



INFORME DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA 2025

*Pendiente de aprobación por los socios
en la Junta General Ordinaria prevista el 20/05/2026

CUATRECASAS



Índice

Carta del presidente	03
Cuatrecasas de un vistazo	06
Datos clave	06
Reconocimientos	07
Somos Cuatrecasas	08
Nuestros valores	08
Perfil de la Organización	08
Aportación de valor en el negocio	09
Estrategia de sostenibilidad	14
Sostenibilidad y competitividad en nuestros servicios	14
Práctica de Sostenibilidad, Empresa y Derechos Humanos	15
Presencia internacional	15
Desempeño económico	16
Modelo de negocio	16
Innovación y Conocimiento	17
I+D+i	17
Estrategia Digital	21
Materialidad	23
Introducción y contexto	23
Análisis de doble materialidad en Cuatrecasas	23
Impactos, riesgos y oportunidades	24
Temas materiales	26
Contribución al desarrollo sostenible	26
Grupos de interés	26
Buen gobierno, ética y transparencia	28
Estructura y supervisión de la gobernanza	28
Rendición de cuentas y transparencia	30
Evaluación de desempeño y remuneración de los consejeros y directivos	30
Gobernanza de la sostenibilidad	31
Ética, integridad y cumplimiento	31
Sistema interno de información (canal ético)	32
Lucha contra la corrupción, el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	33
Seguridad de la información, privacidad y protección de datos personales	33
Fiscalidad responsable	34
Gestión de la cadena de suministro	34
Las personas en el centro	38
Principios de la gestión de nuestro equipo	38
Derechos humanos	38
Contratación y relaciones laborales	38
Formación y desarrollo	40
Igualdad, diversidad e inclusión	41
Salud, seguridad y bienestar	45
Iniciativas sociales y Pro bono	48
Planeta y cambio climático	52
Gestión medioambiental	52
Huella de carbono	52
Consumo energético y recursos hídricos	55
Circularidad y gestión de residuos	57
Anexos	59
Sobre este informe	59
1. Anexo Buen Gobierno	60
2. Anexo Las personas en el centro	63
3. Anexo Planeta y cambio climático	85
4. Anexo Plan de Reducción de Emisiones	87
5. Anexo Capital Financiero	91
Tabla de indicadores GRI-Pacto Mundial	93
Tabla de indicadores EINF	101



Carta del presidente

En un contexto en el que la transparencia y el buen gobierno han adquirido relevancia en la agenda empresarial, Cuatrecasas mantiene un compromiso sólido con la creación de valor a largo plazo. Entendemos la sostenibilidad no como un mero ejercicio declarativo, sino como un enfoque integrado en la forma de gestionar la Firma y en la toma de decisiones.

Desde esta perspectiva, la sostenibilidad constituye un elemento relevante de nuestra gestión de riesgos y de nuestro modelo de gobierno. Integramos los criterios ambientales, sociales y de buen gobierno de manera transversal en la estrategia y en los procesos, con el objetivo de preservar la solidez, la credibilidad y la competitividad de la organización. Este enfoque se apoya en un modelo de gobernanza estructurado, en políticas claras y en sistemas de control que permiten identificar, gestionar y anticipar riesgos, así como responder a las oportunidades que plantea el entorno regulatorio y de mercado, en línea con los marcos europeos y los principales estándares internacionales.

La sostenibilidad está vinculada a nuestra cultura corporativa y a los valores que nos definen, y se proyecta en los distintos pilares sobre los que se sustenta nuestra actividad. En línea con nuestro Plan Estratégico, avanzamos con un propósito claro: atraer y desarrollar el mejor talento, ofrecer un servicio jurídico de alta calidad centrado en el cliente y aprovechar la innovación, incluida la inteligencia artificial, como palanca de transformación responsable del sector legal.

La consolidación de nuestra presencia internacional, especialmente en Latinoamérica, refuerza nuestra capacidad para gestionar los riesgos asociados a nuestra actividad y a nuestro entorno, así como para responder de manera coherente a las expectativas de nuestros principales grupos de interés, en particular clientes, profesionales e instituciones.

Somos conscientes de los avances alcanzados, pero también de que los desafíos en materia de sostenibilidad son dinámicos y exigen una revisión continua. Por ello, seguiremos avanzando de forma progresiva, reforzando la integración de estos criterios en nuestras decisiones y elevando de manera constante nuestro nivel de exigencia. Este enfoque compartido constituye un elemento clave para seguir generando confianza y valor a largo plazo.

Este informe refleja la manera en la que entendemos el ejercicio de la abogacía y nuestro compromiso con una gestión responsable, transparente y orientada al largo plazo. Aspiramos a seguir avanzando en este ámbito y a acompañar a nuestros clientes en sus propios procesos de adaptación y transformación.

25 de marzo de 2026.



Luis Pérez de Ayala

Presidente de Cuatrecasas

luis.perez@cuatrecasas.com



Carta del consejero delegado

Durante el ejercicio 2025 hemos avanzado en la integración de la sostenibilidad en la gestión efectiva de la Firma. Nuestro objetivo no es únicamente asumir compromisos, sino consolidar un modelo en el que la sostenibilidad forme parte de la toma de decisiones y de la gestión de riesgos.

En este contexto, uno de los hitos más relevantes del año ha sido la revisión de nuestro análisis de doble materialidad, realizada con la participación de nuestros grupos de interés. Este ejercicio nos ha permitido identificar con mayor precisión los riesgos, impactos y oportunidades más relevantes para nuestra actividad. Sobre esta base, definiremos un conjunto de indicadores que reforzarán nuestra capacidad para medir el desempeño, priorizar actuaciones y orientar la gestión con criterios objetivos y comparables. La adecuada gestión de los factores ESG contribuye a una mejor gestión de la Firma, al incidir en nuestra actividad, en nuestra reputación y en nuestra capacidad de generar valor a largo plazo.

En el ámbito medioambiental, hemos reducido nuestra huella de carbono respecto a 2024 y mejorado la calidad y el alcance de su medición, lo que nos permite adoptar decisiones más informadas. Asimismo, hemos puesto en marcha un plan progresivo de reducción de emisiones que incluye, entre otras actuaciones, el uso de energía de origen renovable, la mejora de la eficiencia energética en nuestras oficinas y el impulso de modelos de movilidad más eficientes.

En la dimensión social, hemos seguido avanzando en políticas de personas orientadas a la atracción, el desarrollo y la fidelización del talento. Hemos mantenido la presencia de mujeres en posiciones directivas y reforzado programas de formación continua, mentoría y conciliación. Nuestro compromiso con la sociedad se canaliza, asimismo, a través de iniciativas pro bono desarrolladas en el marco de nuestra actividad profesional. En materia de gobernanza, hemos fortalecido los sistemas de cumplimiento normativo y ética profesional, actualizando políticas y protocolos conforme a las mejores prácticas internacionales. La transparencia, la independencia y la rendición de cuentas siguen siendo principios relevantes en nuestra relación con los grupos de interés.

La innovación tecnológica continúa desempeñando un papel clave en la evolución de nuestros servicios. Durante el ejercicio hemos intensificado las inversiones en proyectos de generación de conocimiento y desarrollo tecnológico orientados a mejorar la eficiencia y la calidad del asesoramiento jurídico. En particular, la incorporación de herramientas de inteligencia artificial generativa en la operativa diaria ha contribuido a optimizar procesos, reducir riesgos y reforzar las capacidades analíticas de nuestros profesionales.

Somos conscientes de que los avances alcanzados son relevantes, pero también de que el nivel de exigencia seguirá aumentando. La sostenibilidad requiere un enfoque estructural,



Carta del consejero delegado

medible y en constante evolución. Por ello, continuaremos profundizando en la integración de todas las materias indicadas y reforzando los sistemas de seguimiento.

Seguir avanzando implica reforzar nuestra capacidad de adaptación y anticipación de riesgos en un entorno cambiante. Ese es el compromiso que asumimos.

25 de marzo de 2026.



Javier Fontcuberta

Consejero delegado de Cuatrecasas

javier.fontcuberta@cuatrecasas.com



Cuatrecasas de un vistazo

Datos Clave

GOBERNANZA



Nuevo análisis de doble materialidad, desde la **perspectiva financiera y de impacto ESG**, conforme a la CSRD y la guía EFRAG.



Renovación de la certificación **ISO 27001**.



Puesta en marcha del proyecto de creación del **Sistema de Gestión de Privacidad de la Información (SGPI)**.



92% de proveedores homologados.

SOCIAL



Nuevo Plan de Igualdad 2025-2028



27,8 horas de formación por colaborador
+51.180 horas totales



5.887 horas en casos pro bono
+47% sobre 2024
334 abogados



Volumen de **donaciones:**
+500.000 euros

MEDIOAMBIENTE



78% energía consumida de origen **renovable**
91,39% espacio abastecido de **energía renovable** (100% España y Portugal)
84% de nuestras oficinas tiene certificación medioambiental **LEED / BREEAM**



Plan de movilidad sostenible: **reducción del 18%** en nuestra **huella de alcance 3** (movilidad de profesionales *in itinere*).



Reducción del 13,41% de la huella de carbono s/2024.



Reducción del 16% de emisiones de alcance 2.

Reconocimientos

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. Prueba de ello son los reconocimientos que hemos recibidos a lo largo del año.

- Firma reconocida y 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.
 - Infralogic.
 - IJGlobal.
 - Leaders League.
 - Latin Finance.
 - Latin American Corporate Counsel Association (LACCA).
 - IILP.
 - Top Líderes LGBTI+ España 2025.
 - Global Arbitration Review (GAR).
- Firma más innovadora de Europa continental de los últimos veinte años, en los FT Innovative Lawyers Europe.
- Firma posicionada en el Top 100 de empresas más responsables en España en los ámbitos ESG, según el ranking Merco Responsabilidad ESG España. En la clasificación sectorial, segunda posición en la categoría de Abogados.
- 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.
- 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'.
- Firma incluida entre las mejor valoradas para trabajar, según el ranking Merco Talento Universitario España, desarrollado por Merco y Recruiting Erasmus. Segunda posición como empresa del sector legal más atractiva para trabajar y entre las 100 primeras con mayor capacidad para atraer y mantener el talento joven.
- Posicionamiento líder en los rankings anuales de operaciones M&A elaborados por los prestigiosos directorios Mergermarket y TTR.



