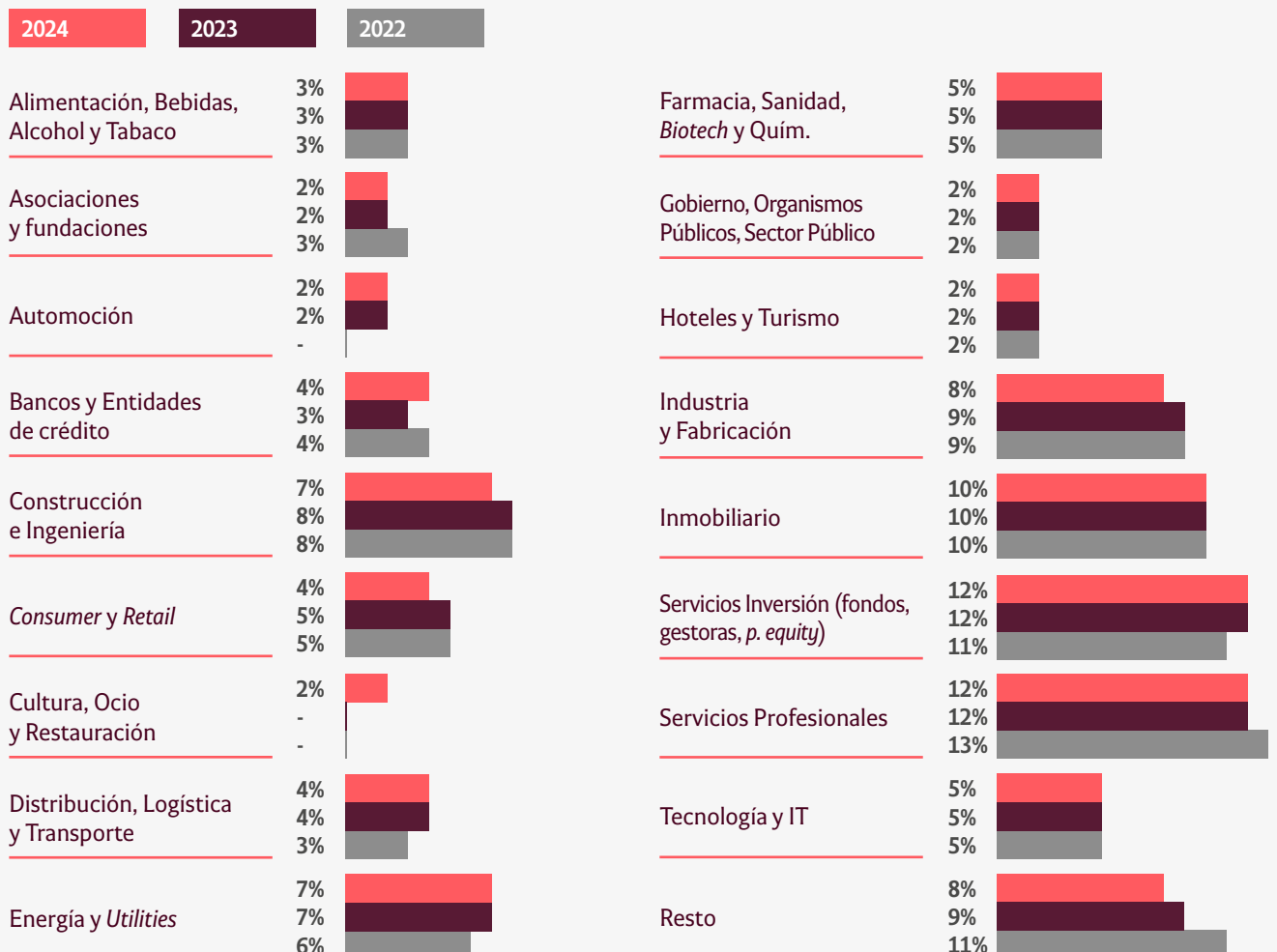
Sectores: Arbitraje Internacional; Automoción; *Compliance* e Investigaciones; Cultura, Deporte y Entretenimiento; Empresa Familiar; Energía & Infraestructura; Sector Financiero; *Fund Formation*; Inmobiliario; *Retail*; Salud; Sectores Estratégicos: aeroespacial y defensa; Seguros; Sostenibilidad; TMT; Turismo y Hotelero.

Nuestros clientes están presentes en:



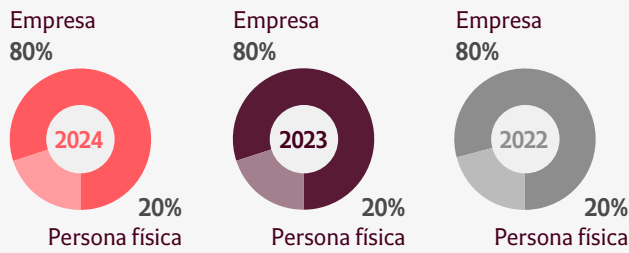
La distribución sectorial de los clientes que integran nuestra cartera se presenta en el siguiente gráfico:

Procedencia sectorial de los clientes (excluyendo personas físicas)





Tipología de nuestros clientes



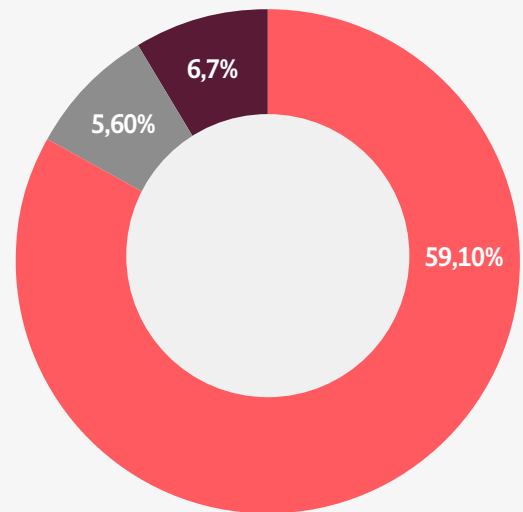
% de clientes internacionales/nacionales



Nº Total	2024	2023	2022
Cientes	12.917	12.539	11.474
Asuntos	32.755	30.210	28.109
Asuntos nuevos	14.187	13.923	12.264

Nº Total	N.º Asuntos 2024	N.º Asuntos 2023	N.º Asuntos 2022
ESPAÑA	23.109	21.886	21.550
PORTUGAL	5.381	5.127	4.202
COLOMBIA	1.086	926	592
CHILE	1.152	694	522
PERÚ	869	650	467
MÉXICO	787	623	403
RESTO	371	304	317

Ingresos netos por países o regiones que constituyan un 5 % o más de los ingresos totales



España	248.163.465 €
Portugal	28.060.178 €
EE.UU.	23.401.597 €

Divulgación del conocimiento a nuestros clientes	2024	2023	2022
Eventos y Webinars	287	301	184
Newsletters / Publicaciones para clientes	407	339	348



1. Anexo | Buen Gobierno

Gobernanza

Órgano de gobierno:

El actual Consejo de Administración de la Firma fue constituido en la Junta General de Socios de diciembre de 2022 por un periodo de 4 años y está integrado por:

- **Rafael Fontana, presidente ejecutivo desde 2016**, con todas las facultades inherentes a este cargo, conforme a lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en la Ley. Antigüedad en el CdA: 2003
- **Javier Fontcuberta, director general**. Antigüedad en el CdA: 2019
- **Soraya Sáenz de Santamaría, adjunta a la presidencia**. Antigüedad en el CdA: 2019
- **Luis Pérez de Ayala, vicepresidente no ejecutivo**. Antigüedad en el CdA: 2022
- **Martí Adroer**. Antigüedad en el CdA: 2012
- **Antonio Baena**. Antigüedad en el CdA: 2016
- **Ignacio Buil**. Antigüedad en el CdA: 2022
- **Idoya Fernández**. Antigüedad en el CdA: 2022
- **Isabel Gandoy**. Antigüedad en el CdA: 2022
- **Joanes Labayen**. Antigüedad en el CdA: 2016
- **Luís Cortes Martins**. Antigüedad en el CdA: 2022
- **Manuel Quinche**. Antigüedad en el CdA: 2022
- **Juan Aguayo, secretario del Consejo**. Antigüedad en el CdA: 2022
- **Emilio Martínez, director de Operaciones** con condición de invitado permanente.

Sistema de gestión

Plan Estratégico

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

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

Direcciones de negocio y comités de gestión

Direcciones de oficinas y prácticas:

Alicante	Plaza de Gabriel Miró, 2. 3001 Alicante
Barcelona	Diagonal, 191. 08018 Barcelona
Bilbao	Alameda Mazarredo, 5. 48001 Bilbao
Bogotá	Carrera 11 n.º 79-35 Piso 7 113201 Bogotá
Bruselas	Rue de L'industrie, 26-38 1040 Bruselas
Casablanca	1, Boulevard Sidi Mohammed Ben Abdellah, Tour Crystal 7ème étage 20030 Casablanca
Ciudad de México	Av. Paseo de La Reforma 483, Piso 29 y 30, Col. Cuauhtémoc, Alcaldía. Cuauhtémoc 6500 Ciudad de México
Girona	Gran Vía de Jaume I, 76. 17001 Girona
Lima	Centro Empresarial Real, Edificio Real Ocho, Piso 8. Av. Santo Toribio 173, Vía Central 125. San Isidro 15073 Lima
Lisboa	Avenida Fontes Pereira De Melo, 6 1050-121 Lisboa
Londres	125 Old Broad Street, 14th Floor Ec2n 1ar Londres
Luanda	Largo 17 De Setembro, N.º 3, RUA Frederico Welwitsch Nº 84, Torre Maculusso, 11º Andar, 3061 Luanda
Madrid	Almagro, 9. 28010 Madrid
Málaga	Calle Martínez, 11, Planta 3ª. 29005 Málaga
Nueva York	1 Rockefeller Plaza, Suite 3040 NY 10020 Nueva York
Oporto	Av. da Boavista, 3265 - 5.1 4100-137 Oporto
Palma de Mallorca	Colón, 9. 7001 Palma de Mallorca
Pekín	15/F, Tower B, Parkview Green Nº 9 Dongdaqiao Road, Chaoyang District 100020 Pekín
San Sebastián	Av. Libertad, 17. 20004 San Sebastián
Santiago De Chile	Av. Nueva Costanera 3300, Piso 4 Vitacura 7630413 Santiago De Chile



Sevilla	Plaza Alcalde Sánchez Monteseirín, 2 - Planta 9. 41092 Sevilla
Shanghái	20/F, Shui On Plaza, 333, Huai Hai Middle Road 200021 Shanghái
Valencia	Calle Menorca, 19. 46023 Valencia
Vigo	Colón, 10. 36201 Vigo
Vitoria-Gasteiz	Arca, 2. 1005 Vitoria-Gasteiz
Zaragoza	Av. Juan Pablo II, 35. 50001 Zaragoza

Comités de Gestión

Comité Pro Bono: gestiona y organiza la práctica pro bono de la Firma.

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

Gestión del equipo humano:

- **Dirección de Recursos Humanos**
- **Comité de Incorporaciones (CINC):** dirige los procesos de incorporación de los abogados, fija condiciones mínimas, y acepta a los candidatos propuestos.
- **Comité de Evaluación de Asociados y Nombramiento de Socios (CEA):** evalúa la carrera de los asociados en su paso a asociado principal, asociado sénior, consejero y socio; eleva las propuestas de socios de cuota al Consejo de Administración.
- **Consejo Académico de Evaluación de Candidatos a Socios (CAES):** valora la capacidad técnica de los candidatos a asociado sénior mediante el análisis de una selección jurídica, una prueba técnica y una entrevista.
- **Comisión de Igualdad:** promueve la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Retribución de socios y directivos:

- **Comité de Evaluación de Socios y Nombramiento de Cargos (CES):** evalúa la carrera profesional de los socios, organiza el procedimiento para el nombramiento del presidente y consejero delegado.

Ética, deontología y convivencia:

- **Comité de Admisión de Asuntos y Conflictos de Interés (CACI):** define la actuación de la Firma en casos que presentan conflictos de interés comercial y deontológico y resuelve la admisión de asuntos en determinadas circunstancias.

Expedientes analizados por el Comité de Admisión de Asuntos y Conflictos de Interés (CACI)

	2024	2023	2022
Expedientes de conflictos	2.456	2.538	2.025

- **Comité de Ética:** incoa e instruye los procedimientos que correspondan por presuntas infracciones de ética y deontología de personas de la Firma, y eleva las correspondientes propuestas al Consejo de Administración.
- **Comisión para la prevención del acoso:** previene, investiga y resuelve situaciones potencialmente constitutivas de acoso.

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

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

Expedientes analizados por el Órgano de Control Interno (OCI):

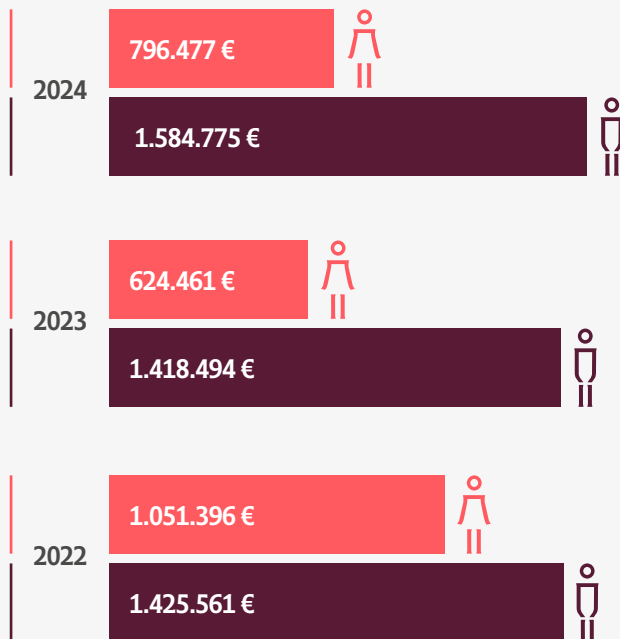
	2024	2023	2022
Expedientes de operaciones	54	91	103

- **Comité Fiscal:** actúa bajo el mandato de riesgo fiscal cero. Por mandato del Consejo de Administración, es el responsable del diseño de la estrategia y de la política fiscal de la Firma, así como el asesoramiento fiscal interno. Por debajo del comité, actúan varios equipos de apoyo por especialidad.
- **Comité de Seguridad de la Información:** vela por la aplicación y cumplimiento de las normas de seguridad de la información de la Firma, siendo un comité especializado de los previstos en los artículos 36-1-f y 44-2 de los vigentes estatutos sociales de Cuatrecasas Legal, S.L.P. Hace seguimiento y control de las medidas destinadas a preservar la confidencialidad, la integridad, la disponibilidad y la privacidad de la información, pudiendo, además abarcar otras propiedades como la autenticidad, la responsabilidad, la fiabilidad y el no repudio.