Somos Cuatrecasas



Nuestros valores

Excelencia

En Cuatrecasas mantenemos un compromiso continuo con el aprendizaje y la evolución, actualizando nuestras capacidades y formas de trabajo para asegurar un servicio jurídico de máxima calidad y una experiencia óptima para el cliente y sus equipos.

Mérito

Valoramos el esfuerzo individual y reconocemos su impacto en los resultados colectivos, poniendo en valor cada aportación que fortalece al conjunto.

Eficiencia

Impulsamos formas de trabajo ágiles e innovadoras, optimizando recursos y priorizando actividades que aporten valor real al cliente y a sus equipos.

Cohesión

Formamos un equipo diverso que reúne distintas perspectivas y capacidades para avanzar en un proyecto común alineado con los intereses del cliente, fomentando la colaboración, la generosidad y el respeto.

Honestidad

Actuamos con transparencia y responsabilidad, compartiendo información, escuchando activamente y respondiendo con profesionalidad y rigor a los compromisos adquiridos.

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

- **Barcelona**
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
- **Rauda Colombia**
Carrera 11, n° 79-35
110221 Bogotá, Colombia
- **Rauda Chile**
Nueva Costanera 3300
Vitacura, Santiago de Chile, Chile
- **Cuatrecasas Propiedad Industrial, S.R.L.**
Av. Diagonal 191
08018 Barcelona
- **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
- **RAUDA CHILE ALSP LIMITADA**
Nueva Costanera 3300 Of. 41 4P, Vitacura, Santiago de Chile (Chile) / Prestación de asesorías y servicios profesionales de carácter jurídico
- **SARABI CONSULTORÍA, S.L.**
Av. Diagonal 191 - 08018 Barcelona / Otras actividades de consultoría de gestión empresarial
- **ALESSIA CONSULTORÍA, LDA¹**
Rua Frederico Welwitch N.º 84, Torre Maculusso 11º Andar - Luanda (Angola) / Servicios de consultoría

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

¹ Esta oficina se cerró el 10 de septiembre de 2025

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; Competencia e Inversiones Extranjeras (FDI); Corporate (Corporate Compliance, Equity Capital Markets y Gobierno Corporativo, Fund Formation Corporate, M&A Inmobiliario, M&A Energía & Infraestructura, Private Equity,

Private M&A, Servicios Financieros y de Seguros, Societario y Contratación Mercantil, Venture Capital); Financiero (Financiaciones, Refinanciaciones y Carteras; Renta Fija); Fiscal (Fiscalidad Corporativa; Fiscalidad Financiera; Precios de Transferencia; Transaccional y Estructuración; Fund Formation Tax; Tributación Indirecta; Empresa Familiar Corporate; Empresa Familiar Private; Private Client & Private Wealth; Movilidad Internacional; Planificación Sucesoria y Familia); Laboral; Litigación (Casación y Recursos Especiales; Empresa y Derechos Humanos; Litigación Comercial y Societaria; Litigación de Construcción e Inmobiliaria; Litigación de Daños, Acciones Colectivas y Consumo; Litigación Financiera y de Seguros; Litigation Funding); Litigación Tributaria; Penal (Investigaciones;

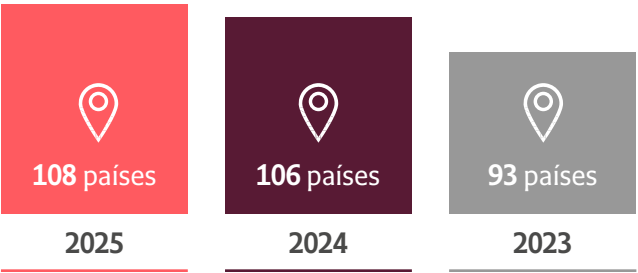


Penal Compliance; Procesal Penal); Propiedad Intelectual; Público (Contratación Pública; Energía; Medioambiente y Cambio Climático; Público General; Urbanismo); Reestructuraciones, Insolvencias y Situaciones Especiales.

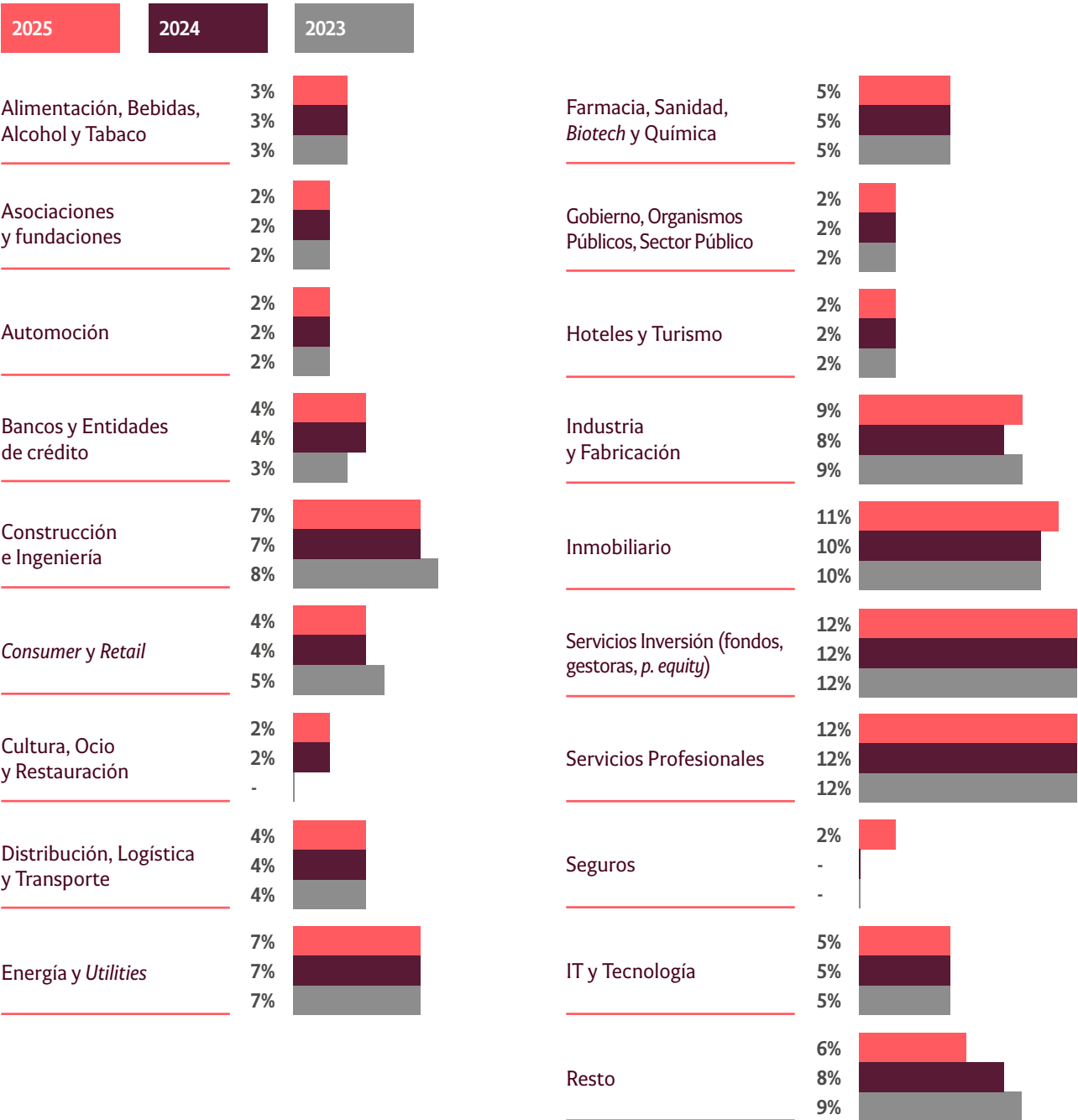
Sectores: Automoción; Compliance e Investigaciones; Deporte, Medios y Entretenimiento; Empresa Familiar; Energía e Infraestructura; Farmacéutico y Sanitario; Fund Formation; Inmobiliario; Retail; Sector Financiero; Aeroespacial y Defensa; Seguros; Sostenibilidad; Tecnología y Telecom.; Turismo y Hotelero; Empresa Familiar; Inmobiliario; Seguros.

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

Nuestros clientes están presentes en:

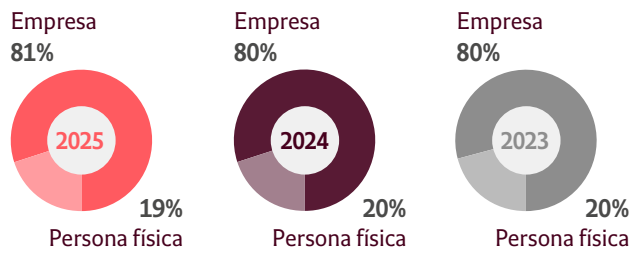


Procedencia sectorial de los clientes (excluyendo personas físicas)





Tipología de nuestros clientes



% de clientes internacionales/nacionales

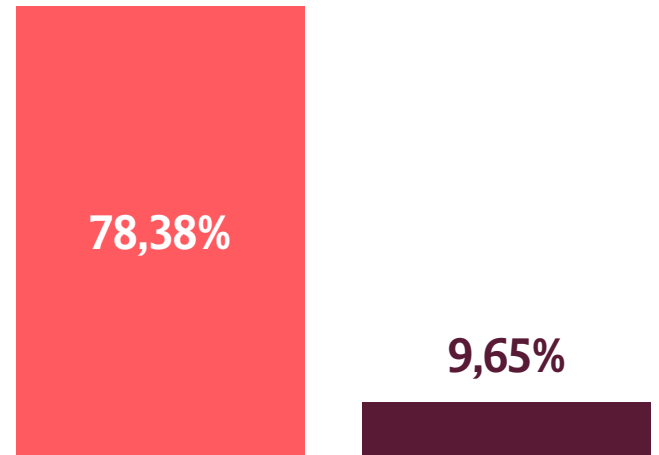


Nº Total	2025	2024	2023
Clientes	13.161	12.917	12.539
Asuntos	33.727	32.755	30.210
Asuntos nuevos	14.192	14.187	13.923

Desglose del número de asuntos por territorios en 2025

País oficina	N.º Asuntos 2025	N.º Asuntos 2024	N.º Asuntos 2023
España	23.774	23.109	21.886
Portugal	5.017	5.381	5.127
Colombia	1.381	1.086	926
Chile	1.408	1.152	694
Perú	1.048	869	650
México	902	787	623
Resto	197	371	304

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



España	337.832.109 €
Portugal	41.574.619 €

Divulgación del conocimiento a nuestros clientes	2025	2024	2023
Eventos y webinarios	314	287	301
Newsletters / Publicaciones para clientes	381	407	339



Organización y conducta empresarial responsable

Gobernanza

En 2025, el área de **Cumplimiento** sigue desempeñando un papel clave en la supervisión y promoción de la cultura ética en Cuatrecasas, asegurando la correcta aplicación de la normativa legal, interna y deontológica que regula la actividad de Cuatrecasas.

Tras la nueva estructura diseñada en 2024, en 2025 hemos consolidado la integración de los diversos departamentos que componen el área, lo que nos ha permitido fortalecer nuestra capacidad para gestionar con eficacia un espectro normativo y ético cada vez más amplio. Esta evolución ha venido acompañada de un crecimiento significativo del 48% en el equipo humano del área, que ha pasado de 27 trabajadores en 2024 a 40 personas en 2025. Esta ampliación de equipo refleja el compromiso de la Firma con el refuerzo de nuestras capacidades en cumplimiento normativo y sostenibilidad.

La estructura consolidada del área de Cumplimiento engloba:

- Departamento de *Conflict Validation*: valida los posibles conflictos en la admisión de clientes o nuevos asesoramientos, garantizando el cumplimiento de las normas deontológicas que rigen el ejercicio de la abogacía.
- Unidad Técnica en Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo: centrado esencialmente en dar cumplimiento a las exigencias de la Ley 10/2010, las directivas europeas y las normativas locales de las distintas jurisdicciones sobre la prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo lo que coadyuva para la mitigación de riesgos financieros y reputacionales.
- Departamentos de Protección de Datos, *Compliance Audit* y *Corporate Compliance*, que refuerzan nuestra gobernanza interna, asegurando el cumplimiento de normativas internacionales, locales e internas.
- Departamento ESG: formalmente integrado en el área de Cumplimiento en 2024, continúa promoviendo los principios de sostenibilidad mediante la gestión ética y responsable de los riesgos asociados al desempeño empresarial.

En 2025, estos esfuerzos han estado acompañados de una continua mejora en los procesos de supervisión y alineación interna, desarrollando iniciativas de formación y concienciación para equipos clave, con el objetivo de reforzar la cultura de cumplimiento y asegurar una integración efectiva de las normativas aplicables en todas las áreas de práctica.

Gracias a esta estructura consolidada y al enfoque basado en la integridad, el área de Cumplimiento sigue desempeñando un papel fundamental en el cumplimiento normativo, la preservación de la ética profesional y la promoción de un modelo empresarial sostenible.

El departamento de **Asesoría Jurídica Interna** ofrece apoyo legal integral y gestiona riesgos legales a nivel corporativo, asegurando el cumplimiento de las normativas aplicables y velando por el correcto desarrollo de las obligaciones legales de la Firma. Este departamento desempeña una función esencial al prestar asesoramiento en materia contractual, societaria, regulatoria y de gobernanza interna, contribuyendo a la mitigación de riesgos legales y al fortalecimiento de la seguridad jurídica en todos los procesos internos.

El área de **Administración y Finanzas** asegura el cumplimiento de las normas contables y gestiona la actividad financiera de la Firma, velando por la precisión, transparencia y adecuada gestión de los recursos económicos en todas sus operaciones. Este departamento desempeña un rol esencial en el control financiero, la elaboración de informes contables y la optimización de procesos financieros para garantizar el soporte económico necesario para el desarrollo de la Firma.

El departamento de **Servicios Generales** es responsable de implementar la política de compras de la Firma y gestionar la relación con los socios comerciales de nuestra cadena de actividades. Además de colaborar con el departamento de ESG en los procesos de homologación, asume la coordinación y gestión de las necesidades operativas internas, asegurando estándares de calidad y eficiencia en los servicios que sustentan nuestra actividad diaria. En el ámbito de la sostenibilidad, el departamento fomenta el diálogo y la colaboración con nuestros proveedores para integrar criterios sociales y medioambientales en la cadena de suministro. Esto incluye velar por el respeto de los derechos humanos y promover prácticas responsables y diligentes en materia de derechos humanos y medioambiente.

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

Social

El departamento de **Recursos Humanos** tiene como principal misión gestionar la selección, formación y desarrollo de nuestro equipo, asegurando unas condiciones profesionales que fomenten el crecimiento personal y profesional. Promoviendo programas de bienestar y salud laboral, implementa políticas de igualdad, diversidad e inclusión, en las que se incluye el Plan para la Igualdad de Trato y Oportunidades en el colectivo LGTBI. Asimismo, vela por el cumplimiento del Plan de Igualdad, garantizando la no discriminación y el pleno respeto de los derechos laborales en todas sus iniciativas.

La práctica pro bono canaliza conocimientos jurídicos y recursos hacia casos de interés general, contribuyendo al bienestar social y promoviendo la justicia en aquellos ámbitos donde nuestra experiencia legal puede generar un impacto positivo en las comunidades.



Las iniciativas de contribución social (ICS) permiten que nuestras oficinas y colaboradores, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se involucren en proyectos locales relacionados con el ámbito social, educativo y cultural, fortaleciendo su vinculación con las comunidades en las que operan.

Medioambiente

La gestión ambiental en Cuatrecasas está orientada a minimizar nuestra huella ecológica y a integrar prácticas responsables en todas nuestras operaciones. Este enfoque coordinado nos permite desarrollar y ejecutar planes de gestión ambiental que refuerzan nuestro compromiso con la sostenibilidad. Varias áreas de la Firma desempeñan un papel esencial en la implementación de estas iniciativas, promoviendo mejoras continuas en nuestras actividades y en el impacto ambiental que generan.

El departamento de **Obras y Mantenimiento** tiene como misión garantizar la gestión adecuada y el mantenimiento de nuestras oficinas e instalaciones. Este equipo asegura el cumplimiento de los estándares ambientales y de eficiencia energética, implementando medidas para reducir nuestra huella de carbono y fomentar la economía circular.

El área de **Prevención de Riesgos Laborales (PRL)** en materia ambiental, se centra, en colaboración estrecha con el departamento ESG, en identificar y gestionar posibles riesgos. A través de la implementación de avanzadas políticas de salud y seguridad en el trabajo, asegura entornos operativos seguros, eficientes y acordes con nuestros objetivos corporativos.

Estrategia de sostenibilidad



La sostenibilidad sigue consolidándose, en 2025, como un pilar esencial de nuestra estrategia empresarial. Durante este ejercicio, hemos profundizado en la necesidad de equilibrar sostenibilidad, competitividad y crecimiento, dinámica clave que guía nuestras actuaciones tanto como prestadores de servicios legales como en la gestión de nuestro propio impacto corporativo.

En 2024 se avanzó significativamente en el despliegue normativo relacionado con la sostenibilidad empresarial y la transición hacia la descarbonización. Este marco regulatorio, particularmente relevante en la Unión Europea pero también con eco en otras regiones, ha continuado evolucionando en 2025, hasta conformar un escenario en el que reafirmamos nuestro compromiso por liderar y acompañar a las empresas en la integración de la sostenibilidad dentro de su estrategia de negocio, no solo como respuesta a los retos legales –desde nuevas obligaciones normativas hasta impactos reputacionales–, sino también como una oportunidad de crecimiento en un entorno concienciado con la transición energética.

El equilibrio en Europa entre la ambición medioambiental y la competitividad del mercado ha marcado el ejercicio 2025, tanto como la incertidumbre legal inherente a un entorno geopolítico cambiante que afecta directamente al tejido empresarial y regulador. En Cuatrecasas, estamos comprometidos con la oferta de soluciones jurídicas que permitan a las empresas afrontar estos retos con seguridad jurídica y estrategia sostenible.

En ese contexto, nuestra estrategia de sostenibilidad se sustenta sobre dos pilares fundamentales: (i) apoyar a nuestros clientes en la gestión de sus responsabilidades legales y estratégicas vinculadas a la sostenibilidad; y (ii) asumir nuestra propia responsabilidad como organización que lidera con el ejemplo en la implementación de prácticas sostenibles.

Nuestro compromiso de servicio implica el desarrollo de equipos de trabajo sólidos y multidisciplinares, con un profundo conocimiento jurídico en todas las áreas de práctica –tradicionales y emergentes–, para acompañar de modo eficaz la continua evolución regulatoria. Para aportar valor añadido al servicio adoptamos un enfoque proactivo que combina nuestra dilatada experiencia en derecho empresarial con un análisis crítico de los retos globales que afronta la sostenibilidad.

Asimismo, evaluamos y gestionamos cuidadosamente nuestro propio impacto en los ámbitos medioambientales y sociales. En Cuatrecasas, además de liderar el cambio en el ecosistema legal, asumimos nuestro rol de aliados estratégicos para inspirar y acompañar al cliente en su camino hacia un futuro más sostenible y competitivo.