Remuneración de consejeros

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



Premio Manuel Olivencia a la Excelencia Universitaria



En septiembre de 2024, la Fundación Cuatrecasas convocó la primera edición del Premio cuyo objetivo es reconocer y apoyar a estudiantes de Derecho que atesoren un expediente académico sobresaliente y propongan un proyecto de estudios que merezca igual consideración, facilitándoles la oportunidad de continuar su formación en: (i) un programa de máster en el ámbito del Derecho de los negocios; (ii) un programa de doctorado; o (iii) un proyecto de investigación; en todos los casos durante el curso 2025-2026, ya sea en universidades españolas o extranjeras .

El galardón, que rinde homenaje a la trayectoria profesional y humana del profesor Manuel Olivencia, tiene una dotación bruta de 60.000 euros. Eventualmente, se podrá otorgar un accésit, cuyo importe bruto es de 5.000 euros.

Distribución de género en cargos de responsabilidad:

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

GRI 2.9 (datos 31/12/2024)

	Hombre	% Hombres	Mujer	% Mujeres	Total
Consejo de Administración	9	75%	3	25%	12
Dirección General	5	83%	1	17%	6
Comités de gestión	45	58%	33	42%	78
Cargos de gestión	130	84%	25	16%	155
Directivos *	278	75%	93	25%	371
Predirectivos **	67	54%	56	46%	123
	534	72%	211	28%	745

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

** Asociados Senior.

Heads, datos consolidados con CPI y Rauda, relación laboral y mercantil.



2024	Menos de 30			30-39			40-49			50-59			60 o más			Total
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Consejo de Administración	-	-	-	-	-	-	2 67%	1 33%	3 25%	4 67%	2 33%	6 50%	3 100%	0 0%	3 25%	12
Dirección general	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 100%	0 0%	2 33%	3 75%	1 25%	4 67%	6
Comités de gestión	-	-	-	0 0%	2 100%	2 3%	16 59%	11 41%	27 35%	20 51%	19 49%	39 50%	9 90%	1 10%	10 13%	78
Cargos de gestión	-	-	-	3 75%	1 25%	4 3%	40 75%	13 25%	53 34%	70 88%	10 13%	80 52%	17 94%	1 6%	18 12%	155
Directivos	-	-	-	13 59%	9 41%	22 6%	96 68%	45 32%	141 38%	129 80%	33 20%	162 44%	40 87%	6 13%	45 12%	371
Predirectivos	0 0%	1 100%	1 1%	49 61%	31 39%	80 65%	17 45%	21 55%	38 31%	1 33%	2 67%	3 2%	0 0%	1 100%	1 1%	123
Total	0 0%	1 100%	1 0,1%	65 60%	43 40%	108 15%	171 65%	91 35%	262 35%	226 77%	66 23%	292 39%	71 88%	10 12%	81 11%	745

2023	Menos de 30			30-39			40-49			50-59			60 o más			Total
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Consejo de Administración	-	-	-	-	-	-	2 67%	1 33%	3 25%	4 67%	2 33%	6 50%	3 100%	-	3 25%	12
Dirección general	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 100%	-	2 33%	3 75%	1 25%	4 67%	6
Comités de gestión	-	-	-	1 25%	3 75%	4 5%	14 47%	16 53%	30 38%	15 48%	16 52%	31 40%	13 100%	-	13 17%	78
Cargos de gestión	-	-	-	-	-	-	38 83%	8 17%	46 29%	81 86%	13 14%	94 59%	18 95%	1 5%	19 12%	159
Directivos	-	-	-	16 57%	12 43%	28 8%	103 71%	42 29%	145 40%	118 80%	30 20%	148 40%	39 85%	7 15%	46 13%	367
Predirectivos	-	-	-	40 52%	37 48%	77 66%	13 36%	23 64%	36 31%	1 50%	1 50%	2 2%	-	1 100%	1 1%	116
Total	-	-	-	57 52%	52 48%	109 15%	170 65%	90 35%	260 35%	221 78%	62 22%	283 38%	76 88%	10 12%	86 12%	738

2022	Menos de 30			30-39			40-49			50-59			60 o más			Total
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Consejo de Administración	-	-	-	-	-	-	2 50%	2 50%	4 33%	5 83%	1 17%	6 50%	2 100%	-	2 17%	12
Dirección General	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 100%	-	2 40%	2 67%	1 33%	3 60%	5
Comités de gestión	-	-	-	-	2 100%	2 3%	16 47%	18 53%	34 44%	17 59%	12 41%	29 37%	11 85%	2 15%	13 17%	78
Cargos de gestión	-	-	-	2 100%	-	2 1%	46 82%	10 18%	56 35%	78 91%	8 9%	86 54%	12 80%	3 20%	15 9%	159
Directivos	-	-	-	13 62%	8 38%	21 6%	104 71%	43 29%	147 43%	111 83%	22 17%	133 39%	35 88%	5 13%	40 12%	341
Predirectivos	-	-	-	37 56%	29 44%	66 64%	15 44%	19 56%	34 33%	1 50%	1 50%	2 2%	-	1 100%	1 1%	103
Total	-	-	-	52 57%	39 43%	91 13%	183 67%	92 33%	275 39%	214 83%	44 17%	258 37%	62 84%	12 16%	74 11%	698



2. Anexo | Las personas en el centro

Equipo humano



A los efectos de cálculo de estos indicadores, se han tenido en cuenta datos consolidados de todas las sociedades a 31 de diciembre de 2024, tanto si tienen relación laboral como mercantil. En los casos particulares se incluye una nota.

Distribución del número de colaboradores | % Género, categoría y Sociedad (GRI 2.7)

	Abogados						Paralegales					
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
España	505 57%	518 58%	527 59%	378 43%	380 42%	369 41%	2 6%	2 6%	2 6%	29 94%	32 94%	32 94%
Portugal	79 37%	85 41%	71 44%	13 63%	122 59%	89 56%	-	1 14%	1 14%	-	6 86%	6 86%
Bogotá	44 54%	35 55%	26 51%	38 46%	29 45%	25 49%	-	-	-	-	-	-
Ciudad de México	37 73%	29 69%	19 86%	14 27%	13 31%	3 14%	-	-	-	-	-	-
Lima	29 64%	20 59%	14 56%	16 36%	14 41%	11 44%	-	-	-	-	-	-
Londres	6 75%	6 67%	4 44%	2 25%	3 33%	5 56%	-	-	-	-	-	-
Luanda	1 50%	1 50%	4 80%	1 50%	1 50%	1 20%	-	-	-	-	-	-
Nueva York	3 50%	6 86%	4 57%	3 50%	1 14%	3 43%	-	-	-	-	-	-
Pekín	-	-	-	-	1 100%	1 100%	-	-	-	-	-	-
Santiago de Chile	28 46%	22 51%	15 48%	33 54%	21 49%	16 52%	-	-	-	-	-	-
Shanghái				4 100%	4 100%	4 100%	-	-	-	-	-	-
CPI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rauda España	10 28%	16 41%	16 36%	26 72%	23 59%	29 64%	3 30%	1 25%	-	7 70%	3 75%	-
Rauda Portugal	-	-	-	5 100%	-	-	1 20%	-	-	4 80%	-	-
Rauda Colombia	4 80%	-	-	1 20%	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	746 53%	738 55%	700 56%	654 47%	612 45%	556 44%	6 13%	4 9%	3 7%	40 87%	41 91%	38 93%



Sociedades	Prof. Organización						Secretariado						Total								
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer			Hombre			Mujer			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
España	116 36%	98 33%	99 34%	205 64%	196 67%	195 66%	2 1%	-	2 1%	137 99%	135 100%	137 99%	625 45%	618 45%	630 46%	749 55%	743 55%	733 54%	1.374	1.361	1.363
Portugal	10 21%	11 26%	9 25%	37 79%	32 74%	27 75%	-	-	-	24 100%	24 100%	17 100%	89 31%	97 35%	81 37%	194 69%	184 65%	139 63%	283	281	220
Bogotá	6 55%	6 60%	6 67%	5 45%	4 40%	3 33%	1 17%	1 20%	-	5 83%	4 80%	4 100%	51 52%	42 53%	32 50%	48 48%	37 47%	32 50%	99	79	64
Ciudad de México	5 50%	6 55%	6 75%	5 50%	5 45%	2 25%	-	-	-	7 100%	4 100%	2 100%	42 62%	35 61%	25 78%	26 38%	22 39%	7 22%	68	57	32
Lima	3 25%	1 13%	2 40%	9 75%	7 88%	3 60%	-	-	-	5 100%	3 100%	2 100%	32 52%	21 47%	16 50%	30 48%	24 53%	16 50%	62	45	32
Londres	-	-	1 100%	-	-	-	-	-	-	1 100%	1 100%	1 100%	6 67%	6 60%	5 45%	3 33%	4 40%	6 55%	9	10	11
Luanda	3 60%	3 50%	3 50%	2 40%	3 50%	3 50%	-	-	-	-	-	1 100%	4 57%	4 50%	7 58%	3 43%	4 50%	5 42%	7	8	12
Nueva York	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100%	1 100%	1 100%	3 43%	6 75%	4 50%	4 57%	2 25%	4 50%	7	8	8
Pekín	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100%	1 100%	-	1	1
Santiago de Chile	5 56%	4 50%	4 50%	4 44%	4 50%	4 50%	1 17%	-	-	5 83%	4 100%	3 100%	34 45%	26 47%	19 45%	42 55%	29 53%	23 55%	76	55	42
Shanghái	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100%	1 100%	1 100%	-	-	-	5 100%	5 100%	5 100%	5	5	5
CPI	1 20%	1 20%	1 25%	4 80%	4 80%	3 75%	-	-	-	-	-	-	1 20%	1 20%	1 25%	4 80%	4 80%	3 75%	5	5	4
Rauda España	3 25%	1 13%	4 33%	9 75%	7 88%	8 67%	-	-	-	-	-	-	16 28%	18 35%	20 35%	42 72%	33 65%	37 65%	58	51	57
Rauda Portugal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 10%	-	-	9 90%	-	-	10	-	-
Rauda Colombia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4 80%	-	-	1 20%	-	-	5	-	-
Total	152 35%	131 33%	135 35%	280 65%	262 67%	248 65%	4 2%	1 1%	2 1%	186 98%	177 99%	169 99%	908 44%	874 44%	839 45%	1160 56%	1092 56%	1011 55%	2.068	1.966	1.851

Distribución del número de colaboradores | Por franja de edad, categoría y Sociedad (GRI 2.7)

	Abogados									Paralegales								
	2024			2023			2022			2024			2023			2022		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
España	311	403	169	333	404	161	322	438	136	1	23	7	1	26	7	-	28	6
Portugal	100	89	23	91	95	21	78	69	13	-	-	-	1	3	3	1	3	3
Bogotá	44	35	3	34	28	2	26	24	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ciudad de México	23	25	3	18	22	2	8	13	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lima	19	24	2	17	15	2	11	13	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Londres	3	4	1	3	5	1	3	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Luanda	-	2	-	1	1	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nueva York	1	5	-	1	6	-	3	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pekín	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Santiago de Chile	31	28	2	19	23	1	14	16	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Shanghái	1	3	-	-	4	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CPI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rauda España	15	20	1	17	20	2	23	18	4	7	3	-	2	2	-	-	-	-
Rauda Portugal	2	2	1	-	-	-	-	-	-	1	2	2	-	-	-	-	-	-
Rauda Colombia	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	553	642	205	535	623	192	490	609	157	9	28	9	4	31	10	1	31	9



	Profesionales organización									Secretarias									Totales								
	2024			2023			2022			2024			2023			2022			2024			2023			2022		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
España	70	168	83	59	166	69	51	187	56	8	68	63	10	75	50	16	85	38	390	662	322	403	671	287	389	738	236
Portugal	10	28	9	8	25	10	6	23	7	1	9	14	1	11	12	-	8	9	111	126	46	101	134	46	85	103	32
Bogotá	5	6	-	6	4	-	5	4	-	1	5	-	1	4	-	-	4	-	50	46	3	41	36	2	31	32	1
Ciudad de México	1	8	1	1	9	1	2	5	1	1	6	-	1	3	-	-	2	-	25	39	4	20	34	3	10	20	2
Lima	2	10	-	1	7	-	1	4	-	1	4	-	-	3	-	-	2	-	22	38	2	18	25	2	12	19	1
Londres	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	3	5	1	3	6	1	3	8	-
Luanda	-	5	-	1	5	-	1	5	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	7	-	2	6	-	2	10	-
Nueva York	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	1	6	-	1	7	-	3	5	-
Pekín	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-
Santiago de Chile	-	9	-	2	6	-	3	5	-	2	3	1	1	2	1	1	2	-	33	40	3	22	31	2	18	23	1
Shanghái	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	1	4	-	-	5	-	1	4	-
CPI	-	4	1	-	4	1	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	-	4	1	-	3	1
Rauda España	2	6	4	1	4	3	4	5	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	29	5	20	26	5	27	23	7
Rauda Portugal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	4	3	-	-	-	-	-	-
Rauda Colombia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	0	-	-	-	-	-	-
Total	90	244	98	79	230	84	73	242	68	14	98	78	14	101	63	18	106	47	666	1.012	390	632	985	349	582	988	281

Nº de colaboradores por género y categoría (GRI 2.7)



	2024						2023						2022					
	Mujeres		Hombres		Nº Colaboradores		Mujeres		Hombres		Nº Colaboradores		Mujeres		Hombres		Nº Colaboradores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Socios Cuota	257	48	19%	209	81%	255	48	19%	207	81%	235	41	17%	194	83%			
Socio	21	9	43%	12	57%	20	7	35%	13	65%	16	6	37%	10	63%			
Consejero	70	27	39%	43	61%	72	27	38%	45	63%	69	24	35%	45	65%			
Asociado sénior	112	49	44%	63	56%	109	56	51%	53	49%	92	42	46%	50	54%			
Asociado principal	228	113	50%	115	50%	210	98	47%	112	53%	195	94	48%	101	52%			
Asociado	320	169	53%	151	47%	321	177	55%	144	45%	309	168	54%	141	46%			
Asociado júnior	229	131	57%	98	43%	213	108	51%	105	49%	200	101	51%	99	49%			
Graduado/Estagiarío	91	60	66%	31	34%	87	55	63%	32	37%	77	41	53%	36	47%			
SKL/KL	26	16	62%	10	38%	24	13	54%	11	46%	19	10	53%	9	47%			
Total Abogados	1.354	622	46%	732	54%	1.311	589	45%	722	55%	1.211	527	44%	684	56%			
Práctcs. Abogados	117	50	43%	67	57%	111	67	60%	44	40%	90	52	58%	38	42%			
Paralegales	31	29	94%	2	6%	41	38	93%	3	7%	41	38	93%	3	7%			
Secretariado	190	186	97%	4	3%	178	177	99%	1	0%	171	169	99%	2	1%			
Organización	415	267	64%	148	36%	380	251	66%	129	34%	367	237	65%	130	35%			
Práctcs. Organización	27	15	56%	12	44%	31	16	52%	15	48%	23	12	52%	11	48%			
Total CGP (sin prácticas)	1.990	1.104	55%	886	45%	1.910	1.055	55%	855	45%	1.790	971	54%	819	46%			