Sostenibilidad y competitividad en nuestros servicios

En 2025 seguimos avanzando en la implementación de nuestro **Plan Estratégico 2024-2026**, cuyo eje fundamental es maximizar la propuesta de valor para nuestros clientes y nuestro equipo humano. Los cuatro vectores que guían esta posición estratégica se mantienen plenamente vigentes, con consolidaciones y avances significativos:

- **Calidad del servicio y especialización:** hemos reforzado nuestra estructura organizativa de trabajo por grupos y subgrupos de especialidad, situando al cliente en el núcleo de nuestra organización para ofrecerle un servicio

adaptado a sectores y mercados específicos, que optimice su experiencia y resultados.

- **Compromiso con la innovación tecnológica:** en 2025 hemos seguido apostando por la integración tecnológica, ampliando la implementación de herramientas que facilitan una colaboración más efectiva, transparente y segura. Nuestro sistema de gestión de seguridad de la información, en continua mejora, asegura estándares elevados en todos los procesos vinculados al asesoramiento jurídico y de negocio.



- **Talento y excelencia jurídica:** seguimos situando a las personas en el centro de nuestra organización para, a través de formación continua y proyectos de innovación, consolidar nuestra excelencia jurídica y profesional en todas las áreas.
- **Apuesta por el mercado latinoamericano:** en 2025 se ha reforzado nuestra presencia en Bogotá, Lima, Ciudad de México y Santiago, y hemos avanzado en una estrategia comercial unificada para Latinoamérica que refuerza la coordinación y expansión en un mercado clave.

Práctica de Sostenibilidad, Empresa y Derechos Humanos

Consolidada en 2024, nuestra práctica de Sostenibilidad, Empresa y Derechos Humanos sigue siendo una de las principales apuestas estratégicas de la Firma en 2025.

- **Asesoramiento:** nuestros equipos de abogados expertos en sostenibilidad y dotados de conocimientos transversales y del apoyo del Área de Conocimiento e Innovación han acompañado a las empresas en un año caracterizado por la incertidumbre generada por la revisión normativa en la Unión Europea, las tensiones entre los marcos jurídicos existentes en distintas regiones y países, y el aumento y evolución de la litigación climática y de derechos humanos. También han seguido prestando un abanico amplio de servicios en materias como la financiación de la transición energética y la descarbonización, el fortalecimiento de sistemas de gobernanza empresarial en materia de sostenibilidad y de derechos humanos en las cadenas de valor, la fiscalidad medioambiental y la implementación de planes de diversidad, equidad e igualdad.
- **Formación e información al cliente y sus equipos jurídicos:** hemos compartido conocimiento y formado a los equipos internos de nuestros clientes mediante sesiones individualizadas, con contenidos alineados con las tendencias regulatorias a nivel global y prestando especial atención a la evolución normativa en la Unión Europea y América Latina. Hemos generado y compartido conocimiento con el mercado mediante 381 publicaciones de guías, alertas normativas y 314 eventos.
- **Proyectos de conocimiento aplicado:** en colaboración con el Área de Conocimiento e Innovación, hemos lanzado nuevos proyectos que permiten anticipar las necesidades legales y operativas de nuestros clientes en materia ESG.

En línea con nuestra misión, el objetivo para 2026 es seguir posicionando a Cuatrecasas como un aliado estratégico para nuestros clientes en el ámbito de la sostenibilidad.

Presencia internacional

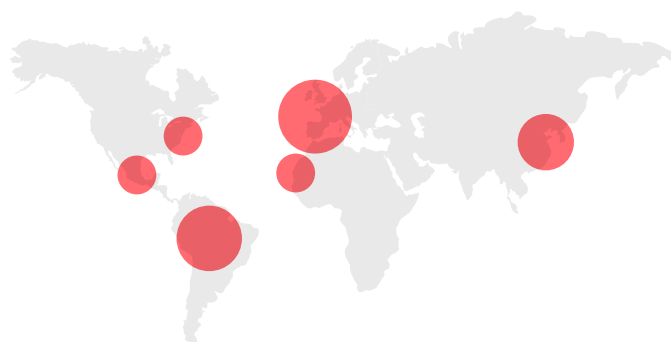
Cuatrecasas tiene presencia en 11 países localizados en 4 continentes a través de 24 oficinas. Su estrecha colaboración con firmas líderes de otras jurisdicciones permite ofrecer un equipo adaptado a las necesidades de cada cliente y situación, con independencia de su localización territorial.

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, Nueva York, Santiago de Chile, Shanghái, Luanda*.

*La oficina de Luanda se cerró el 30 de septiembre de 2025





Procedencia geográfica de nuestros clientes

España	56%
Portugal	10%
EEUU	5%
Reino Unido	4%
Colombia	3%
Perú	2%

Alemania	2%
Chile	2%
Francia	2%
México	2%
Resto	12%

Desempeño económico

Al cierre del ejercicio 2025 la facturación de Cuatrecasas alcanzó los 448,30 millones de euros, un 2,5% de incremento respecto a 2024. Resultados que confirman el crecimiento de la Firma y consolidan su posición de liderazgo dentro del sector legal.

Ingresos totales (€)

2025	2024	2023
448.301.138	437.409.875	389.797.376

Evolución

2025	2024	2023
2,5%	12,2%	8,5%

Modelo de negocio

Tenemos implantación en España, Portugal, Chile, Colombia, México y Perú. 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.

Para ofrecer en todo momento un asesoramiento legal del más alto nivel, nuestra propuesta de valor se apoya en la calidad y excelencia de nuestros servicios, así como en la especialización. En 2025 hemos consolidado nuestra estructura organizativa, con un modelo de trabajo que conjuga (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. 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 y jurisdicción con los mejores especialistas, y ofrecer un reforzado plan de carrera, motivante y transparente, a nuestros profesionales.

Contamos, asimismo, con un equipo de Conocimiento e Innovación integrado por abogados, académicos y técnicos que, dedicados a la I+D+i, nos permite garantizar un asesoramiento jurídico excelente.

La satisfacción del cliente es eje central en nuestra forma de trabajar. Escuchar activamente sus necesidades, anticiparnos a sus retos y ofrecer soluciones jurídicas útiles, claras y alineadas con sus objetivos de negocio nos permite construir relaciones de confianza a largo plazo. Este enfoque orientado al cliente guía la prestación de nuestros servicios y refuerza nuestro compromiso con la excelencia y la mejora continua.

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.



Innovación y Conocimiento



I+D+i

Investigación y creación de conocimiento jurídico para el cliente

En 2025, en el marco de nuestra estrategia global de I+D+i, el área de Conocimiento e Innovación (ACI) ha impulsado una cartera de proyectos centrada en el análisis de novedades legislativas y jurisprudenciales, la estandarización de documentos, la coordinación de criterios, el estudio de tendencias jurídicas relevantes para nuestros clientes y la innovación tecnológica.

	110 proyectos.
	896 entregables.
	43 abogados y técnicos del equipo de conocimiento y 118 abogados colaboradores.
	44.867 horas invertidas en I+D+i jurídico.
	3.013 modelos y notas de criterio, permanentemente actualizadas.
	833 publicaciones, notas y otros documentos de carácter divulgativo y formativo.

La actividad del equipo ACI en 2025 se ha centrado especialmente en el estudio de las reformas legales y novedades jurisprudenciales, así como su impacto en el negocio de los clientes en materias clave como sostenibilidad, digitalización, arbitraje y litigación, fiscal y laboral. Asimismo, ha sido prioritario el seguimiento de las tendencias del mercado en el asesoramiento transaccional de fusiones y adquisiciones, financiación y reestructuraciones.

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 prácticas jurídicas y grupos de especialidad.

- Los trabajos de investigación jurídica y estandarización para sectores y especialidades de particular relevancia como reestructuraciones de deuda, fusiones y adquisiciones y gobierno corporativo.
- La publicación de guías técnicas sobre novedades y tendencias legales, así como nuestro ciclo de podcasts, a través de los que compartimos nuestro conocimiento especializado con el mercado.

CELIA (Cuatrecasas Experto Legal en Inteligencia Artificial)

Comprometidos con la excelencia y la innovación, en 2023 pusimos en marcha nuestro proyecto CELIA, iniciativa singular y ambiciosa que integra todas nuestras soluciones de IA generativa. CELIA garantiza la formación especializada de nuestros colaboradores, la adopción eficiente de las tecnologías de vanguardia más adecuadas, la identificación de casos de uso de alto valor añadido y el desarrollo de políticas internas que aseguran la máxima seguridad y confidencialidad.

Con el proyecto CELIA, aspiramos a liderar la integración responsable y ética de la IA en el sector jurídico, garantizando la seguridad, la excelencia y el valor insustituible del abogado experto. Por ello, su misión es dotar a los profesionales de Cuatrecasas de las mejores tecnologías de IA generativa, así como del conocimiento y las habilidades para utilizarlas de forma eficaz y responsable. En Cuatrecasas, la IA generativa es una herramienta estratégica de mejora de la calidad y eficiencia al servicio de un óptimo asesoramiento a nuestros clientes.

Durante 2025, nos hemos centrado en la identificación de casos de uso avanzados, el desarrollo de agentes, la integración de nuestro conocimiento estratégico y la capacitación digital del equipo para adoptar las soluciones más avanzadas:

- Identificación de casos de uso y desarrollo de agentes:** Hemos recopilado más de 100 casos de uso con nuestros abogados especialistas y estamos desarrollando los primeros agentes con IA generativa para optimizar tareas bajo la supervisión de expertos. En 2025 finalizamos 10 agentes, tenemos 6 en fase de pruebas y hemos definido un proceso para seleccionar e implementar nuevos agentes en 2026.



- **Integración del conocimiento estratégico:** A través de nuestra herramienta '**Cuatrecasas Research Tool**', explotamos, mediante soluciones de IA generativa, nuestra extensa colección de modelos y criterios (más de 3.000 documentos, permanentemente actualizados por nuestros abogados de conocimiento). También hemos implementado una API que conecta nuestro repositorio de conocimiento con la plataforma de IA, para facilitar su actualización continua.
- **Capacitación y adopción digital:** hemos continuado con la formación del equipo para asegurar el dominio de los beneficios y desafíos de la IA, impulsando su adopción.
- **Adopción de las soluciones más avanzadas:** el uso de las soluciones del proyecto CELIA es cada vez más especializado, y en 2025 alcanzamos una tasa de adopción superior al 80 %. Continuamos analizando el mercado para incorporar las tecnologías más innovadoras, realizando auditorías de seguridad y manteniendo una estricta política de revisión de resultados por abogados expertos.

Innovación tecnológica aplicada a los servicios legales

En 2025, hemos impulsado también proyectos clave para mejorar la eficiencia y la calidad de nuestros servicios jurídicos y de gestión del conocimiento:

- **Sistematización del conocimiento estratégico:** con nuestro proyecto '**Knowledge Intelligence Model**' hemos perfeccionado la clasificación de nuestro conocimiento colectivo mediante fichas y metadatos específicos por especialidad, permitiendo su explotación eficiente con aplicaciones avanzadas de IA generativa.
- **Búsqueda de conocimiento:** hemos potenciado nuestro buscador de conocimiento jurídico (**Find all+**), que integra tecnologías de búsqueda avanzada y un experto diccionario semántico. La incorporación de nuevos metadatos agiliza la localización de conocimiento relevante por abogados expertos.
- **Automatización:** hemos ampliado nuestro exitoso proyecto de automatización (**'CAKE'**), incorporando un mayor número de modelos automatizados en diversas disciplinas y jurisdicciones.

Asimismo, nuestra apuesta por la innovación se refleja en los siguientes proyectos tecnológicos:

Proyectos específicos

Generative Excel: innovación para la eficiencia y la calidad en la revisión de incurridos

Este aplicativo permite realizar una revisión exhaustiva y homogénea de los descriptivos de las líneas de incurridos, asegurando coherencia y precisión en la documentación. Gracias a la integración de **IA generativa** y de otras tecnologías, la herramienta automatiza tareas que antes requerían un alto esfuerzo manual, reduciendo significativamente el tiempo dedicado por los profesionales.

Generative Excel corrige gramática, ortografía y sintaxis, uniformiza términos y conceptos, y traduce los incurridos cuando no están en el idioma estándar del asunto. Además, sustituye iniciales por nombres completos y reemplaza identificadores técnicos por denominaciones claras, garantizando una presentación consistente y profesional.

El núcleo del sistema se basa en **Cuatrecasas ChatGPT**, con *prompts* diseñados para minimizar riesgos de ambigüedad y asegurar resultados fiables. Estos *prompts* se ejecutan mediante plantillas que combinan instrucciones y contenido del archivo Excel, logrando una revisión precisa y adaptada al contexto.

Aunque la IA aporta velocidad y calidad, la revisión final por parte de los abogados sigue siendo esencial para garantizar la excelencia del trabajo. Este equilibrio entre tecnología y supervisión humana refuerza la confianza en nuestros procesos.

Beneficios clave: **optimización del tiempo y recursos**, reduciendo tareas manuales y mejorando la eficiencia operativa; **homogeneidad y calidad documental**, que incrementa la transparencia y la confianza en los entregables; e **innovación responsable**, integrando la IA de forma segura y ética, siempre bajo control profesional.



Sistema RPA: automatización inteligente para optimizar procesos internos

El proyecto de **implementación de robots RPA**, está diseñado para automatizar tareas repetitivas en distintas áreas de la Firma. Ha permitido integrar procesos críticos con sistemas internos como **NetDocuments, CRM, APIs externas y plataformas de marketing**, logrando una ejecución más rápida, segura y homogénea.

Casos de uso implementados:

- **Notificaciones AEAT (Fiscal):** descarga automática de notificaciones de la AEAT, extracción de información relevante y almacenamiento en NetDocuments.
- **Litigaciones masivas (Litigación):** mapeo masivo de datos de los asuntos para agilizar la gestión documental.
- **Parallel (ASG):** extracción de cuestionarios de proveedores mediante API, reduciendo tiempos de recopilación y validación.
- **RRSS (Comunicación):** descarga y consolidación de estadísticas de redes sociales con integración en la base de datos.
- **CRM (Marketing y Compliance):** migración y clasificación de datos de CRM, categorización de documentos y extracción de fechas mediante IA.
- **Actuaciones inconsistentes (Rauda):** envío automatizado de alertas a usuarios cuando se detectan inconsistencias en actuaciones.
- **CAPTIO (BO):** migración de datos de gastos a Excel para una gestión unificada, con integración FTP.

El proyecto de desarrollo de robots RPA ha permitido automatizar procesos críticos en áreas como Fiscal, Litigación, Marketing, *Compliance* y IT, logrando una reducción significativa de tiempos y costes operativos. Gracias a la implementación de los robots, se ha incrementado la precisión y control, minimizando errores humanos en tareas repetitivas. Además, la solución aporta escalabilidad y flexibilidad, adaptándose a diferentes necesidades y sistemas internos. Gracias a este proyecto, Cuatrecasas refuerza su estrategia de **eficiencia operativa y transformación digital**, liberando a los profesionales de tareas rutinarias para que puedan centrarse en actividades de mayor valor.

Piloto Legora

El piloto se diseñó para evaluar la calidad, eficacia y aplicabilidad de la herramienta de inteligencia artificial Legora en distintos ámbitos jurídicos y organizativos, abarcando varias áreas de práctica y jurisdicciones con el objetivo de optimizar procesos y maximizar rentabilidad.

Las actividades incluyeron:

- Preparación del entorno, revisión de datos y cumplimiento normativo.
- Identificación de funcionalidades clave (*prompting* y herramientas disponibles).
- Formación específica y definición de casos de uso jurídicos y organizativos.
- Evaluaciones técnicas, jurídicas y económicas para medir impacto.

Se validaron integraciones estratégicas, como la conexión con la base de datos **Tirant Lo Blanc** y la interoperabilidad con la **Cuatrecasas Knowledge Tool**. Además, se desarrollaron *workflows* y revisiones tabulares para comprobar la precisión en casos reales. Participaron más de 75 profesionales del ACI, áreas jurídicas (Laboral, Fiscal, Penal, *Corporate*, Litigación y Latinoamérica) e IT, garantizando una evaluación multijurisdicción.

Resultados clave:

- Confirmación de calidad y capacidades multijurisdicción.
- Validación de integraciones con recursos estratégicos.
- Identificación de casos de uso prioritario y criterios de éxito (funcionalidad, curva de aprendizaje, condiciones económicas).
- Bases para una implementación escalable y segura, reforzando la estrategia de innovación y transformación digital de Cuatrecasas.



Boards personales sincronizados con Case y nuevo estándar de LPM (LPM V2.0 - Boards personales sincronizados con Case Management)

En este proyecto hemos desarrollado e implementado la funcionalidad de *boards* personales sincronizados con Case Management, como parte de la adopción del nuevo estándar de Legal Project Management (LPM). Esta solución permite a los profesionales gestionar sus proyectos jurídicos de manera más eficiente, ofreciendo varios niveles para la creación y administración de *boards*, adaptados a las necesidades específicas de cada asunto y equipo.

El sistema incorpora mecanismos de sincronización automática con la plataforma Case, garantizando que la información relevante se mantenga actualizada en tiempo real y evitando duplicidades.

Los *boards* personales han sido diseñados para facilitar la planificación, seguimiento y control de tareas, integrando funcionalidades que permiten visualizar hitos, asignar responsables y monitorizar avances de forma intuitiva.

Gracias a esta mejora, los profesionales pueden aplicar metodologías LPM de manera homogénea, optimizando la organización del trabajo y asegurando una mayor transparencia en la gestión de proyectos. Además, la solución ha potenciado la colaboración entre equipos y la trazabilidad de las acciones, contribuyendo a la eficiencia operativa y a la calidad del servicio al cliente.

Mejora integral del aplicativo AEO para potenciar usabilidad y personalización (AEO+Staffing - nuevas funcionalidades)

Este aplicativo permite gestionar equipos óptimos mediante el análisis de diferentes variables (experiencia, disponibilidad, especialidad, etc.). Una vez integradas las variables, se crea un ranking de asignación de equipos que ofrece la mejor propuesta para cada asesoramiento. En este proyecto, a lo largo de 2025, hemos implementado mejoras estratégicas en el aplicativo AEO, basadas en el *feedback* de los usuarios, con objeto de incrementar la usabilidad, facilitar el uso y potenciar el *engagement*. Dichas mejoras han dotado a la herramienta de flexibilidad y personalización, impactando en casi todas sus secciones y ofreciendo una experiencia más adaptada a las necesidades del usuario.

Entre los principales cambios se incluyen: unificación de roles; incorporación de nuevos metadatos para fichas y búsquedas; buscadores con selección múltiple; vista de resultados tipo *scroll*, en lugar de paginada; columnas y filtros personalizables; nueva sección para gestión del equipo; visualización rápida del equipo seleccionado; y una sección específica para gestión de *staffers* por especialidad. Además, se han realizado mejoras en los reportes orientadas a incrementar la satisfacción con la información mostrada.

El resultado ha sido muy positivo: se ha mejorado significativamente la facilidad de uso y se han fidelizado usuarios que antes no utilizaban la herramienta por falta de personalización. Las pruebas y el uso en productivo han recogido comentarios muy favorables, que confirman que estas mejoras han incrementado la eficiencia y la experiencia del usuario, consolidando AEO como una herramienta clave para la gestión interna.

Recopilación y explotación de información de inspecciones laborales mediante Case (ITBP Laboral - Análisis de la explotación de conocimiento estratégico)

El objetivo del proyecto ha sido optimizar la gestión y análisis de inspecciones laborales y de Seguridad Social, tanto en casos que derivan en litigios como en aquellos que no. Se ha realizado un análisis exhaustivo del uso actual de Case Management para identificar oportunidades de mejora en la trazabilidad y eficiencia del proceso.