Nota: sólo Cuatrecasas



Nº Colaboradores por región, género y tipo de contrato:

Sociedades	Fijos		Temporales		Total		
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Total
Angola	3 60%	2 40%			3 60%	2 40%	5 100%
Bogotá	57 53%	51 47%		1 100%	57 52%	52 48%	109 100%
España	454 39%	704 61%		2 100%	454 39%	706 61%	1160 100%
Lima	3 18%	14 82%			3 18%	14 82%	17 100%
Londres	5 63%	3 38%			5 63%	3 37%	8 100%
Ciudad de México	44 63%	26 37%			44 63%	26 37%	70 100%
Nueva York	3 43%	4 57%			3 43%	4 57%	7 100%
Portugal	10 14%	62 86%		3 100%	10 13%	65 87%	75 100%
Santiago de Chile	27 39%	42 61%	1 100%		28 40%	42 60%	70 100%
Shanghái		1 100%		4 100%		5 100%	5 100%
CPI		4 100%				4 100%	4 100%
Rauda ES	16 28%	42 72%			16 28%	42 72%	58 100%
Rauda PT	1 20%	4 80%			1 20%	4 80%	5 100%
Rauda CL	4 80%	1 20%			4 80%	1 20%	5 100%
Total	627 40%	960 60%	1 9%	10 91%	628 39%	970 61%	1.598 100%

Sociedades	Completa		Parcial		Total		
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Total
Angola	3 60%	2 40%			3 60%	2 40%	5 100%
Bogotá	52 50%	52 50%	5 100%		57 52%	52 48%	109 100%
España	450 42%	615 58%	4 4%	91 93%	454 39%	706 61%	1.160 100%
Lima	3 18%	14 82%			3 18%	14 82%	17 100%
Londres	5 63%	3 37%			5 63%	3 37%	8 100%
Ciudad de México	44 63%	26 37%			44 63%	26 37%	70 100%
Nueva York	3 50%	3 50%		1 100%	3 43%	4 57%	7 100%
Portugal	10 13%	65 87%			10 13%	65 87%	75 100%
Santiago de Chile	28 40%	42 60%			28 40%	42 60%	70 100%
Shanghái		5 100%				5 100%	5 100%
CPI		3 100%		1 100%		4 100%	4 100%
Rauda ES	15 29%	36 71%	1 14%	6 86%	16 28%	42 72%	58 100%
Rauda PT	1 20%	4 80%			1 20%	4 80%	5 100%
Rauda CL	4 80%	1 20%			4 80%	1 20%	5 100%
Total	618 42%	871 58%	10 9%	99 91%	628 39%	970 61%	1.598 100%



Incorporaciones y bajas (GRI 401-1)

Colectivo	Hombres						Mujeres					
	2024		2023		2022		2024		2023		2022	
	Incorpo- raciones	Bajas	Incorpo- raciones	Bajas	Incorpo- raciones	Bajas	Incorpo- raciones	Bajas	Incorpo- raciones	Bajas	Incorpo- raciones	Bajas
Abogados	104	95	126	97	105	76	136	106	144	96	142	107
Paralegales	2	1	0	1	0	3	6	6	4	3	0	18
Prof. Organización	35	16	25	25	38	17	54	37	53	37	49	39
Secretariado	4	1	0	1	2	0	27	21	44	35	23	16
Total	145	113	151	124	145	96	223	170	245	171	214	180
Total %	38%	42%	38%	42%	40%	35%	62%	58%	62%	58%	60%	65%

	Total incorporaciones			Total bajas		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Abogados	240	270	247	201	193	183
Paralegales	8	4	0	7	4	21
Prof. Organización	89	78	87	53	62	56
Secretariado	31	44	25	22	36	16
Total	368	396	359	283	295	276

Latinoamérica	2024		2023		2022	
	Incorpo- raciones	Bajas	Incorpo- raciones	Bajas	Incorpo- raciones	Bajas
Abogados	40	34	74	27	40	13
Prof. Organización	19	10	18	9	19	4
Secretariado	8	1	11	8	4	2
Total	67	45	103	44	63	19

Promociones internas (GRI 401-1)

Abogados	2024			2023			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tipo promoción									
Asociado	52	44	96	42	42	84	41	47	88
Asociado principal	27	27	54	33	24	57	23	25	48
Asociado sénior	16	4	20	6	9	15	9	7	16
Socio	4	1	5	4	3	7	4	2	6
Consejero	3	2	5	2	1	3	3	2	5
SKL/KL	1	2	3	-	-	-	-	-	-
Paralegales									
P2	-	-	-	-	1	1	-	-	-
P3	-	4	4	-	1	1	-	3	3
Prof. de organización									
Puestos técnicos	-	2	2	-	2	2	2	4	6
Puestos técnicos sénior	3	5	8	4	13	17	1	1	2
Puestos mánager	6	5	11	7	2	9	2	4	6
Puestos directivos	-	-	-	1	2	3	1	1	2
Secretariado	-	21	21	-	-	-	-	-	-

Nota: sólo Cuatrecasas



Nacionalidades

	Nº personas		
	2024	2023	2022
Alemana	5	4	5
Angoleña	7	9	13
Argentina	4	5	6
Australiana	1	1	1
Belga	-	-	1
Boliviana	1	1	1
Brasileña	2	2	4
Británica	8	8	9
Búlgara	1	1	1
Chilena	67	48	37
China	5	6	8
Colombiana	109	81	65
Dominicana	1	1	2
Ecuatoriana	3	2	4
Española	1.388	1.382	1.373
Estadounidense	3	3	4
Filipina	1	1	-
Francesa	3	5	6
Guatemalteca	-	1	1
Holandesa	1	1	1
Hongkonesa	1	1	-
Irlandesa	2	2	2
Italiana	17	12	13
Mexicana	66	57	34
Peruana	66	47	31
Polaca	1	-	-
Portuguesa	292	276	217
Rumana	2	1	1
Rusa	1	1	1
Suiza	-	-	1
Uruguaya	2	1	1
Venezolana	8	6	8
Total	2.068	1.966	1.851
Personas no españolas ni portuguesas	388	308	261
Proporción	18,8%	15,7%	14,1%

Datos de maternidad y paternidad (GRI 401-3)

	2024	2023	2022
Maternidades			
N.º de maternidades con reingreso	40	39	30
N.º de maternidades que han sido baja de empresa	5	2	2
Excedencias	4	-	-
Bajas voluntarias / despidos	1	2	2
Paternidades			
N.º de paternidades con reingreso	29	39	20
N.º de paternidades que han sido baja de empresa	2	1	-
Excedencias	-	-	-
Bajas voluntarias / despidos	2	1	-

Nota: Los datos hacen referencia a empleados, incluyendo CPI y Rauda, con relación laboral.

En las sociedades consolidadas en España, de las 32 paternidades, 16, han disfrutado de la prestación por nacimiento y cuidado del menor de manera completa, el 50% de los casos. El resto, la han disfrutado de manera parcial. Hay que tener en cuenta que el plazo para disfrutar de las 16 semanas de prestación es un año desde el nacimiento del menor, por lo que algunas de las paternidades todavía tienen posibilidad de disfrutar de este periodo.



Distribución de contratos de trabajo (GRI_2.7 / 405-1)

Tipo de contrato / franja de edad	Hombre			Mujer			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Fijo	627	589	565	960	911	859	1.587	1.500	1.424
Menos de 30	257	245	220	304	289	265	561	534	485
Entre 30 y 50	304	283	288	501	492	497	805	775	785
Más de 50	66	61	57	155	130	97	221	191	154
Eventual	1	1	10	10	10	16	11	11	26
Menos de 30	1	1	10	4	5	9	5	6	19
Entre 30 y 50	-	-	-	4	5	7	4	5	7
Más de 50	-	-	-	2	-	-	2	-	-

Tipo de contrato / franja de edad	Hombre			Mujer			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Jornada completa	618	585	567	871	809	754	1.489	1.394	1.321
Menos de 30	251	245	227	306	286	269	557	531	496
Entre 30 y 50	301	280	285	424	402	396	725	682	681
Más de 50	66	60	55	141	121	89	207	181	144
Jornada parcial	10	5	7	99	112	122	109	117	129
Menos de 30	7	1	2	2	8	5	9	9	7
Entre 30 y 50	3	3	3	81	95	108	84	98	111
Más de 50	-	1	2	16	9	9	16	10	11

Tipo de contrato / Clas. Prof.	Hombre			Mujer			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Eventual	1	1	10	10	10	16	11	11	26
Titulados superiores	1	1	7	4	5	12	5	6	19
Titulados medios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jefes administrativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial 1ª y 2ª	-	-	3	3	2	4	3	2	7
Auxiliares administrativos	-	-	-	3	3	-	3	3	-
Fijo	627	589	564	960	911	860	1.587	1.500	1.424
Titulados superiores	555	529	499	630	573	536	1.185	1.102	1.035
Titulados medios	17	11	15	23	19	21	40	30	36
Jefes administrativos	9	11	4	3	3	3	12	14	7
Oficial 1ª y 2ª	32	28	29	247	250	204	279	278	233
Auxiliares administrativos	12	8	7	55	64	90	67	72	97
Otros	2	2	10	2	2	6	4	4	16



Tipo de contrato / Clas. Prof.	Hombre			Mujer			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Completa	617	585	567	872	809	754	1.489	1.394	1.321
Titulados superiores	548	526	503	577	513	484	1.125	1.039	987
Titulados medios	17	11	15	23	19	20	40	30	35
Jefes administrativos	9	11	4	3	3	3	12	14	7
Oficial 1ª y 2ª	29	27	28	222	215	171	251	242	199
Auxiliares administrativos	12	8	7	46	58	73	58	66	80
Otros	2	2	10	1	1	3	3	3	13
Parcial	10	5	7	99	112	122	109	117	129
Titulados superiores	8	4	5	57	65	65	65	69	70
Titulados medios	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Jefes administrativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial 1ª y 2ª	2	1	2	29	37	36	31	38	38
Auxiliares administrativos	-	-	-	12	9	17	12	9	17
Otros	-	-	-	1	1	3	1	1	3

Franja de edad / Clas. Prof.	Hombre			Mujer			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Menos de 30	258	246	228	308	294	273	566	540	501
Titulados superiores	232	229	207	267	252	229	499	481	436
Titulados medios	9	4	6	4	3	6	13	7	12
Jefes administrativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial 1ª y 2ª	14	12	14	25	26	23	39	38	37
Auxiliares administrativos	3	1	1	12	13	15	15	14	16
Otros	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Entre 30 y 50	304	283	288	505	497	507	809	780	795
Titulados superiores	279	261	263	338	301	300	617	562	563
Titulados medios	3	3	5	11	11	12	14	14	17
Jefes administrativos	2	2	-	-	-	-	2	2	-
Oficial 1ª y 2ª	10	9	9	120	141	130	130	150	139
Auxiliares administrativos	8	6	5	34	42	60	42	48	65
Otros	2	2	6	2	2	5	4	4	11
Más de 50	66	61	57	157	130	97	223	191	154
Titulados superiores	45	40	37	29	25	21	74	65	58
Titulados medios	5	4	4	8	5	3	13	9	7
Jefes administrativos	7	9	4	3	3	3	10	12	7
Oficial 1ª y 2ª	8	7	7	105	85	54	113	92	61
Auxiliares administrativos	1	1	1	12	12	15	13	13	16
Otros	-	-	4	-	-	1	-	-	5

Nota: los datos de toda la Firma, consolidados con CPI y Rauda, hacen referencia a personas con relación laboral; para Portugal y oficinas internacionales hacemos equiparación de clasificación profesional.

Los datos hacen referencia a empleados con relación laboral, sin embargo, un 23% de los colaboradores de Cuatrecasas tienen relación mercantil.

Nota: en Portugal todos los abogados/as tienen relación mercantil y en España los socios/as tienen relación mercantil.

No se han tenido en cuenta para este análisis los colaboradores en prácticas a través de convenio con la universidad ni personal externo que colabora en Cuatrecasas; pero sí incluimos, las prácticas de Latinoamérica con relación laboral.



Despidos (GRI 2.7)

	Hombre			Mujer			Total		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Nº despidos	15	22	14	37	30	33	52	52	47
Rango de edad									
<30	3	5	4	13	6	7	16	11	11
30-50	10	15	10	21	18	23	31	33	33
>50	2	2	-	3	6	3	5	8	3
Categoría profesional									
Abogados	10	12	13	17	14	18	27	26	31
Auxiliar	1	1	-	9	1	3	10	2	3
Oficial de 1ª y 2ª	1	2	-	5	9	4	6	11	4
Titulado medio	-	-	-	-	1	-	-	1	-
Titulado superior	3	7	1	6	5	8	9	12	9

Nota: Los datos, consolidados con CPI y Rauda, hacen referencia a empleados con relación laboral.

Indicadores GRI en materia de Salud y Prevención de Riesgos laborales

Asesoramientos ergonómicos: GRI 403-3 y 403-6

2024 Consultas ergonomía	España		Portugal		Internacionales		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Estudio ergonómico	2	10	2	15	0	0	
Iluminación	0	5	0	0	0	0	
Mobiliario	9	6	0	0	0	0	
Accesorio puesto	11	35	0	10	0	3	
Ordenador	2	8	0	0	0	0	
Cai	3	2	0	0	0	0	
Cinturones embarazadas	0	11	0	0	0	0	
Totales	27	77	2	25	0	3	134
Total mujeres	-	105					
Total hombres	29	-					
Totales por paises	104		27		3		134

Evolucion	Total	Mujeres	Hombres
2024	134	105	29
2023	228	166	62
2022	265	166	99



Campaña de donación de sangre y Médula GRI 403-6

2024					
Campaña donación de sangre	Colaboradores que han donado	Sexo		Nuevos donantes	Donantes médula
		Hombres	Mujeres		
Barcelona	38	13	25	11	1
Madrid	51	16	35	14	0
Lisboa (2 campañas donación)	38	-	-	12	0
Totales	127	-	-	37	1

2023				2022	
Campaña donación de sangre	Colaboradores que han donado	Nuevos donantes	Donantes médula	Campaña donación de sangre	Colaboradores que han donado
Barcelona	34	14	6	Barcelona	34
Madrid	43		8	Madrid	42
Lisboa (2 días de donación)	42	18	14	Lisboa	32
Totales	119	32	28	Totales	108

*En 2022 solo se hizo donación de sangre, no tenemos el dato disgregado por sexo.