Además, se ha explorado el potencial de la IA generativa para la extracción y valoración de información relevante, con el fin de agilizar la toma de decisiones y ofrecer una visión más completa del impacto de las inspecciones. Esta integración tecnológica ha permitido plantear soluciones orientadas a la automatización y la mejora de la precisión en el tratamiento de datos.

Como resultado, el proyecto ha definido mejoras clave en la optimización del flujo de trabajo, la integración de tecnologías avanzadas y la reducción de tiempos de gestión, reforzando la estrategia de innovación y transformación digital y consolidando un modelo más eficiente y seguro de cara a la gestión de inspecciones laborales.



CELIA - IAGen: agentes para automatización de procesos jurídicos y corporativos

Se ha desarrollado un conjunto de agentes inteligentes orientados a optimizar tareas críticas en distintas áreas legales y corporativas, reduciendo tiempos, mejorando la precisión y garantizando la trazabilidad en la gestión documental y de conocimiento.

Los agentes abarcan funcionalidades como:

- Comparación y análisis de convenios colectivos.
- Generación de borradores de publicaciones jurídicas.
- Elaboración de dosieres de jurisprudencia.
- Gestión documental en inspecciones fiscales.
- Organización de cronologías procesales.
- Extracción y revisión de información registral y notarial en operaciones inmobiliarias.

Estos agentes automatizan tareas complejas, centralizan información, mejoran la consistencia y fomentan la reutilización de conocimiento experto, contribuyendo a una mayor eficiencia operativa y calidad en la prestación de servicios jurídicos.

La inversión en I+D+i durante 2025 ha sido de 4,3 millones de euros, un 7,2% sobre los gastos de gestión corriente, lo que supone un ligero incremento 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 sigue siendo preparar a nuestros profesionales para aprovechar al máximo las soluciones y aplicaciones digitales disponibles.

En 2025, reafirmamos nuestro compromiso con la innovación incorporando la IA como herramienta clave para potenciar la eficiencia y la productividad.

Además, consolidamos un modelo formativo híbrido que combina la flexibilidad de las formaciones *online* con la riqueza de las experiencias presenciales, recuperando espacios de interacción y aprendizaje colaborativo.

Durante el año 2025 hemos realizado:

- **+ 5.600** asistencias a las formaciones.
- **+ 3.000** sesiones de capacitación.
- **+ 4.000** horas invertidas en formación por parte de nuestros usuarios.

Cuatrecasas Innova: nuevo espacio para el ecosistema emprendedor

En 2025, Cuatrecasas ha lanzado **Cuatrecasas Innova**, una nueva marca bajo la que se agrupan todas las iniciativas de innovación abierta de la Firma, como respuesta a las crecientes necesidades del ecosistema emprendedor y tecnológico. **Más de 150 abogados** de Cuatrecasas de Chile, Colombia, España, México, Perú y Portugal ponen su experiencia legal a disposición de la plataforma para seguir ofreciendo mentoría y asesoramiento legal. Hasta la fecha son más de **1.800 horas de acompañamiento legal** las que se acumulan en el marco de las iniciativas de la Firma.

Cuatrecasas Innova integra distintos programas y actividades centrados en la innovación y el apoyo al ecosistema emprendedor:

- **Cuatrecasas Acelera:** programa de aceleración que fomenta el desarrollo de startups y proporciona soporte jurídico especializado. Desde su creación, la Firma ha prestado apoyo a más de 50 empresas emergentes. En 2025, en su 10ª edición, el programa ha acompañado a siete nuevas *startups* de los ámbitos *healthtech*, *insurtech*, *fintech*, *deeptech* y *energy*. Este programa



busca democratizar el acceso a conocimientos jurídicos avanzados y contribuir a la transformación del sector mediante la aplicación responsable de tecnologías disruptivas.

- **Cuatrecasas Fast Track:** iniciativa de *venture client* diseñada para facilitar la adopción e implementación de tecnologías disruptivas, que mejoren la eficiencia de los servicios legales de la Firma y actúen como radar tecnológico para identificar innovaciones de alto impacto.
- **Cuatrecasas Ventures:** canal de inversión que ha financiado y apoyado cinco startups *legaltech* que han pasado por los programas mencionados.
- **‘Innovando con startups’:** en su segunda temporada, esta serie de podcasts ha contado con expertos invitados que han analizado los principales aspectos legales que afectan al ecosistema emprendedor.

- **Jornadas Legales:** sesiones organizadas en distintas regiones para ayudar al ecosistema emprendedor a identificar y abordar los retos legales y normativos que deben afrontar.

- **Food4Brains:** iniciativa interna que se ofrece a los abogados de la Firma en forma de sesiones dinámicas con líderes en innovación, emprendimiento y tecnología, con objeto de capacitarles en el uso de las últimas tendencias y fomentar la aplicación de estas herramientas en el ámbito legal. Son ya siete las sesiones realizadas hasta la fecha.

Cuatrecasas Innova cuenta con colaboraciones destacadas, como **Unicorn Factory Lisboa**, y pretende seguir ampliando su alcance mediante la colaboración con inversores y agentes clave del ecosistema emprendedor. Estas alianzas, además de garantizar un impacto significativo en sus respectivos mercados, fomentan una integración sostenible y efectiva de las *startups* en la economía global.

Materialidad

Introducción y contexto

Materialidad de impacto:

Desde una óptica de materialidad de impacto, se han considerado los impactos negativos o positivos, reales o potenciales, que la empresa tiene o puede tener en la economía, el medio ambiente y las personas, incluyendo su cadena de valor.

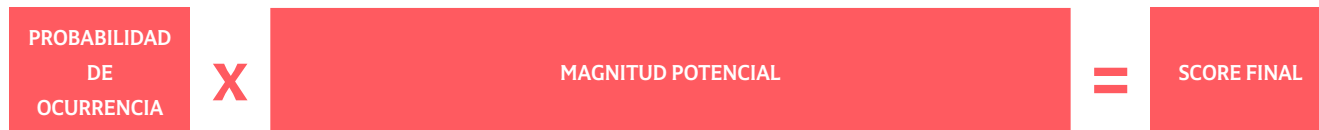
De este modo, la evaluación de la materialidad de impacto se realiza teniendo en cuenta dos variables para su cálculo: la probabilidad y la severidad (promedio del alcance, escala e irremediabilidad), a través de la siguiente fórmula:



Materialidad financiera:

Desde el punto de vista de la materialidad financiera, se analizan los riesgos y oportunidades que los temas ESG generan sobre el desempeño económico de la empresa, ponderando probabilidad de ocurrencia y magnitud potencial, junto con elementos como horizonte temporal y acciones de prevención.

Cuatrecasas ha aplicado esta lógica para conectar sostenibilidad y estrategia, anticipar riesgos y oportunidades y fundamentar una comunicación transparente y basada en datos con sus grupos de interés. Por eso, la doble materialidad es el punto de partida de su proceso de reporte y soporte para su gobernanza y toma de decisiones.



Análisis de doble materialidad en Cuatrecasas

En 2025, Cuatrecasas ha llevado a cabo su análisis de doble materialidad conforme a la CSRD y la metodología de la Guía de la EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) con objeto de identificar aquellos temas que resultan materialmente relevantes para la Firma. El proyecto abarcó la cadena de valor completa y se estructuró en cuatro fases diferenciadas:

- Fase 1. Contexto ESG:** para analizar el contexto ESG de la Firma, se realizó su estudio desde el punto de vista interno, mediante el análisis del modelo de negocio y la estrategia corporativa, mapeo de la cadena de valor y de grupos de interés y el análisis de la documentación interna de la firma. Por otro lado, desde el punto de vista externo, se realizó un *benchmark* con prescriptores y con *peers* del sector, además de un análisis de tendencias y normativas ESG y de riesgos globales y sectoriales.
- Fase 2. Identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades (IRO):** se llevaron a cabo entrevistas con grupos de interés externos e internos para identificar los impactos, riesgos y oportunidades. Se confeccionó así una lista inicial de IRO que fue revisada y ampliada con el equipo de sostenibilidad. Tras las consultas, se validó un listado final de 48 impactos y 40 riesgos y oportunidades para su evaluación. (ver apartado Grupos de Interés).
- Fase 3. Evaluación de IRO:** definidos los parámetros y umbrales para evaluar los IROs, se procedió a una evaluación interna apoyada por expertos ESG, aplicando el percentil 80 como punto de corte para determinar materialidad tanto de impacto como financiera.
- Fase 4. Validación:** se realizaron sesiones participativas con el Comité ESG para presentar metodología, validar y realizar ajustes a los resultados preliminares que, finalmente, fueron aprobados por el consejero delegado.

Impactos, riesgos y oportunidades

Según los resultados de evaluación de los impactos, riesgos y oportunidades (IRO), se identificaron los siguientes resultados en cuanto a materialidad de impacto, en orden de relevancia:

	Tema	Descripción del impacto
1	Cultura corporativa	Fomento del orden social, el respeto y el cumplimiento de la legalidad mediante la prestación de servicios jurídicos.
2	Privacidad y protección de datos de los clientes	Garantía de la privacidad y confidencialidad de los datos de los clientes como parte del compromiso con la protección de derechos fundamentales.
3	Pro bono y otras iniciativas sociales	Acceso a servicios jurídicos de alta calidad para entidades y colectivos en situación de vulnerabilidad, a través de la prestación proactiva de servicios pro bono y actividades formativas impulsadas por la Fundación Cuatrecasas.
4	Calidad y satisfacción de cliente	Establecimiento de relaciones sólidas y de confianza con los clientes mediante la prestación de servicios jurídicos personalizados, innovadores y de alta calidad, orientados a mejorar su situación legal y respaldados por una comunicación clara y transparente.
5	Cultura corporativa	Promoción de un sistema jurídico y normativo más seguro y eficiente a través de la participación de la Firma en procesos de revisión y adecuación de leyes, normativas y reglamentos.
6	Condiciones de salud y seguridad en personal propio	La elevada exigencia del ejercicio profesional en el sector jurídico, caracterizada por plazos legales estrictos y expectativas elevadas por parte de los clientes, puede generar situaciones de presión que afectan al bienestar emocional de las personas trabajadoras.
7	Condiciones de salud y seguridad en personal propio	Mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras mediante la implementación de medidas orientadas a promover un entorno laboral seguro y saludable. Entre estas iniciativas se incluyen programas formativos específicos, así como otras acciones destinadas a favorecer el bienestar físico y mental de la plantilla.
8	Diversidad en personal propio	Fomento de la diversidad y reducción de la discriminación, gracias al fomento de una cultura empresarial meritocrática basada en el reconocimiento al desempeño, e independiente a cualquier característica individual de la persona, percibida como un modelo de inclusión y equidad en el entorno profesional.
9	Cultura corporativa	Mejora de la fidelización y la confianza de los clientes y otros grupos de interés, gracias a la transformación del sistema de gobernanza de la Firma y del modelo de gestión de equipos.
10	Metas de reducción del carbono	Contribución a los efectos del cambio climático mediante la emisión de gases de efecto invernadero generados en las distintas fases de la actividad empresarial, incluyendo los alcances 1, 2 y 3.



Por otro lado, la identificación y evaluación de riesgos y oportunidades permitió establecer los siguientes resultados en cuanto a materialidad financiera:

	Tema	Descripción	Riesgo/ Oportunidad
1	Privacidad y protección de datos de los clientes	El incremento en cantidad y complejidad de ciberataques puede conllevar consecuencias legales, económicas y reputacionales para la organización.	Riesgo
2	Planes de formación en personal propio	Mejora continua de los conocimientos, competencias y habilidades de las personas trabajadoras de la Firma.	Oportunidad
3	Código ético	Exposición a sanciones, incumplimientos normativos y posibles implicaciones en delitos como blanqueo de capitales, corrupción, sobornos o fraude, entre otros, pueden repercutir negativamente en la Firma.	Riesgo
4	Innovación jurídica	El desarrollo de iniciativas de emprendimiento en mercados emergentes e innovadores permite a la Firma ampliar sus servicios en este ámbito.	Oportunidad
5	Privacidad y protección de datos de los clientes	La preocupación de las organizaciones por la sensibilidad de la información que manejan las empresas del sector jurídico las impulsa a trabajar con aquellas con mejor reputación en el ámbito de la privacidad y protección de datos.	Oportunidad
6	Innovación y tecnología	La adopción de tecnologías 4.0 genera un entorno favorable para que las empresas accedan a inversión, colaboración e innovación, mejorando su competitividad.	Oportunidad
7	Acciones para la atracción del talento en personal propio	Afrontar desafíos relacionados con el compromiso interno y un aumento en la rotación del personal, derivados de factores externos como la competitividad del mercado laboral y las tendencias culturales y generacionales.	Riesgo
8	Estrategia de expansión Sostenible	La inestabilidad geopolítica y social a nivel global, junto a un entorno normativo y regulatorio cambiante e inseguro, puede derivar en un estancamiento de la actividad comercial y financiera a nivel global.	Riesgo



Temas materiales

Como resultado del análisis de materialidad realizado, se han identificado 13 temas ESG como materiales para Cuatrecasas, desde la doble perspectiva y su relación con los ESRS:

Conducta empresarial	Social	Medioambiente
Cultura corporativa	Condiciones de salud y seguridad en el personal propio	Metas de reducción del carbono
Código ético	Diversidad en el personal propio	
Innovación y tecnología	Planes de formación en personal propio	
Marketing	Acciones para la atracción del talento en personal propio	
Extrategia de expansión sostenible	Pro bono y otras iniciativas sociales	
	Privacidad y protección de datos de los clientes	
	Calidad y satisfacción del cliente	

Contribución al desarrollo sostenible

Como despacho de abogados, nuestro propósito es acompañar a cada cliente en sus compromisos y en los nuevos marcos normativos de responsabilidad y sostenibilidad. Sobre esa base, ejercemos nuestra actividad con un compromiso firme y continuado de contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por las Naciones Unidas en septiembre de 2015. Para hacerlo, asumimos objetivos ambientales y ponemos en marcha políticas y sistemas de gestión orientados a asegurar el respeto de los derechos humanos a

lo largo de toda nuestra cadena de valor y, especialmente, en nuestros equipos de profesionales y colaboradores, con un énfasis específico en la inclusión, la diversidad y la igualdad. Nos exigimos, además, alcanzar los estándares más altos de buen gobierno corporativo y de transparencia.

En coherencia con lo anterior, hemos establecido tres niveles de contribución a los ODS, alineados con nuestros servicios, nuestras políticas corporativas y nuestra aportación al entorno.

Grupos de interés

En el marco de nuestro compromiso con la sostenibilidad y de acuerdo con el análisis del contexto ESG, Cuatrecasas reconoce que los grupos de interés desempeñan un papel crucial en la identificación, priorización y validación de los impactos, riesgos y oportunidades que afectan tanto a la Firma como a su entorno.

Para garantizar un enfoque inclusivo y enriquecedor, se adoptó una metodología participativa que involucró de manera sistemática a los grupos de interés internos y externos, clave para la actividad de Cuatrecasas. Internamente, se llevaron a cabo consultas con los profesionales y equipos de la Firma, incluyendo no solo



a miembros del equipo de sostenibilidad, sino también a profesionales de diferentes ámbitos, quienes revisaron, ampliaron y ajustaron el listado preliminar, aportando su experiencia y visión estratégica.

Externamente, se realizaron entrevistas y diálogos con clientes, *business partners* institucionales, medios de comunicación y otros actores relevantes. Estas interacciones no solo permitieron validar los IRO identificados inicialmente, sino que también resultaron esenciales para incorporar

perspectivas diversas y multidimensionales, identificando nuevas prioridades que reflejan las expectativas y preocupaciones de los grupos de interés externos.

De este modo, el proceso de identificación de doble materialidad no solo refuerza el compromiso de Cuatrecasas con la generación de valor a largo plazo, sino que también asegura que se estén atendiendo, de manera exhaustiva, las obligaciones, expectativas y necesidades de todos los grupos de interés que interactúan con la organización.

Grupos de interés internos



Equipo Humano



Sociatura



Antiguos profesionales y socios del Despacho (Alumni y Emeriti)

Grupos de interés externos



Clientes



Proveedores



Universidades, escuelas de negocio y estudiantes de derecho



Alianzas y redes de despachos



Autoridades, organismos reguladores y administraciones públicas



Medios de comunicación



Entidades sociales y culturales

Buen gobierno, ética y transparencia



Estructura y supervisión de la 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.

En la Junta General Extraordinaria de 10 de abril de 2025 se acordó el nombramiento de Javier Fontcuberta como consejero delegado y de Rafael Fontana como presidente no ejecutivo de Cuatrecasas, cargo que, a partir del 1 de enero de 2026, ocupará el socio Luis Pérez de Ayala.

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

- Rafael Fontana, presidente ejecutivo hasta el 10 de abril de 2025. A partir de ese momento pasó a ser presidente no ejecutivo, hasta el 31 de diciembre 2025, con todas las facultades inherentes a este cargo, conforme a lo dispuesto en los Estatutos Sociales y en la Ley.
- Javier Fontcuberta, consejero delegado a partir del 10 de abril de 2025, hasta esa fecha ostentaba el cargo de director general.
- Luis Pérez de Ayala, vicepresidente no ejecutivo hasta el 31 de diciembre de 2025, asume la presidencia no ejecutiva de la Firma el 1 de enero de 2026.
- Juan Aguayo, secretario del consejo
- Martí Adroer.
- Antonio Baena.
- Ignacio Buil.
- Luís Cortes Martins.
- Idoia Fernández.
- Isabel Gandoy.
- Joanes Labayen.
- Manuel Quinche.
- Emilio Martínez, director de operaciones con condición de invitado.

El Consejo de Administración constituye comités y órganos de gestión internos con competencias específicas en materia social, económica y ambiental, designa a sus miembros y supervisa periódicamente su desempeño. La selección de cargos en estos comités se rige por criterios de experiencia, conocimientos, independencia y equilibrio de género, con el fin de asegurar un conocimiento colectivo robusto, complementado por información y formación específicas en sostenibilidad y en estándares de gestión de impactos medioambientales, sociales y de gobernanza.