Campaña vacunación de gripe GRI 403-6

2024	España	Portugal	Portugal	Totales	2023 España	Totales
Mujeres	165	41	46	252	Mujeres	92
Hombres	115	12	49	176	Hombres	153
Total	280	53	95	428	Total	245

En 2023 se reactivó la campaña de vacunación, que estuvo inactiva durante los años de pandemia. Solo se realizó en España.

Listado consolidado de personal 2024 de RRHH: GRI 403-8

Total colaboradores 2024

Sociedades	Abogados/as		Paralegales		Prof. Organización		Secretariado		TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total
Angola	1	1	-	-	3	2	-	-	4	3	7
Bogotá	44	38	-	-	6	5	1	5	51	48	99
España	505	378	2	29	116	205	2	137	625	749	1.374
Lima	29	16	-	-	3	9	-	5	32	30	62
Londres	6	2	-	-	-	-	-	1	6	3	9
Ciudad de México	37	14	-	-	5	5	-	7	42	26	68
Nueva York	3	3	-	-	-	-	-	1	3	4	7
Portugal	79	133	-	-	10	37	-	24	89	194	283
Santiago de Chile	28	33	-	-	5	4	1	5	34	42	76
Shanghái	-	4	-	-	-	-	-	1	0	5	5
CPI	-	-	-	-	1	4	-	-	1	4	5
Rauda ES	10	26	3	7	3	9	-	-	16	42	58
Rauda PT	-	5	1	4	-	-	-	-	1	9	10
Rauda CL	4	1	-	-	-	-	-	-	4	1	5
Total	746	654	6	40	152	280	4	186	908	1.160	2.068



Personal externo 2024

Sociedades	Externos		Totales
	Hombres	Mujeres	
Angola	0	0	0
Bogotá	2	0	2
España	106	43	149
Lima	1	0	1
Londres	0	0	0
Ciudad de México	1	0	1
Nueva York	0	0	0
Portugal	6	2	8
Santiago de Chile	1	0	1
Shanghái	0	0	0
CPI	0	0	0
Rauda ES	0	0	0
Rauda PT	0	0	0
Rauda CL	0	0	0
Total	0	0	162

Informe de siniestralidad - Accidentes de trabajo: GRI 403-8

No hemos tenido ningún accidente mortal ni accidente grave. Los accidentes se comunican a través del sistema electrónico DELTA.

		Total mercantiles	AT con baja	AT sin baja	In itinere	In mision	Centro de trabajo	Hombre	Mujer
España	Cuatrecasas		7	12	14	2	3	6	13
	Rauda		0	0	0	0	0	0	0
	CPI		0	0	0	0	0	0	0
	Cuatrecasas Bogotá		1	0	0	0	1	0	1
	Total		8	12	14	2	4	6	14

*En el resto de las jurisdicciones no hemos tenido siniestralidad.

Evolutivo de AT e índices de siniestralidad y de lesiones: GRI 403-09

AT	2024	2023	2022
Con baja	8	6	5
Sin baja	12	8	18
Accidentes mortales	0	0	0
<i>In itinere</i>	14	12	16
<i>In mision</i>	2	0	2
En el centro de trabajo	4	1	5
SEXO			
Hombre	14	4	7
Mujer	6	10	16
ÍNDICE ESPAÑA			
Incidencia	552,9	393,08	400,64
Ausencia	0,14	0,12	0,04
Duración	25,57	30,40	8,8
ÍNDICE BOGOTÁ			
Frecuencia	0,94	393,08	400,64
Severidad	0	0,12	0,04
Lesión incapacitante	0,00	30,40	8,8
TASA LESIÓN ESP	1,50	-	-
TASA LESIÓN BOGOTÁ	0,98	-	-



Enfermedades profesionales: GRI 403-10

No reportamos ningún caso de enfermedad profesional detectada ni diagnosticada en ningún país.

Absentismo

CUATRECASAS				RAUDA			CPI		
Enfermedad común									
Territorio	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
España	1,34%	1,55%	1,91%	3,54%	3,76%	3,36%	-	1,75%	-
Portugal	0,19%	0,27%	0,59%						
Internacionales	0,71%	0,85%	0,35%						
Accidente laboral									
Territorio	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
España	0,04%	0,04%	0,02%	-	-	-	-	-	-
Portugal	-	-	-						
Internacionales	-	-	-						
Nacimiento									
Territorio	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
España	1,58%	1,33%	1,85%	2,85%	1,29%	1,16%	-	7,23%	-
Portugal	0,69%	1,14%	2,80%						
Internacionales	0,42%	0,51%	0,56%						

Nota: Los datos hacen referencia a empleados con relación laboral

Desglose de horas de formación (GRI 404-1)



Colectivo	2024			2023			2022		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Abogados	19.841	16.232	36.097	30.305	24.680	54.985	19.628	20.198	39.826
Secretariado	3.750	205	3.955	2.462	9	2.471	2.293	74	2.367
Paralegales	465	82	548	604	31	635	387	30	417
Prof. de organización	6.572	3.100	9.673	4.233	2.854	7.087	3.974	2.079	6.053
Total									
Total horas	50.273			65.178			48.663		
Total colaboradores	1.990			2.103			1.850		
Media hora / colab.	25,26			31,00			26,30		



Media de horas de formación por sexo y categoría en 2024

Colectivo	N.º Mujeres	Media Mujeres	N.º Hombres	Media Hombres
Abogados	622	32	732	22
Secretariado	186	20	4	51
Paralegales	29	16	2	41
Profesionales de organización	267	25	148	21

Competencias lingüísticas

IDIOMAS CUATRECASAS

	La mayoría de los empleados de Cuatrecasas hablan y escriben en inglés.	
Inglés	Nota media abogados	C1.1
	Nota media organización	B2.2

	Muchos de nuestros colaboradores dominan otros idiomas, y para ello realizan prueba oficial de dicho idioma. A continuación, exponemos el idioma y el número de personas que han realizado prueba de nivel.			
	Nº colaboradores con prueba			
		2024	2023	2022
Otros idiomas	Español (sin ser lengua materna)	122	99	96
	Francés	100	78	80
	Alemán	34	37	40
	Portugués	4	2	2
	Italiano	15	13	15

IDIOMAS RAUDA

	Nota media abogados	B2.2 /C1.1
	Nota media organización	B1.2



Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición: GRI 404-2

CUATRECASAS

Tipo de formación	Colectivo	N.º horas asistidas
Capacitación Digital	Abogados	682,25
	Paralegales	3
	Prof. Organización	223,87
	Secretarias	64,78
Compliance	Abogados	2.156,76
	Paralegales	16,5
	Prof. Organización	585,42
	Secretarias	468,42
Conocimiento de Firma	Abogados	418,23
	Paralegales	0
	Prof. Organización	208,76
	Secretarias	198,98
Cuatrecasas te cuida	Abogados	486,5
	Paralegales	46
	Prof. Organización	659,5
	Secretarias	475,75
Formación Externa	Abogados	3.261,75
	Paralegales	38
	Prof. Organización	3.141,75
	Secretarias	2
Habilidades	Abogados	2.666,56
	Paralegales	76,48
	Prof. Organización	1.660,28
	Secretarias	776,82
Idiomas	Abogados	1.857,75
	Paralegales	1
	Prof. Organización	819,75
	Secretarias	290
Iniciación	Abogados	6.195,24
	Prof. Organización	32,1
Jurídica	Abogados	4.229,89
	Paralegales	99,82
	Prof. Organización	321
	Secretarias	719,97
Legal +	Abogados	4.044,93
Programas de acompañamiento al desarrollo profesional	Abogados	9.106,25
	Prof. Organización	1.863,75
	Secretarias	630
		48.529,81

RAUDA

Tipo de formación	Colectivo	Nº horas asistidas
Capacitación Digital	Abogado	304
	Prof. Organización	76
	Paralegal	71,5
	Trainee	168,5
Compliance	Abogado	28
	Prof. Organización	8
	Paralegal	7
	Trainee	13,25



Conocimiento Interno	Abogado	8
	Organización	3
Prevención de Riesgos Laborales	Abogado	21,25
	Prof. Organización	12,75
	Paralegal	4,25
Habilidades	Abogado	114
	Prof. Organización	27
	Paralegal	42
	Trainee	3
Idiomas	Abogados	24
	Secretarias	24
Jurídica	Abogado	492,75
	Prof. Organización	29.5
	Paralegal	118.5
	Trainee	144
		1.744,25

GRI 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Curso	Horas ofertadas	Asistentes	Horas asistidas	% Plantilla
Actualización anual 2024 Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo	0,50	1.865	932,50	94%
Actualizaciones normativas en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo	0,75	13	9,75	1%
Ciberseguridad (FS)	0,50	424	212,00	21%
¿Conoces la política anticorrupción?	0,25	2	0,50	0%
Formación en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo	1,50	21	31,50	1%
Ley Karin	1,50	70	105,00	4%
Medios informáticos y redes sociales en el entorno laboral	0,50	2	1,00	0%
Nuevo proceso de conflictos y PBC/FT	2,00	495	990,00	25%
Prevención de lavado de activos y corrupción Aspectos esenciales de los programas SAGRILAF y PTEE	0,50	71	35,50	4%
Prevención de riesgos laborales y Smart Work	1,00	453	453,00	23%
Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (FS)	0,50	470	235,00	24%
Prevention of money laundering and financing of terrorism	1,00	4	4,00	0%
Protección de datos en Cuatrecasas (FS)	0,50	433	216,50	22%
Ética y Buen Gobierno (sesión en Plan Mentor)	2,00	46	92,00	2%
Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (Plan Mentor)	2,00	46	92,00	2%
Ética y Buen Gobierno (sesión en El Compendio)	1,75	217	379,75	11%
Formación externa: diferentes cursos a lo largo del 2024	-	48	633,00	2%
Update 2024 Exam Anti-Money Laundering and the Financing of Terrorism	0,17	5	0,85	0%



Distribución de salario - promedio (GRI 405-2)

Cuatrecasas España

Organización	2024				2023				2022			
Colectivo	Mujer				Mujer				Mujer			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Prof. Organización												
Alta dirección ejecutiva	-	261.703 €	177.720 €	219.711 €	-	235.000 €	166.000 €	200.500 €	-	176.730 €	156.000 €	169.820 €
Alta dirección	-	105.835 €	102.072 €	103.953 €	-	97.758 €	95.500 €	96.629 €	-	79.683 €	-	79.683 €
Dirección intermedia	47.874 €	63.374 €	74.561 €	65.740 €	46.177 €	63.926 €	77.150 €	64.506 €	38.300 €	58.865 €	76.150 €	59.944 €
Profesional	32.579 €	42.840 €	44.956 €	40.709 €	31.826 €	41.287 €	46.002 €	39.959 €	30.285 €	37.063 €	44.033 €	36.568 €
Administrativo/a	24.686 €	25.484 €	31.123 €	27.220 €	22.636 €	24.976 €	30.487 €	25.941 €	21.623 €	25.102 €	29.212 €	25.474 €
Secretariado	25.857 €	32.981 €	37.608 €	34.732 €	22.850 €	32.359 €	37.619 €	33.603 €	22.250 €	31.201 €	36.799 €	31.839 €
Paralegales	-	37.715 €	35.031 €	37.067 €	-	36.390 €	34.163 €	35.903 €	-	34.464 €	33.052 €	34.199 €

Organización	2024				2023				2022			
Colectivo	Hombre				Hombre				Hombre			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Prof. Organización												
Alta dirección ejecutiva	-	154.745 €	262.479 €	208.612 €	-	164.000 €	234.563 €	211.042 €	-	162.784 €	228.120 €	206.341 €
Alta dirección	-	102.721 €	110.822 €	109.472 €	-	95.910 €	106.615 €	104.474 €	-	89.500 €	109.900 €	103.100 €
Dirección intermedia	45.000 €	65.503 €	74.452 €	66.963 €	54.667 €	63.520 €	73.751 €	66.570 €	-	55.956 €	68.797 €	59.733 €
Profesional	32.186 €	43.888 €	47.165 €	38.568 €	30.455 €	43.206 €	46.050 €	38.402 €	29.262 €	38.847 €	42.311 €	35.488 €
Administrativo/a	27.300 €	26.840 €	30.575 €	27.831 €	-	28.200 €	30.045 €	28.938 €	20.000 €	26.440 €	29.075 €	26.245 €
Secretariado	25.000 €	27.000 €	-	26.000 €	-	-	-	-	23.000 €	-	-	23.000 €
Paralegales	28.350 €	61.112 €	-	44.731 €	26.750 €	59.952 €	-	43.351 €	-	47.110 €	-	47.110 €

Abogados	2024				2023				2022			
Categoría	Mujer				Mujer				Mujer			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Abogados/as Junior	40.766 €	-	-	40.766 €	40.367 €	-	-	40.367 €	37.606 €	-	-	37.606 €
Abogados/as	52.831 €	83.389 €	73.164 €	73.146 €	53.015 €	80.329 €	75.500 €	69.583 €	49.227 €	75.402 €	-	64.417 €
Abogados/as Senior	-	130.186 €	123.963 €	130.003 €	-	125.616 €	124.739 €	125.594 €	-	124.334 €	-	124.334 €
Of counsel	-	200.456 €	147.987 €	185.465 €	-	195.480 €	156.285 €	181.482 €	-	198.477 €	157.917 €	183.267 €

Abogados	2024				2023				2022			
Categoría	Hombre				Hombre				Hombre			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Abogados/as Junior	40.591 €	42.989 €	-	40.624 €	40.309 €	44.000 €	-	40.352 €	37.801 €	35.000 €	-	37.770 €
Abogados/as	52.726 €	81.716 €	116.682 €	71.108 €	52.350 €	83.169 €	113.500 €	70.311 €	48.905 €	74.410 €	102.488 €	66.107 €
Abogados/as Senior	-	130.052 €	108.202 €	128.491 €	-	128.771 €	106.766 €	127.079 €	-	122.399 €	124.375 €	122.503 €
Of counsel	-	186.887 €	206.971 €	199.719 €	-	203.156 €	209.638 €	206.969 €	-	186.043 €	206.495 €	196.579 €

Nota: Los datos hacen referencia a empleados con relación laboral. Para mayor claridad de los datos, se han reagrupado las categorías.

Abogados/as junior: engloba a graduados y asociados junior.

Abogados/as: engloba a los asociados, asociados principales y a los abogados del área de Conocimiento e Innovación.

Abogados/as sénior: engloba a los asociados sénior y a los abogados sénior del área de Conocimiento e Innovación.

Of counsel: engloba a los abogados consejeros.



Distribución de salario - promedio (GRI 405-2)

Cuatrecasas oficinas internacionales

Organización	2024			
Colectivo	Mujer			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Prof. Organización				
Alta dirección ejecutiva	-	-	131.155 €	131.155 €
Alta dirección	-	-	-	-
Dirección intermedia	-	90.627 €	93.862 €	91.274 €
Profesional	25.604 €	28.901 €	36.905 €	28.756 €
Administrativo/a	13.106 €	14.423 €	15.267 €	14.252 €
Secretariado	16.588 €	19.660 €	30.886 €	22.912 €
Paralegales	-	-	-	-

Organización	2024			
Colectivo	Hombre			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Prof. Organización				
Alta dirección ejecutiva	-	-	175.701 €	175.701 €
Alta dirección	-	-	-	-
Dirección intermedia	-	48.503 €	-	48.503 €
Profesional	19.218 €	33.733 €	-	31.172 €
Administrativo/a	11.807 €	16.565 €	12.180 €	14.248 €
Secretariado	12.683 €	-	-	12.683 €
Paralegales	-	-	-	-

Abogados	2024			
Categoría	Mujer			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Abogados/as Junior	28.242 €	13.407 €	-	28.054 €
Abogados/as	42.360 €	60.074 €	-	51.217 €
Abogados/as Senior	50.000 €	100.637 €	85.345 €	97.629 €
Of counsel	-	128.166 €	127.636 €	127.945 €

Abogados	2024			
Categoría	Hombre			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Media
Abogados/as Junior	27.893 €	37.124 €	-	28.229 €
Abogados/as	41.787 €	65.973 €	94.724 €	55.928 €
Abogados/as Senior	-	98.041 €	-	98.041 €
Of counsel	-	123.728 €	-	123.728 €

Nota: No hay comparativa con los años anteriores porque se trata del primer año que se da esta información.

Los datos hacen referencia a empleados con relación laboral. Para mayor claridad de los datos, se han reagrupado las categorías.

Abogados/as junior: engloba a graduados y asociados junior.

Abogados/as: engloba a los asociados, asociados principales y a los abogados del área de Conocimiento e Innovación.

Abogados/as sénior: engloba a los asociados sénior y a los abogados sénior del área de Conocimiento e Innovación.

Of counsel: engloba a los abogados consejeros.



RAUDA

Organización	2024				2023				2022			
Categoría	Mujer				Mujer				Mujer			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total
Secretariado	23.500 €	24.015 €	30.413 €	25.770 €	21.200 €	23.814 €	29.542 €	25.288 €	18.000 €	-	23.209 €	20.604 €
Sénior	-	-	-	-	-	-	-	-	30.750 €	37.000 €	-	33.875 €
Manager	-	52.500 €	-	52.500 €	-	40.000 €	-	40.000 €	-	33.750 €	-	33.750 €
Gerente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Paralegales	18.633 €	20.355 €	41.276 €	21.237 €	20.000 €	18.500 €	-	19.000 €	-	-	-	-

Organización	2024				2023				2022			
Categoría	Hombre				Hombre				Hombre			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total
Secretariado	14.300 €	-	-	14.300 €	-	-	-	-	-	-	-	-
Sénior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35.500 €
Manager	-	-	55.000 €	55.000 €	-	-	50.690 €	50.690 €	-	-	39.650 €	45.000 €
Gerente	-	-	304.090 €	304.090 €	-	-	293.856 €	293.856 €	-	-	257.026 €	257.026 €
Paralegales	19.300 €	24.000 €	23.356 €	21.489 €	20.000 €	-	-	20.000 €	-	-	-	-

Abogados	2024				2023				2022			
Categoría	Mujer				Mujer				Mujer			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total
Júnior	18.962 €	21.167 €	-	19.513 €	20.133 €	20.000 €	-	20.114 €	19.497 €	20.915 €	-	20.206 €
Abogado/a	28.550 €	32.611 €	-	31.257 €	31.600 €	31.159 €	-	31.257 €	28.200 €	31.480 €	-	29.840 €
Sénior	44.000 €	54.519 €	75.000 €	55.942 €	-	53.352 €	-	53.352 €	-	42.219 €	40.500 €	41.359 €

Abogados	2024				2023				2022			
Categoría	Hombre				Hombre				Hombre			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total
Júnior	15.176 €	23.000 €	-	17.132 €	21.209 €	20.200 €	-	21.097 €	19.280 €	22.760 €	-	21.020 €
Abogado/a	24.444 €	36.970 €	37.526 €	30.799 €	-	29.612 €	36.150 €	30.920 €	-	-	27.250 €	27.250 €
Sénior	-	53.638 €	-	53.638 €	-	42.000 €	-	42.000 €	-	-	54.000 €	54.000 €

Ratio salarial GRI 405-2

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

Cuatrecasas España

	2024	2023	2022
Abogados	RATIO M vs H	RATIO M vs H	RATIO M vs H
Categoría	Promedio remuneración		
Abogados/as Júnior	0,35%	0,04%	-0,44%
Abogados/as	2,87%	-1,04%	-2,56%
Abogados/as Sénior	1,18%	-1,17%	1,49%
Of counsel	-7,14%	-12,31%	-6,77%

Cuatrecasas oficinas internacionales

	2024
Abogados	RATIO M vs H
Categoría	Promedio remuneración
Abogados/as Júnior	-0,62%
Abogados/as	-8,42%
Abogados/as Sénior	-0,42%
Of counsel	3,41%



	2024	2023	2022
Organización	RATIO M vs H	RATIO M vs H	RATIO M vs H
Colectivo	Promedio remuneración		
Alta dirección ejecutiva	5,32%	-5,00%	-17,70%
Alta dirección	-5,04%	-7,51%	-22,71%
Dirección intermedia	-1,83%	-3,10%	0,35%
Profesional	5,55%	4,06%	3,04%
Administrativo/a	-2,20%	-10,36%	-2,94%
Secretariado	33,59%	-	38,43%
Paralegales	-17,13%	-17,18%	-27,41%

	2024
Organización	RATIO M vs H
Colectivo	Promedio remuneración
Alta dirección ejecutiva	-25,35%
Alta dirección	-
Dirección intermedia	88,18%
Profesional	-7,75%
Administrativo/a	0,03%
Secretariado	80,65%
Paralegales	-

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

RAUDA

	2024	2023	2022
	RATIO M vs H	RATIO M vs H	RATIO M vs H
Colectivo	Promedio remuneración		
Secretariado	80,21%	-	-
Sénior	-	-	-0,18%
Manager	-4,55%	-21,09%	-25,00%
Gerente	-	-	-
Paralegales	-1,17%	-5,00%	-

	2024	2023	2022
	RATIO M vs H	RATIO M vs H	RATIO M vs H
Categoría	Promedio remuneración		
Júnior	13,90%	-4,66%	2,59%
Abogado	1,49%	1,09%	14,21%
Sénior	4,30%	27,03%	-22,35%

Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo

No existen pagos a sistemas de previsión de ahorro.

Organización, diálogo social y convenios colectivos (GRI 403-1 y 4)



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

Disponemos de escalas retributivas internas para los distintos colectivos, con bandas de retribución fija y variable por

categoría. Las políticas retributivas nos permiten aportar objetividad y rigor al sistema de incorporación, desarrollo y promoción en la Firma. Cada año se hace revisión salarial de todos nuestros colectivos basada en el desempeño de los profesionales, siendo los responsables de equipos los encargados de realizar las propuestas de incremento dentro de los límites económicos que fija la Firma anualmente para cada colectivo.



Convenios colectivos

Porcentaje de colaboradores cubiertos por convenios colectivos:

España*		2024		2023		2022	
Colectivo	Normativa	Número	%	Número	%	Número	%
Abogados	RLEA, Real Decreto 1331/2006	582	48%	629	56%	656	54%
Organización	Convenio Colectivo	634	52%	554	44%	554	46%
Total		1.216	100%	1.133	100%	1.210	100%

Nota: Los datos hacen referencia a empleados con relación laboral, solo España, a 31/12/2024.

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

Pro bono



Entidades asesoradas en el Programa Pro Bono

ESPAÑA

- Acción Familiar
- Acción y Cura para Tay Sachs
- ACOES Honduras - Madrid
- Asociación Argadini
- Asociación de Padres de Autistas con Trastornos del Desarrollo
- Asociación de Padres para la Promoción y Atención al Discapacitado Intelectual Adulto
- Asociación para la Recuperación de Olivos Yermos de Oliete
- Asociación Napsis
- Asociación Civil Depie
- Asociación Cultural la Kalle
- Asociación Cultural Norte Joven
- Asociación Engarza de Galicia
- Asociación Esclat
- Asociación para la Atención de personas con discapacidad intelectual ligera e inteligencia límite
- ASPAYM-Murcia
- Associació 8000 Estels
- Associació d'Ajuda a l'Inmigrant 2009 Desenvolupament i Cooperació (ADAIC)
- Associació de Pares de Persones Retard Mental
- Associació Nasco Foundation
- Cáritas Diocesana
- Codina García Mercedes
- Confederación Autismo España
- Coordinadora Síndrome de Down
- Educaclown
- Fundació del Gran Teatre del Liceu
- Fundació Aspasim - Vicenta Verdú
- Fundación Acción Contra el Hambre
- Fundación Aldaba
- Fundación Alicia y Guillermo
- Fundación Ashoka
- Fundación Benéfica María Raventós
- Fundación Blanquerna
- Fundación Calala
- Fundación Comercio para el Desarrollo
- Fundación de la Comunitat Valenciana Unidad Ellis Alicante
- Fundación Esclerosis Múltiple (FEM)
- Fundación Esfera
- Fundación Goodjob
- Fundación Haz lo Posible
- Fundación Igualdad Animal
- Fundación Inclusión y Apoyo Aproco
- Fundación Madrina
- Fundación Másfamilia
- Fundación Menudos Corazones
- Fundación Porque Viven
- Fundación Prevent
- Fundación Kálida
- Fundación Pro Bono España
- Fundación Prodis
- Fundación Teaming
- Futumad
- Gateño Caraccioli Paola F. Pilar
- Setem Hego Haizea
- Instituto de Salud Global de Barcelona
- Instituto Hijas de María Religiosas Escuelas Pías
- Hospital Sant Joan de Deu
- Manos Unidas
- ONG Corporación Miles Chile
- ONG Senvalos
- Operation International Ltd.
- Plataforma de Organizaciones de Pacientes
- Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Residencia Religiosa Frailes Franciscanos Cataluña
- Sorbo Mjv SL
- Tomás F. Fernández Jaén
- Vance Center for International Justice



LATINOAMERICA

- Adogtados
- Aguirre Deisy Consuelo
- Amaris Villazon Ana María
- Apata Colombia SAS
- Arones Reinoso M. Jesús
- Asociación de Apoyo a Peruanos Retornados e Hijos
- Asociación es hoy
- Asociación por el Reconocimiento Recíproco e Impulso en Beneficio de Artistas del Perú
- Canal Iglesia San Bernardo
- Centro Mexicano Pro Bono, A.C.
- Colombiando SAS
- Cultiva Ciudad, A.C.
- Diaz Guerra Carla M. de Guadalupe
- Escobar Ramírez Luz A.
- Fundación Aire
- Fundación Chilco
- Fundación Girls in Tech Chile
- Fundación Guadalupe Acoge
- Fundación La Calera
- Fundación Pro Bono Chile
- Gaitán Gutiérrez Juan P.
- Hermandad, Orgullo y Resistencia Trans Perú
- Junta de Acción Comunal del Barrio Universitario Sector Manitas
- Patricia Aroca Marly
- Patronato de la Compañía de Bomberos San Isidro N.º 100
- Rodríguez Altamar N. Carolina
- Rueda Claudia J.
- Valero Margarita

PORTUGAL

- Asociación Red Empresarial por la diversidad e inclusión REDI

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En 2024 hemos colaborado con diversas fundaciones y entidades sin ánimo de lucro con aportaciones por valor de 94.933 euros.

Fundaçao de Serralves	15.000
Fundació Femarec	10.000
Fundación Prevent	10.000
Fundación Prodis	8.000
Icaria Iniciatives Socials	5.000
Fundación Kàlida	2.620
Fundación África Digna	4.700
Fundación Red de Árboles	1.413
Operação Nariz Vermelho	5.000
Associação Dignitude	300
WWF	1.000
Fundación Seres	20.900
Asociación Española del Pacto Mundial de las UN	4.700
Casa Caridad de Valencia	800
Fundación Forética	5.500
Total	94.933

Colaboración con el entorno local

La Firma colabora en su entorno local a través de donaciones y esponsorizaciones de las siguientes entidades culturales y de desarrollo económico y social:

- 22@Network BCN
- Arco Madrid
- Asociación Barcelona Global
- Fundação Pão de Açúcar-Auchan
- Fundação Serralves Portugal
- Fundació Cercle d'Economia
- Fundació Gran Teatre del Liceu
- Fundación Amigos Museo del Prado
- Fundación Conocimiento y Desarrollo
- Fundación del Museo Guggenheim Bilbao
- Fundación MACBA
- Fundación Museo Reina Sofía
- Fundación Princesa de Asturias
- Fundación Princesa de Girona
- Fundación Teatro Real



En Portugal trabajamos con tres organizaciones de gran importancia en el país:

- **Aliança Pro Bono:** surge de la conciencia social de un grupo de abogados que, no conformes con la insuficiente capacidad para atender las solicitudes de apoyo legal pro bono que reciben, se comprometen a potenciar conjuntamente el impacto de su actividad en el acceso a la justicia. Su objetivo, contribuir a satisfacer las necesidades existentes en un frente sólido, estructurado y coordinado para ofrecer servicios legales pro bono de calidad en Portugal. La Firma no solo ha colaborado en la fundación de la asociación, también lo hace en la organización del Día Pro Bono em Portugal (anual desde 2019) y en el trabajo de reflexión y lobby para la regularización del pro bono jurídico en Portugal (más de 4 reuniones al año).
- **Líderes pela Igualdade:** líderes de 13 grandes empresas en Portugal (Accenture, Argo, Cisco, Cuatrecasas, CUF, EDP, FNAC, Grupo Ageas Portugal, IKEA, Grupo Marsh McLennan, Microsoft, Pestana Hotel Group e Sérvulo & Associados) se unen para crear este foro con la ambición de inspirar y actuar por una sociedad más justa e igualitaria. La unión, nacida de la afinidad de valores ligados a la igualdad, la diversidad y la inclusión, pretende generar un grupo de discusión y reflexión a través de, entre otras

acciones, reuniones periódicas: encuentros trimestrales de los CEO y bimestrales de responsables de RRHH y/o Comunicación para debate sobre buenas prácticas y políticas empresariales inclusivas; organización de una conferencia anual.

- **Digital with Purpose:** el movimiento, lanzado por la Global Enabling Sustainability Initiative (GeSI), aúna sostenibilidad y tecnología, y reúne a socios públicos y privados de todo el mundo, incluido el portugués. Creado en 2019, con el acuerdo de gobiernos, asociaciones, ONG y diversas organizaciones internacionales, el DwP tiene como objetivo fomentar la acción colectiva y el despliegue de tecnologías digitales de información y comunicación, combinadas con prácticas sostenibles, con objeto de ayudar a cumplir con el Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030. Más de 40 empresas y entidades públicas, nacionales e internacionales, firmaron el compromiso de DwP. Desde Cuatrecasas participamos en trabajos de (i) creación de modelos y métricas de control y reporte de progresos en la implementación de tecnologías digitales de información y comunicación, combinadas con prácticas sostenibles; (ii) de sensibilización de los líderes políticos y empresariales sobre la misión, compromisos y acciones colectivas.

Colaboraciones y filiaciones

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

- ACG Spain
- ADEA
- ADVOC - The International Network of Independent Law Firms
- AFME Finance For Europe
- AGB Personas Galicia SIne
- AIJA - International Association Of
- AJE-Zaragoza
- Aliança Pro Bono
- Aliança Portuguesa de Blockchain - ALL2BC
- ALM Global (EMEA)
- Alzheimer Catalunya Fundació
- American Bar Association
- Arbitralwomen
- ASC Logística Innovadora de Aragón
- ASCRI
- Asociación Centro De Estudios Tributarios
- Asociación Centro Dirección RRHH
- Asociación Chilena De Energías
- Asociación Colombiana De Capital Privado
- Asociación Colombiana De Derecho
- Asociación Colombiana De Empresas
- Asociación Colombiana De Hidrogeno
- Asociación de Energías Renovables
- Asociación de Gestión Humana ACRIP
- Asociación de la Empresa Familiar
- Asociación de Productores De Energía
- Asociación Económica Hispano-Suiza
- Asociación Empresarios Guipúzcoa
- Asociación Esp. Dcho. Deportivo
- Asociación Española Contra el Cáncer
- Asociación Española de Asesores Fiscales
- Asociación Española de Compliance
- Asociación Española de Derecho Financiero
- Asociación Española de Directivos
- Asociación Española de Fabricantes
- Asociación Española Franquiciadores
- Asociación Foro Mediterráneo Siglo XXI
- Asociación Global Legaltech
- Asociación Hispano-Alemana Juristas
- Asociación Marcas Renombradas Españolas
- Asociación Nacional De Empresas Náuticas
- Asociación Para Las Naciones Unidas



- Asociación Red Empresarial Por La Diversidad
- Asociación Valenciana De Caridad
- ASOCIMI
- Asoc. Nac. Abogados Laboralistas
- Ass. Ordre Avocats A La Cour De Pari
- Ass. Catalana Comptab. Direccio
- Ass. Foment De L'Arbitratge
- ASSET
- Associação Académica Fac. Direito Lisboa
- Assoc. Int. Droit Assurances
- Associação Portuguesa de Direito Mental
- Associação das Empresas Familiares - AEF
- Associação Portuguesa de Energias Renováveis - APREN
- Associação Portuguesa dos Mercados Públicos - APMEP
- Associação Portuguesa para a Promoção do Empreendedorismo - Unicorn Factory Lisboa/Startup Portugal
- Associação das Sociedades de Advogados de Portugal - ASAP
- Associação Une.Idades
- Associació Barcelona Tech City
- Associació Catalana de Dret
- Associació Catalana Lupus
- Associació Cluster Audiovisual
- Associació Empreses Institu 22@
- Association des Praticiens du Droit
- Association of Legal Administrative
- Barcelona-Catalunya Centre Logistic
- British Chamber Commerce in Spain
- Business And Human Rights Lawyers
- Caisse Nationale des Barreaux Français
- Cámara de Comercio EEUU - España
- Cámara Chilena Norteamericana de Comercio
- Cámara Chileno Alemana de Comercio
- Cámara Colombiana de la Infraestructura
- Cámara Colombo-China de Inversión y Comercio
- Cámara Comercio Alemana para España
- Cámara Comercio Brasil-España
- Cámara Comercio de Madrid
- Cámara Comercio de Perú en España
- Cámara de Comercio de Santiago A.G.
- Cámara de Comercio Francesa
- Cámara de Comercio Hispano-Sueca
- Cámara de Comercio Italiana
- Cámara Franco-Española de Comercio
- Cámara Oficial Española de Comercio en Alemania
- Cámara Oficial de Comercio de España
- Câmara de Comércio Americana em Portugal - AMCHAM
- Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã - AHK / CCILA
- Câmara de Comércio e Indústria Luso-Brasileira - CCILB
- Câmara de Comércio e Indústria Luso-Britânica
- Câmara de Comércio e Indústria Luso-Chinesa - CCILC
- Câmara de Comércio e Indústria Luso-Colombiana
- Câmara de Comércio e Indústria Luso-Espanhola - CCILE
- Câmara de Comércio e Indústria Luso-Francesa - CCILF
- Câmara de Comércio e Indústria Luso-Mexicana - CCILM
- Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa - CCIP
- Câmara de Comércio e Indústria Portugal-Angola - CCI PT-AO
- Camera Commercio Italiana Barcelona
- Camera di Commercio E Industria
- Centro Mexicano Pro Bono AC
- CEOE
- Cercle d'Economía de Mallorca
- Círculo de Economía
- Círculo de Empresarios
- Círculo de Empresarios Vascos
- Círculo de Directivos de Habla Alemana
- Círculo Empresarial Japón España
- Club Empresarial Financiero Y de Negocios
- Club Empresas Exportadoras Españolas
- Club Español de Arbitraje
- Club Español de la litigación
- Club Innovación Comunidad Valenciana
- Col·legi d'Actuaris de Catalunya
- Col·legi d'Economistes de Catalunya
- Colegio Abogados del Trabajo de Colombia
- Colegio de Abogados de Chile
- Comité Colombiano del WEC
- Conf. de Asoc. Empresa. de Baleares
- Confed. Empresarial Valenciana
- Confederación Empresarial de Bizkaia
- Confederación Empresarial Madrid CE
- Confederación Empresarios Málaga
- Council of Americas
- CPR Internacional Institute
- Cruz Roja Española
- Czech-In S.R.O.
- Dialogo Asociación de Amistad
- Digital with Purpose
- Eurofirms Fundacio Privada
- European Association for Investors
- European Federation for Investment
- Femarec
- Foment del Treball Nacional
- Foro Español de Expatriación



- Foro Español De Laboralistas
- Foro Evaluación de la Gestión Ética
- Forum Carlemany
- Fundació Comunitària Raimat Lleida
- Fundació Esade
- Fundació Gran Teatre Del Liceu
- Fundació Horta
- Fundació Internacional Miquel Valls
- Fundació Museu Art Contemporani
- Fundació Pere Tarres
- Fundació Icaria Iniciatives
- Fundació Kàlida
- Fundación Artium de Álava
- Fundación Avapace
- Fundación Centro Especial Empleo
- Fundación Conciénciate
- Fundación Consejo España - EEUU
- Fundación Contigo Contra el Cáncer
- Fundación Cortina Domingo Romero
- Fundación Efad
- Fundación Elena Barraquer
- Fundación FLS de Lucha Contra el Sida
- Fundación Ganémosle a la Calle
- Fundación Goethe
- Fundación Impuestos Y Competitividad
- Fundación Instituto De Empresa
- Fundación Investigación sobre Derecho y Empresa (FIDE)
- Fundación Juan XXIII
- Fundación Mentor
- Fundación Miaportación
- Fundación Mutualidad Abogacía
- Fundación Noelia Niños contra la Distrofia Muscular
- Fundación Oxfam Intermon
- Fundación Para la Investigación
- Fundación África Digna
- Fundación Institut
- Fundación Prevent
- Fundación Pro Bono
- Fundación Pro Bono Colombia
- Fundación Pro Real Academia
- Fundación Prodis
- Fundación Seres Sociedad Y Empresa
- Fundación Sonrisa
- Fundación Why Not
- Futureforwork, S.L.
- Global Equity Organization
- Global Leaders Forum
- Global Private Capital Association
- Golf Madrid
- Grace - Empresas Responsáveis
- GRI American European LLC
- Grupo Español De La AIPPI
- Hellios Information SL
- I.Col.Graduats Socials Barcelo
- IFMA International Facility
- Instituto Colombiano de Derecho
- Instituto Estudios Económicos
- Instituto Português de Corporate Governance - IPCG
- INTA
- International Bar Association
- International Chamber of Commerce - ICC Portugal
- International Legaltechnology
- Invest Europe AISBL
- Law Business Research Ltd
- Legal Management Forum
- Líderes pela Igualdade Portugal
- Live By GL Events
- Loan Market Association
- Nactiva Capital Natural SL
- New Economy International Forum SL
- Notinet Soluciones Jurídicas
- Observatório Português de Regulatorio e Compliance - OPCR
- Onyx Consulting Services SAS
- Ordem dos Advogados de Portugal
- Pacto Mundial De Naciones Unidas
- Patronato Asociación Dialogo
- Política Y Medios
- Pontificia Universidad Católica
- Portuguese Chamber of Commerce in the UK
- PRL Innovacion
- Quimacova
- SEA Empresarios Alaveses
- Site Developments SL
- Sportcultura Barcelona
- The American College of Trust and Estate Counsel
- Thought Leaders 4 Ltd
- Turnaround Management Associat
- Union Internationale des Avocats - UIA
- World Compliance Association
- World Law Group
- World Trade Center Barcelona
- WWF Adena



3. Anexo | Planeta y cambio climático



Gestión de residuos

Tipo de residuo	Volumen gestionado (kg)			Balance (2022-2024)
	2024	2023	2022	
Residuos peligrosos	2.860,92	2.042,17	1.506,85	89,86%
Papel	93.957,22	59.055,02	28.151,41	233,76%
Envases	4.968,18	6.110,10	6.988,38	-28,91%
Vidrio	2.744,28	2.285,91	1.727,96	58,82%
Desecho y orgánico	22.137,58	21.399,33	13.862,00	59,70%
Vertedero	6.566,00	2.519,00	15.437,50	-57,47%
Total	133.234,18	93.411,53	67.674,10	96,88%

Nota: los kilos de residuos sólidos urbanos se calculan en base al pesaje que se realiza de forma periódica en las oficinas de Madrid y Barcelona, calculando así los kilos medios por colaborador. De este modo, se extrapola el residuo generado por oficina. Los datos de los residuos peligrosos, el papel y los vertederos se obtienen a partir del reporte de nuestro gestor especializado, quien garantiza el correcto reciclaje.

Los residuos sólidos urbanos se gestionan a través de entidades locales y el resto son tratados por gestores autorizados, en ambos casos encargados de su eliminación o reciclado.

Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Cuatrecasas no ha reservado provisiones para riesgos ambientales.

Seguimiento Huella de Carbono

2024	CH ₄	CO ₂	N ₂ O	R-410A	Total	CO ₂ e
Alcance 1	0,0020	16,92	0,0001	0,0581	16,98	128,80
Alcance 2	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	232,70
Alcance 3	0,0732	4.597,96	0,0925	0,0000	4.598,13	4.911,99
Totales	0,0752	4.614,88	0,0927	0,0581	4.615,11	5.273,50

El estudio de la huella de carbono se ha realizado bajo la metodología UNE EN ISO 14064, abarcando tanto a Cuatrecasas como a sus filiales a nivel nacional e internacional (enfoque de control operacional). Ha sido verificada desde 2019 por European Quality Assurance Spain, S.L. (EQA), acreditado como Verificador de Informes del Régimen Europeo de Comercio de Derechos de Emisión de Gases de Efecto Invernadero, con nº 6/VCDE01, para las oficinas nacionales e internacionales de Cuatrecasas. Se toma como año base el 2019, el cual representa las dinámicas de la firma tras la implantación del Primer Plan Estratégico. Para estudiar la evolución, se realiza el estudio de las emisiones en relación con la facturación, y posteriormente se compara la media móvil (media de los últimos tres años). Los datos de 2024 se verificarán próximamente. Los factores de emisión empleados corresponden a las siguientes fuentes: MITERD, IPCC, ECOINVENT, DEFRA y los datos facilitados por los propios proveedores.

Siguiendo el criterio de significancia, se mantienen como alcances principales de mayor impacto el alcance 2 y 3, siendo el 1 mantenido por su capacidad contaminante e impacto.

* Alcance 1: gasolina consumida en la flota corporativa (Luanda) y gasoil A (consumido únicamente en situaciones excepcionales por el grupo de presión de incendios) y gases refrigerantes.

** Alcance 2: electricidad asociada al consumo estándar, autogenerada y a la climatización.

*** Alcance 3: desplazamientos al centro de trabajo, viajes profesionales.



Consumo de energía fuera de la organización (MJ)

	2024	2023	2022	Balance (2022-2024)
Residuos				
Residuos Peligrosos	57.218,36	41.443,40	30.137,00	89,86%
Papel	1.503.315,52	944.880,32	1.994.869,92	-24,64%
Envases	149.045,40	183.302,96	209.651,31	-28,91%
Vidrio	0,00	0,00	0,00	-
Desecho y orgánico	110.687,95	106.996,66	69.310,01	59,70%
Vertedero	0,00	0,00	0,00	-
Viajes				
De negocios	19.388.028,97	17.212.085,03	12.771.859,27	51,80%
<i>In itinere</i>	8.118.759,64	8.724.699,07	8.368.824,91	-2,99%
Pernoctaciones	649.440,00	593.820,00	495.540,00	31,06%
Consumo total energía MJ	33.378.183,83	27.807.227,44	23.940.192,42	39,42%

*Para el cálculo de los residuos, se realizan pesajes en las oficinas centrales, lo que nos permite estimar el número de kilogramos de residuos generados por cada colaborador y, así, calcular el total de kilogramos generados. En cuanto a los kilómetros recorridos a nivel de firma, los relativos a viajes de negocio son facilitados por nuestro socio de viajes, mientras que los kilómetros *in itinere* son estimados a partir de los datos obtenidos en la encuesta de movilidad realizada por la firma. Para calcular la conversión del consumo de energía fuera de la organización, hemos utilizado factores de referencia estándar.

Cálculo de la intensidad energética por m² para evaluar la eficiencia de nuestras oficinas. Ante un rango ideal de intensidad energética de las oficinas de 360-720 MJ por m², observamos que todas cumplen con este criterio, a excepción de Luanda donde se incluye el consumo de combustible fósil (única en la Firma).

MJ/m² 2024

Intensidad energética	Combustible gasolina	Combustible gasóleo A	Combustible gas refrigerante	Electricidad	Climatización	Consumo de gas	Autogenerada	Total
España	0,00	0,09	0,00	361,69	250,56	16,61	3,89	632,75
Portugal	0,00	0,11	0,00	164,58	0,00	0,00	0,00	164,68
Colombia	0,00	0,00	0,00	72,93	0,00	0,00	0,00	72,93
Chile	0,00	0,00	0,00	216,95	0,00	0,00	0,00	216,95
Lima	0,00	0,00	0,00	221,74	0,00	0,00	0,00	221,74
México	0,00	0,00	0,00	224,87	0,00	0,00	0,00	224,87
Otras	192,14	0,00	0,00	1.282,34	0,00	0,00	0,00	1.474,48

**Para calcular la conversión del consumo de energía fuera de la organización, hemos utilizado factores de referencia estándar, considerando como consumo energético absoluto los diferentes tipos de combustibles consumidos dentro de la organización, divididos entre la superficie total de oficinas por localización.



La reducción del consumo energético nos indica que los desplazamientos realizados *in mision* se han reducido considerablemente desde 2022. En cuanto al gasóleo A y el combustible de gas refrigerante, estos consumos dependen de las labores de mantenimiento de las instalaciones y coinciden las recargas con situaciones extraordinarias del edificio. Respecto a la electricidad, se ha observado un incremento en el consumo debido principalmente a dos factores: el aumento de la superficie de nuestras oficinas en 250 m² y el incremento de la plantilla.

MJ	Combustible gasolina	Combustible gasóleo A	Combustible gas refrigerante	Electricidad
2024	192.716,16	5.280,00	3,38	20.020.279,98
2023	219.874,56	5.120,00	1,57	17.782.742,02
2022	260.797,12	5.120,00	0,27	19.467.520,24
Balance 2022-2024	-26%	3%	1.136%	3%

* Para el cálculo del consumo de electricidad y de energía autogenerada, nos hemos basado en las facturas recibidas, en registros de mantenimiento y en estimaciones realizadas en función de los consumos medios y la superficie de cada oficina. En 2024, solo hemos estimado el consumo en nuestra oficina de Luanda y en algunos meses en aquellas oficinas en las que todavía no habían llegado las facturas.

El consumo de electricidad y/o combustibles proviene de la red eléctrica, salvo la energía necesaria para calentar el agua en las oficinas de Madrid y Barcelona, que es generada por las placas solares.

No se tienen en cuenta los datos de climatización y consumo de gas, ya que en 2023 y 2024 no se disponía de registros ni se contaba con esos consumos.

Balance de consumo energético y de gasolina / número de asuntos

MJ/asuntos	Combustible gasolina	Gas refrigerante	Electricidad	Climatización
2024	5,88	0,00	611,21	336,45
2023	7,28	0,00	588,64	143,63
2022	9,30	0,00	693,96	518,50
Balance 2022-2024	-37%	N/A	-12%	-35%

No se tienen en cuenta el resto de parámetros, ya que no se dispone de información de los años anteriores. En el caso del gas refrigerante, debido a su consumo tan bajo, las variaciones no son visibles en el cuadro.



Capital financiero

Capitalización total

	2024	2023	2022
Capital	257.000	255.000	235.000
FSFV	83.802.474	81.530.977	76.454.951
Total	84.059.474	81.785.977	76.689.951

Nota: cifras en euros.

Volumen de activos totales

	2024	2023	2022
	304.063.426	265.550.523	212.263.063

Nota: cifras en euros.

Resultado consolidado por sociedad: volumen de beneficios

	2024	2023	2022
Cuatrecasas Legal, S.L.P.	33.720.782	26.456.918	29.170.425
Cuatrecasas Propiedad Industrial, S.R.L.	200.982	153.944	118.449
Cuatrecasas Gonçalves Pereira SARL AU	-11.703	-12.605	-35.075
Tour Ouest Immobilière SARL AU	-7.729	-7.647	-7.749
Cuatrecasas Gonçalves Pereira LLP - USA	415.629	179.367	-109.434
Cuatrecasas, LLP - UK	126.369	304.668	559.353
Alessia Consultoría, LDA	20.458	-202.835	-51.123
Cuatrecasas S.C.	-1.250.630	117.155	281.960
Cuatrecasas Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SPRL	3.285.424	3.738.974	3.019.352
Cuatrecasas México, S. de R.L de C.V.	-3.614	-838	-514
Cuatrecasas Gonçalves Pereira, S. Civil de R.L.	708.433	187.143	-578.084
Cuatrecasas Ventures, S.L.	-12.483	-19.877	-41.804
Cuatrecasas, S.A.S.	902.895	200.565	502.693
Estudio Jurídico Cuatrecasas Limitada	195.444	782.616	-701.495
Grupo Rauda	70.056	587.658	314.032
Sarabi Consultoría, S.L.	20.486	-216.917	-2.904
Total	38.380.799	32.248.289	32.438.081

Nota: cifras en euros.



Beneficios contables obtenidos por país

	2024	2023	2022
España	33.999.823	26.961.726	29.558.198
Reino Unido	126.369	304.668	559.353
USA	415.629	179.367	-109.434
México	-1.254.244	116.317	281.446
Colombia	902.895	200.565	502.693
Angola	20.458	-202.835	-51.123
Portugal	3.285.424	3.738.974	3.019.352
Marruecos	-19.432	-20.252	-42.824
Perú	708.433	187.143	-578.084
Chile	195.444	782.616	-701.495
Total	38.380.799	32.248.289	32.438.081

Nota: cifras en euros.

Asistencia financiera recibida del gobierno

Las subvenciones públicas recibidas ascienden a **59.704 euros** y proceden de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Subvenciones públicas recibidas

2024	2023	2022
59.704	48.268	55.725

Nota: cifras en euros.

Impuestos sobre beneficios pagados

Cuota líquida / Crédito fiscal	2024	2023	2022
España	11.369.796	9.551.623	10.376.954
Perú	141.774	-	-
Portugal	1.519.960	1.601.000	300.000

Nota: cifras en euros.



Tabla de indicadores GRI-Pacto Mundial

Declaración de uso	Cuatrecasas ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2024.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares Sectoriales GRI aplicables	La industria no cuenta con estándares sectoriales aplicables

Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
1. CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES					
1.1 Estrategia y análisis					
Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia para abordar la sostenibilidad	GRI 2.22				3
1.3 Perfil de la organización y estructura					
Nombre de la organización	GRI 2.1	Cuatrecasas Legal, S.L.P.			46
Actividades, marcas, productos y servicios; incluida una explicación de cualquier producto o servicio que esté prohibido en ciertos mercados	GRI 2.6				6, 47
Ubicación de la sede	GRI 2.1				45
Ubicación de las operaciones: número de países en los que opera la organización y los nombres de los países en los que lleva a cabo las operaciones más significativas o relevantes para los temas tratados en el informe	GRI 2.1				45
Propiedad y forma jurídica: naturaleza de la propiedad y forma jurídica	GRI 2.1				45
Mercados servidos: incluir las ubicaciones geográficas en las que se ofrecen los productos y servicios; los sectores servidos y los tipos de clientes y beneficiarios	GRI 2.6				6, 49
Tamaño de la organización: incluir el número total de empleados; el número total de operaciones; las ventas netas (para organizaciones del sector privado) o los ingresos netos (para organizaciones del sector público); la capitalización total (para organizaciones del sector privado) desglosada en términos de deuda y capital y la cantidad de productos o servicios proporcionados o prestados	GRI 2.6				8, 54, 81
Información sobre empleados y otros trabajadores	GRI 2.7		8	6	8, 54
Cadena de suministro: incluidos los elementos principales relacionados con las actividades, marcas principales, productos y servicios de la organización	GRI 2.6				21
Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	GRI 2.6				21
Compromisos y políticas de conducta empresarial responsable	GRI 2.23				8, 11



Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
Incorporación de los compromisos y políticas en todas las actividades y relaciones comerciales (incluido el compromiso de respetar los derechos humanos)	GRI 2.24				
Procesos para remediar los impactos negativos que la organización reconoce que ha ocasionado o a los que ha contribuido	Gri 2.25				
Casos de incumplimiento significativo de la legislación y las normativas, desglosado por casos que derivaron en multas y casos que derivaron en sanciones no monetarias	GRI 2.27				
Número total y valor monetario de las multas que se pagaron durante el periodo objeto	GRI 2.27				
Afiliación a asociaciones: Lista de las principales afiliaciones a entidades del sector u otras asociaciones y las organizaciones de defensa de intereses a nivel nacional o internacional	GRI 2.28		17		29, 75
Acuerdos de negociación colectiva: porcentaje del total de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva	GRI 2.30	No ha existido hasta la fecha negociación colectiva en la firma.			
1.4 Aspectos materiales y alcance del informe					
Entidades incluidas en los estados financieros consolidados:	GRI 2.2				46
Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	GRI 3.1				7, 45
Lista de temas materiales identificados en el proceso de definición de los contenidos del informe	GRI 3.2				13
Reexpresión de la información: informes anteriores y los motivos para dicha reexpresión	GRI 2.4	No se han producido reexpresiones de información respecto al anterior Informe.			
Cambios en la elaboración de informes: cambios significativos con respecto a los periodos objeto del informe anteriores en la lista de temas materiales y coberturas de los temas	GRI 3.2	No se han producido cambios significativos con respecto al informe anterior.			
1.5. Participación de los grupos de interés					
Lista de grupos de interés con los que está implicada la organización	GRI 2.29				7, 45
Identificación y selección de grupos de interés (base para identificar y seleccionar a los grupos de interés participantes)	GRI 2.29				7, 45
Enfoque para la participación de los grupos de interés: incluida la frecuencia de la participación por tipo y por grupo de interés y la indicación de si alguna participación ha tenido lugar específicamente como parte del proceso de preparación del informe	GRI 2.29				7, 45
1.6. Perfil del Informe					
Periodo objeto del informe: para la información proporcionada	GRI 2.3	Hasta 2021 Cuatrecasas ha emitido dos informes, el EINF y el Informe de Sostenibilidad Corporativa con carácter anual. El presente informe es un modelo integrado de reporte, bajo el estándar GRI y haciendo alusión a los ODS de Pacto Mundial. En este periodo del informe, que cubre 2024, como ya se hizo en 2023 y 2022, unificamos los dos informes bajo la denominación de Informe de Sostenibilidad Corporativa.			



Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
Ciclo de elaboración de informes	GRI 2.3	Anual			
Punto de contacto para preguntas sobre el informe (o sus contenidos)	GRI 2.3				83
Verificación externa	GRI 2.5	El Informe ha sido verificado por un tercero.			98
2. INDICADORES ECONÓMICOS					
2.1 Desempeño económico					
Valor económico directo generado y distribuido	GRI 201-1		8		81
Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	GRI 201-3	No hay aportaciones a planes de jubilación. No obstante, ciertos colectivos cuentan con seguro de salud y de vida. Para el resto de los colectivos, existe un plan de retribución flexible que incluye seguro de salud.			
Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	GRI 203-1				
Impactos económicos indirectos significativos	GRI 203-2				
3. GOBERNANZA					
3.1. Información general sistema de gobierno					
Explicación del tema material y su cobertura	GRI 103-1				16
Enfoque de gestión y sus componentes	GRI 103-2				16
Evaluación del enfoque de gestión	GRI 103-3				16
Estructura de gobernanza	GRI 2.9				16
Delegación de autoridad (para temas económicos, ambientales y sociales del máximo órgano de gobierno a los altos ejecutivos y otros empleados)	GRI 2.13				49
Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	GRI 2.13				49
Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	GRI 2.12				7, 45
Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités (de acuerdo con las siguientes variables: nivel ejecutivo o no ejecutivo; independencia; antigüedad en el órgano de gobierno; número de cargos significativos y compromisos de cada persona y naturaleza de los compromisos; sexo; afiliación a grupos sociales infrarrepresentados; competencias relacionadas con temas económicos, ambientales y sociales y representación de los grupos de interés)	GRI 2.9				16, 49
Presidente del máximo órgano de gobierno	GRI 2.11				16
Designación y selección del máximo órgano de gobierno	GRI 2.10				49
Conflictos de intereses	GRI 2.15				53
Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia: las funciones que desempeñan los altos ejecutivos y el máximo órgano de gobierno en el desarrollo, la aprobación y la actualización del objetivo de la organización, las declaraciones de valores o misiones, las estrategias, las políticas y los objetivos relacionados con temas económicos, ambientales y sociales	GRI 2.12				49



Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	GRI 2.18				49
Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	GRI 2.14				16, 49
Mecanismos para comunicar las inquietudes críticas al máximo órgano de gobierno	GRI 2.16				
Medidas adoptadas para incrementar el conocimiento, habilidades y experiencia del máximo órgano de gobierno en materia de desarrollo sostenible	GRI 2.17				
Políticas de remuneración	GRI 2.19				24, 54
Proceso para determinar la remuneración	GRI 2.20				
Ratio de compensación total anual	GRI 2.21	No disponible: actualmente se está trabajando en la mejor sistematización del indicador.			
3.2 Ética e integridad					
Valores, principios, estándares y normas de conducta	GRI 2.23		16	10	6, 16
Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	GRI 2.26		16	10	6, 18, 49
3.3 Lucha contra la corrupción y cumplimiento regulatorio					
Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	GRI 205-1		16	10	18, 49
Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	GRI 205-2		16	10	18
Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	GRI 205-3	No se ha producido ningún caso	16	10	18, 49
3.4 Información fiscal					
Enfoque fiscal	GRI 207-1				21, 49
Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	GRI 207-2				21
Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	GRI 207-3				
Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4				81
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4				81
4. MEDIOAMBIENTE Y CLIMA					
4.1 Gestión medioambiental					
Explicación del tema material y su cobertura	GRI 103-1				36
Enfoque de gestión y sus componentes	GRI 103-2				36
Evaluación del enfoque de gestión	GRI 103-3				36
Insumos reciclados utilizados	GRI 301-2				
Consumo energético dentro de la organización Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Consumo y suministro de agua	GRI 302-1		7, 12, 13	7, 8, 9	36
Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	GRI 302-2				36, 78
Intensidad energética Uso de energías renovables	GRI 302-3		7, 12, 13	7, 8, 9	36, 78



Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
Reducción del consumo energético	GRI 302-4		7, 12, 13	7, 8, 9	36, 78
Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	GRI 302-5				
Interacción con el agua como recurso compartido	GRI 303-1	No procede, dado que su gestión únicamente se ajusta al consumo de red.			
Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	GRI 303-2	No procede, dado que su gestión únicamente se ajusta al consumo de red.			
Consumo de agua	GRI 303-5				36, 78
Emisiones directas de GEI - alcance 1	GRI 305-1		7, 12, 13	7, 8, 9	36, 78
Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	GRI 305-2		7, 12, 13	7, 8, 9	36, 78
Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	GRI 305-3		7, 12, 13	7, 8, 9	36, 78
Reducción de las emisiones GEI	GRI 305-5		7, 12, 13	7, 8, 9	36, 78
Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	GRI 306-1		7, 12, 13	7, 8, 9	36, 78
Gestión de impactos relacionados con residuos	GRI 306-2		7, 12, 13	7, 8, 9	36, 78
Residuos generados	GRI 306-3		7, 12, 13	7, 8, 9	36, 78
Residuos no destinados a eliminación	GRI 306-4				

5. SOCIAL

5.1 Relaciones laborales (Contratación y condiciones laborales)

Explicación del tema material y su cobertura	GRI 103-1				24
Enfoque de gestión y sus componentes	GRI 103-2				24
Evaluación del enfoque de gestión	GRI 103-3				24
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación personal	GRI 2.7		5	6	49
Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo	GRI 2.7				54
Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	GRI 401-1		5	4, 6	
Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	GRI 401-2	No existen diferencias entre las prestaciones sociales para los empleados a jornada completa y los empleados temporales de media jornada.	5	4, 6	
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 401-3		5	4	26
Permiso parental	GRI 401-3		5	4, 6	54
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2.7				54
Programa de <i>outplacement</i> (% rotación motivos baja, nº ofertas recibidas y nº de coberturas de las posiciones)	GRI 2.7 GRI 405-1				26
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación personal	GRI 405-2		5	6	54
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación personal	GRI 405-1 GRI 2.7				54



Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
Empleados por horas no garantizadas, desglosados por género y región	GRI 2.7	En Cuatrecasas no se da esta casuística.			
Número total de trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo es controlado por la organización	GRI 2.8	En Cuatrecasas no se da esta casuística.			
Seguimiento del funcionamiento del Programa Smart Work	GRI 401-2				27
5.2 Relaciones entre los trabajadores y la dirección					
Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	GRI 402-1	Se dispone de un período de preaviso variable en función de la situación conforme a los convenios colectivos de aplicación.	8	3	72
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país			8	3	72
5.3 Salud y seguridad en el trabajo					
Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-1				30, 54
Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	GRI 403-2				30
Servicios de salud en el trabajo	GRI 403-3				30
Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-4	Debido a la naturaleza de la Firma no existe un sindicato ni el comité mencionado. Sin embargo, existe una Política de Prevención de Riesgos Laborales aprobada por la Firma y aplicada a todos los colectivos.	3, 8	6	30, 54
Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el Trabajo	GRI 403-5		3, 8	6	30
Fomento de la salud de los trabajadores	GRI 403-6		3, 8	6	30
Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	GRI 403-7				
Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-8		3, 8	6	30, 54
Lesiones por accidente laboral	GRI 403-9				54
Dolencias y enfermedades laborales	GRI 403-10	No ha habido dolencias o enfermedades laborales.			
5.4 Formación y Desarrollo profesional					
Media de horas de formación al año por empleado: la media de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, por sexo y categoría laboral	GRI 404-1		4, 8	6	26, 54
Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	GRI 404-2		4, 8	6	26, 54
Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional: El porcentaje del total de empleados por sexo y por categoría laboral que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el periodo objeto del informe	GRI 404-3		4, 8	6	26, 54



Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
Desarrollo profesional y evaluación (Mejoras en las aplicaciones de Feedback continuo. Sistema de carrera profesional predeterminada y transparente)	GRI 404-3				26, 54
5.5 Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación					
Diversidad en órganos de gobierno y empleados	GRI 405-1		5	4, 6	27
Formación general y formación específica al comité de Acoso	GRI 404-1		4	4, 6	27
Porcentaje de padres que se acogen a la baja por paternidad completa	GRI 401-3				27, 54
Porcentaje de la Firma acogido al Programa Smart Work (por género)	GRI 401-2				27
Formación en materia de Diversidad	GRI 404-1		4, 5	2	27
Igualdad de retribución entre hombres y mujeres Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	GRI 405-2		5, 8, 10	1, 2, 6	49 49
Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	GRI 406-1	No se han registrado casos de discriminación.	5, 8, 16	1, 2	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos	GRI 412-2		16	1, 2	27
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos	GRI 412-1	No ha habido denuncias.	16	1, 2	
Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	GRI 412-2		16	1, 2	27
5.6 Contribución social					
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2.28				33, 54
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2.28				54
Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	GRI 413-1				54
5.7 Responsabilidad sobre productos					
Privacidad de los clientes					
Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	GRI 418-1	No se han producido reclamaciones.			
Compra responsable					
Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	GRI 308-2				21
Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a criterios ambientales	GRI 308-1				
Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	GRI 414-2				21
Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a criterios sociales	GRI 414-1				



Tabla de indicadores EINF

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

Contenido	GRI	Página	Motivos de la omisión / Observaciones
ORGANIZACIÓN			
Descripción del modelo de negocio			
Entorno empresarial			
Nombre de la organización	2.1	46	Cuatrecasas Legal, S.L.P.
Actividades, marcas, productos y servicios	2.6	6, 47	
Objeto social	N/a	46	
Principales actividades	N/a	47	
Ubicación de la sede	2.1	46	
Ubicación de las operaciones	2.1	46	
Propiedad y forma jurídica	2.1	46	
Ámbito de desarrollo (nacional/internacional)	N/a	6	
Mercados servidos	2.6	6	
Organización y estructura			
Tamaño de la organización			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número total de empleados ▪ Volumen de ingresos netos ▪ Porcentaje de la propiedad de los mayores accionistas ▪ Capitalización total ▪ Cantidad de productos o servicios proporcionados prestados ▪ Activos totales ▪ Desglose de los costes por países o regiones que constituyan un 5% o más de los costes totales 	2.6	6, 54	
Participaciones en empresas del grupo			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entidades incluidas en los estados financieros consolidados 	2.2	46	
Cotización	N/a		Cuatrecasas no cotiza en la Bolsa.
Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	2.6		
Estructura de gobernanza	2.9	49	
Otros			
Periodo objeto del informe	2.3 2.3		Hasta 2021 Cuatrecasas ha emitido dos informes, el EINF y el Informe de Sostenibilidad Corporativa con carácter anual. El presente informe es un modelo integrado de reporte, bajo el estándar GRI y haciendo alusión a los ODS de Pacto Mundial. En este periodo del informe, que cubre 2024, como ya se hizo en 2023 y 2022, unificamos los dos informes bajo la denominación de Informe de Sostenibilidad Corporativa.
Verificación externa	2.5	98	
Mercados en los que opera			
Líneas de negocio	N/a	47	
Objetivos y estrategias			
Objetivo del modelo de negocio	N/a	6, 46, 47	



Contenido	GRI	Página	Motivos de la omisión / Observaciones
Estrategias <ul style="list-style-type: none"> Visión y estrategia general a corto, medio y largo plazo relativas a la gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales significativos. 	2.22	3, 11	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2.22	3, 11	
Descripción de las políticas que aplica el grupo			
Políticas <ul style="list-style-type: none"> RRHH Aspectos sociales Derechos Humanos Corrupción y soborno Cumplimiento normativo Medioambiente Comerciales Riesgos Privacidad Protección de datos 	N/a	18	Pueden consultar directamente en nuestra página web.
Resultados de las políticas			
RIESGOS		45	
Principales riesgos			
<ul style="list-style-type: none"> Descripción de los riesgos y oportunidades Clasificación de temas económicos, ambientales y sociales Tablas que resuman las metas, el desempeño en función de las metas del periodo objeto del informe y a medio plazo 	N/a	45	
MEDIOAMBIENTE			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa sobre salud y seguridad			
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental			
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	201-2	36	
La aplicación del principio de precaución			
La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono	N/a	36	
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	306-1, 306-2, 306-3	36, 78	
Uso sostenible de los recursos			
Consumo y suministro de agua	301-1, 303-5	36, 78	
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de uso	N/a	36, 78	
Consumo directo e indirecto de energía y medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1, 302-3, 302-4	36	
Uso de energías renovables	302-3	36, 78	
Cambio climático			
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	305-1, 305-2, 305-3, 305-4	36, 78	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	36, 78	



Contenido	GRI	Página	Motivos de la omisión / Observaciones
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero	305-5	36	
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		36	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		36	
SOCIALES Y PERSONAL			
Empleo			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación personal	2.7	49	
Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo	2.7	54	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación personal	405-1 2.7	54	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	N/a	54	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación personal	405-2	54	
Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2	54	
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	2.19	24, 54	
Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo	N/a	54	
Cualquier otra percepción desagregada por sexo		54	
Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3 401-3	26	
Medidas adoptadas para promover el empleo	N/a		
Empleados con discapacidad	2.7 405-1	27	
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	N/a	30	
Número de horas de absentismo		72	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los progenitores	401-3	30	
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo <ul style="list-style-type: none">Representación de los trabajadores en comités formales trabajador empresa de salud y seguridadTemas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	403-1, 403-2, 402-3, 403-4, 403-5, 403-5, 403-8	30, 54, 72	
Accidentes de trabajo, en particular, su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades, desagregado por sexo.	403-9, 403-10	54	
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar al personal y negociar con ellos	N/a	72	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2.30	72	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	N/a	72	



Contenido	GRI	Página	Motivos de la omisión / Observaciones
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2, 404-3	26, 54	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	17	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	N/a	27	
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	27	
Planes de igualdad	N/a	27	
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	N/a	27	
Política contra todo tipo de discriminación	405-1	27	
Gestión de la diversidad	N/a	27	
DERECHOS HUMANOS			
Respeto a los Derechos Humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos		24	
Prevención de los riesgos de la vulneración de los Derechos Humanos		24	
Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		24	
Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos			No ha habido denuncias.
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	2.28		
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	N/a	27	
CORRUPCIÓN Y SOBORNO			
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-2, 205-3	19	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2, 205-3	19	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	N/a	54	
SOCIEDAD			
Compromisos con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		54	
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		54	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	N/a	54	
Acciones de asociación o patrocinio	102-13	54	
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	308-2, 414-2	21	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-2, 414-2	21	



Contenido	GRI	Página	Motivos de la omisión / Observaciones
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		21	
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores			Cuatrecasas presta servicios profesionales que reciben clientes, cuya relación se describe en los códigos profesionales del despacho.
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas	418-1		No se han producido reclamaciones
Información fiscal			
Beneficios obtenidos país por país	201-1, 201-2	81	
Impuestos sobre beneficios pagados	N/a	81	
Subvenciones públicas recibidas	201-4	81	



Contacto

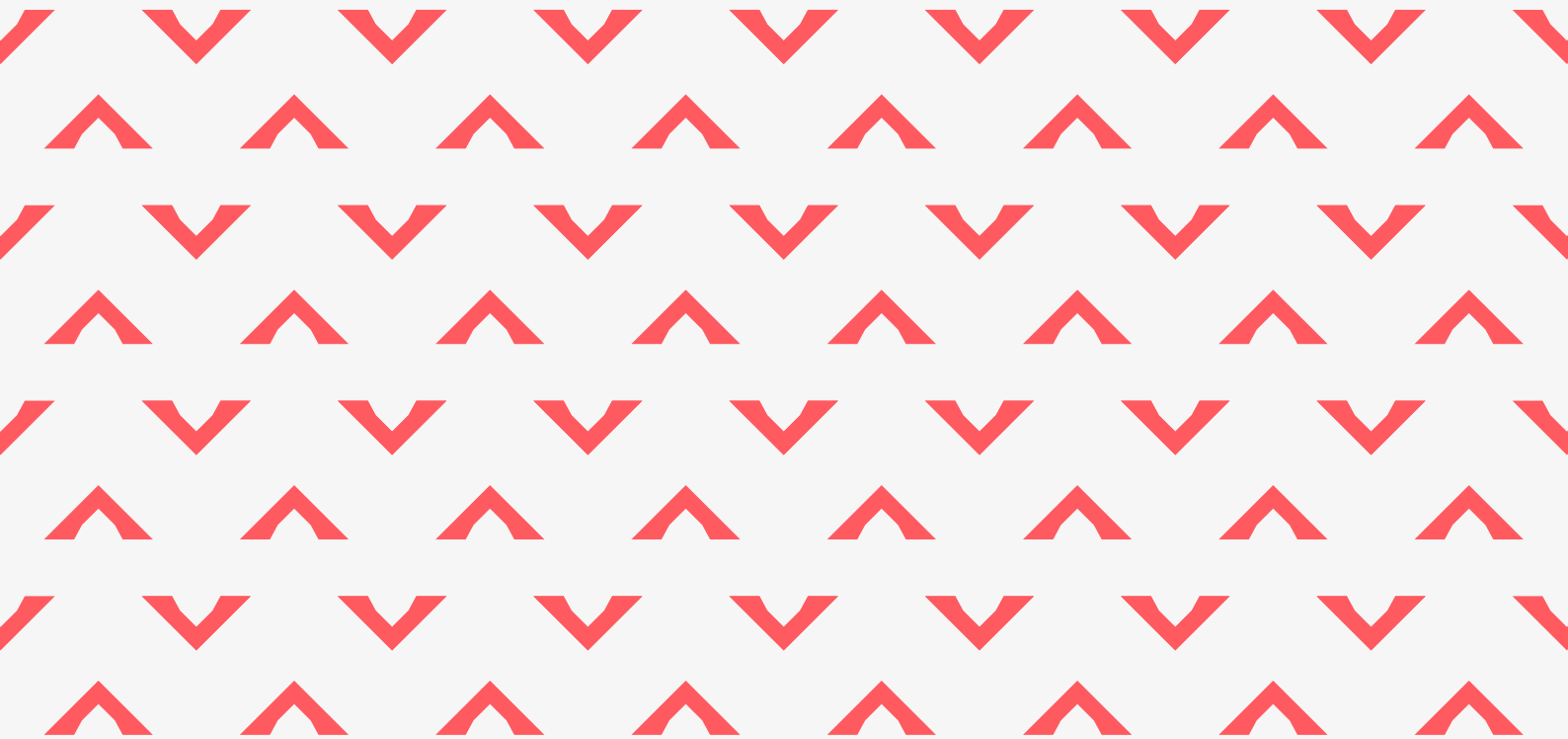
Invitamos al lector a que nos transmita sus opiniones, comentarios y sugerencias de mejora para futuras ediciones.

Departamento ESG

esg@cuatrecasas.com

Elisabeth de Nadal

Socia responsable de la práctica de Empresa y Derechos Humanos
elisabeth.denadal@cuatrecasas.com



CUATRECASAS