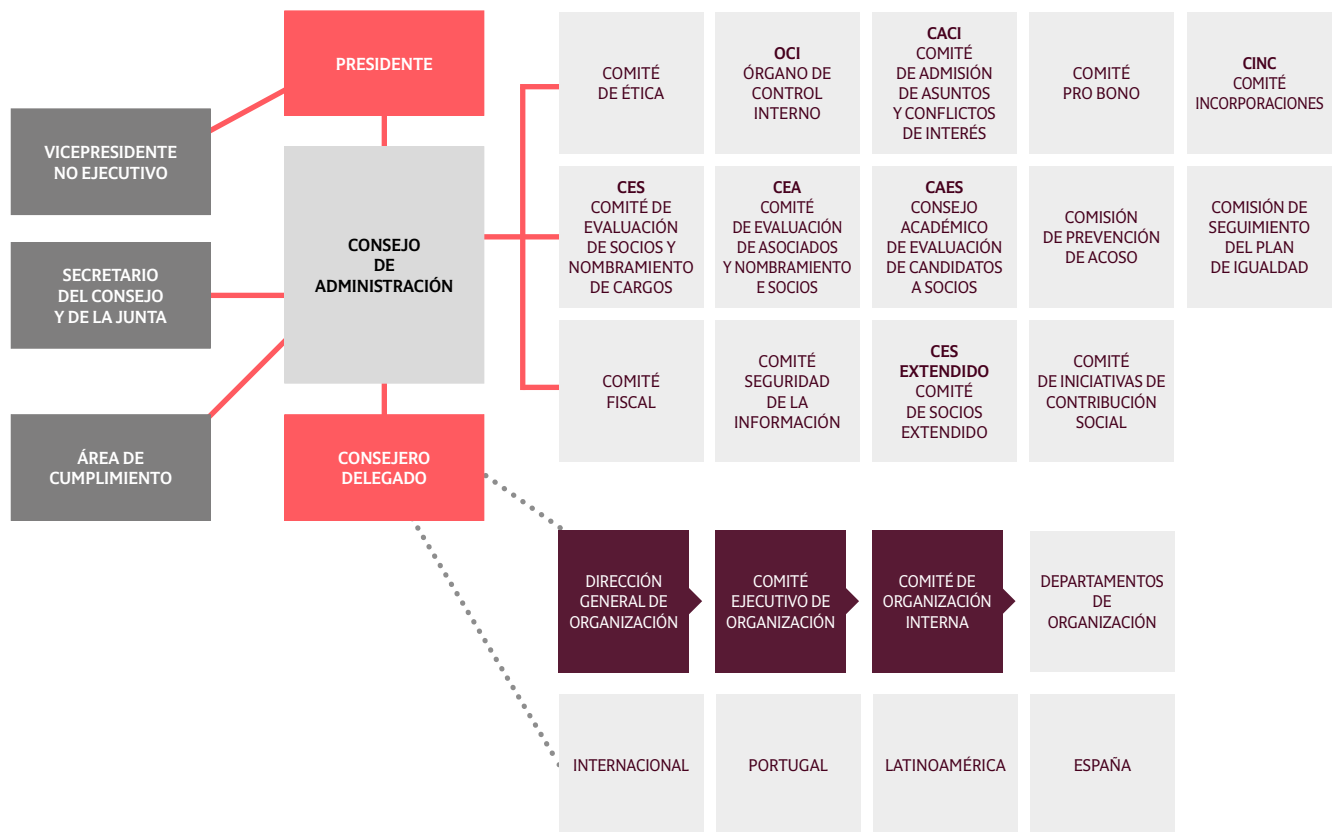
La toma de decisiones se apoya en un sistema de información e indicadores económicos y sociales que permite un seguimiento mensual. Las decisiones corresponden al Consejo, a propuesta del consejero delegado o de los propios consejeros, integrando las recomendaciones de los comités internos y de los cargos de dirección. Este proceso incluye el análisis de riesgos y oportunidades, así como la identificación de expectativas e intereses de los grupos de interés mediante los canales establecidos o creados para cada caso.

Conforme al Código de Ética, los socios, abogados, directivos y consejeros solo pueden ostentar cargos en otras entidades cuando ello no obstaculice sus funciones ni genere conflictos de interés. Existe, además, un registro de cargos externos aprobado por el consejero delegado.

El ejercicio de las funciones de gobierno se apoya en las direcciones de negocio y en los comités internos previstos estatutariamente y creados por acuerdo del Consejo.



Organigrama



Organización interna

- **Gestión del equipo humano:** Comité de Evaluación de Asociados y Nombramiento de Socios (CEA), Comité de Incorporaciones (CINC), Comité Académico de Evaluación de candidatos a socios (CAES) y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- **Gestión de la estructura de organización interna:** Dirección General de Organización, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Control de Gestión, Dirección de 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) y Comité de Socios Extendido (CES Extendido).
- **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.

Para fortalecer el cumplimiento normativo, la gestión de riesgos y los estándares éticos, la Firma ha reforzado su Área de Cumplimiento en 2025 incorporando oficiales de cumplimiento en todas las oficinas de Latinoamérica y en Lisboa. Esta medida impulsa una estructura de cumplimiento más robusta y global, y facilita la adaptación de la normativa interna y de los procesos de la Firma a la legislación local de cada país.
- **Impulso de actividades pro bono e iniciativas de acción social:** Comité Pro Bono y Comité de Iniciativas de Contribución Social.
- **Direcciones de oficinas y prácticas (incluida práctica pro bono):** directores, Área de Conocimiento e Innovación y Comité Pro Bono.



Rendición de cuentas y transparencia

Desde 2021 integramos la rendición de cuentas en sostenibilidad en la financiera y desplegamos un sistema de comunicación y evaluación para responder de forma coordinada a las solicitudes de información ESG del mercado y de clientes.

- Publicamos un informe de sostenibilidad integrado en las cuentas anuales consolidadas, aprobado por el Consejo de Administración, alineado con mejores prácticas y verificado externamente.

- Gestionamos las peticiones con transparencia, ofreciendo respuestas acordes a cada grupo de interés y elaborando anualmente dosieres e indicadores ESG.
- Disponemos de un Canal Ético en la web para consultas y quejas, que fortalece nuestra gestión y gobernanza.

Evaluación de desempeño y remuneración de los 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, socios y clientes de la Firma.

En el año 2025 el porcentaje de representación femenina en órganos directivos se ha incrementado ligeramente respecto a 2024, y desde 2021 hemos **incrementado en cinco puntos** el porcentaje de **mujeres directivas**, hasta el **26%**, 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).

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

Directivos	2025	2024	2023	2022	2021
Hombres	271	276	277	259	255
Mujeres	96	93	91	77	66
% Mujeres	26%	25%	25%	23%	21%

Socios cuota	2025	2024	2023	2022	2021
Hombres	210	209	207	194	192
Mujeres	49	48	48	41	37
% Mujeres	19%	19%	19%	17%	16%

Gobernanza de la sostenibilidad

Cuatrecasas integra un enfoque estratégico de sostenibilidad basado en tres pilares fundamentales: la protección del medioambiente, la creación de un impacto social positivo y la adopción de principios de gobernanza ética en todas nuestras actividades. Estos pilares son la base de nuestra visión para posicionarnos como una firma responsable y alineada con los desafíos globales.

En 2025, se ha continuado con la implementación del **Plan Estratégico de Sostenibilidad 2024-2026**, consolidando avances en la consecución de nuestros objetivos a corto, medio y largo plazo. Durante este ejercicio, se llevó a cabo un **Análisis de Doble Materialidad** conforme a las directrices del Grupo Consultivo Europeo de Información Financiera (EFRAG), en cumplimiento de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD). Este análisis, finalizado en diciembre de 2025, establece cómo nuestras actividades impactan y son impactadas por factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) y será la base para definir nuestro próximo plan estratégico, ajustado a los retos emergentes.

La estrategia y las políticas de sostenibilidad son aprobadas por el Consejo de Administración a propuesta del consejero delegado, asegurando su cohesión con los valores corporativos y los objetivos estratégicos generales. Este marco estratégico incluye mecanismos de supervisión que garantizan su correcta implementación y el seguimiento continuo en toda la organización.

El departamento de ESG, integrado en el área de Compliance, diseña planes anuales y plurianuales enfocados en la consecución de los objetivos estratégicos de sostenibilidad, trabajando de manera transversal con las diversas áreas de la Firma para facilitar su implementación. Estos planes ofrecen un marco de referencia que las distintas direcciones pueden adaptar a sus necesidades operativas, permitiendo avanzar progresivamente en nuestra estrategia en materia de sostenibilidad por medio de objetivos e indicadores. Asimismo, el departamento de ESG realiza un seguimiento continuo de las acciones implementadas y de la información y datos, contribuyendo a la identificación de posibles obstáculos o áreas de mejora y ofreciendo apoyo para alinear las actividades con las prioridades estratégicas.

Desde el área de Compliance, junto con el departamento de ESG, se mantiene una comunicación activa con el consejero delegado y el Consejo de Administración mediante reuniones periódicas. Este flujo constante de información asegura que nuestros órganos de gobierno cuenten con los datos necesarios para tomar decisiones estratégicas fundamentadas que impulsen nuestra agenda de sostenibilidad.

Con estas prácticas de gobernanza y la próxima actualización de nuestro plan estratégico basada en el análisis de doble materialidad, Cuatrecasas reafirma su compromiso como una Firma que integra plenamente la sostenibilidad en su estrategia corporativa, contribuyendo al equilibrio entre competitividad y responsabilidad.

Ética, integridad y cumplimiento

En coherencia con el principio de tolerancia cero frente al delito, Cuatrecasas ha implantado un sistema interno de prevención de conductas ilícitas (programa de *compliance*) fundamentado en los valores de la Firma y en los principios y deberes de nuestro Código de Ética y Deontología. Este Código y el programa de *compliance* se aplican a todos los profesionales de la Firma y a aquellos colaboradores externos que prestan servicios a la organización.

Las principales políticas aprobadas por el Consejo de Administración, pueden consultarse en los idiomas oficiales de la Firma (español, portugués e inglés) en la intranet, para profesionales, y en la web corporativa, para grupos de interés externos. Estas políticas se revisan periódicamente, son objeto de formación interna recurrente y, de manera habitual, los empleados acreditan haberlas leído y aceptado.

- **Código de Ética y Deontología:** prevé tanto el cumplimiento de las normas de convivencia como las normas deontológicas de la abogacía.

- **Protocolo de Prevención y Acción frente a la Violencia y el Acoso en el Ámbito Laboral:** actualizado y aprobado por el Consejo de Administración en febrero de 2025, supone un reconocimiento y fortalecimiento de las normas y mecanismos para resolver conflictos internos y preservar unos derechos fundamentales.
- **Plan de igualdad:** el nuevo plan entró en vigor el 1 de enero de 2025 y extiende su vigencia durante cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2028.

En 2025 se ha avanzado en el sistema de cumplimiento normativo de la sociedad portuguesa, con su registro en la Plataforma Digital RGPC/MENAC y la presentación del programa de *compliance*, en cumplimiento con la obligación del Mecanismo Nacional Anticorrupción (MENAC), autoridad que supervisa los programas de integridad y cumplimiento de las entidades sujetas al RGPC (Regime Geral de Prevenção da Corrupção).



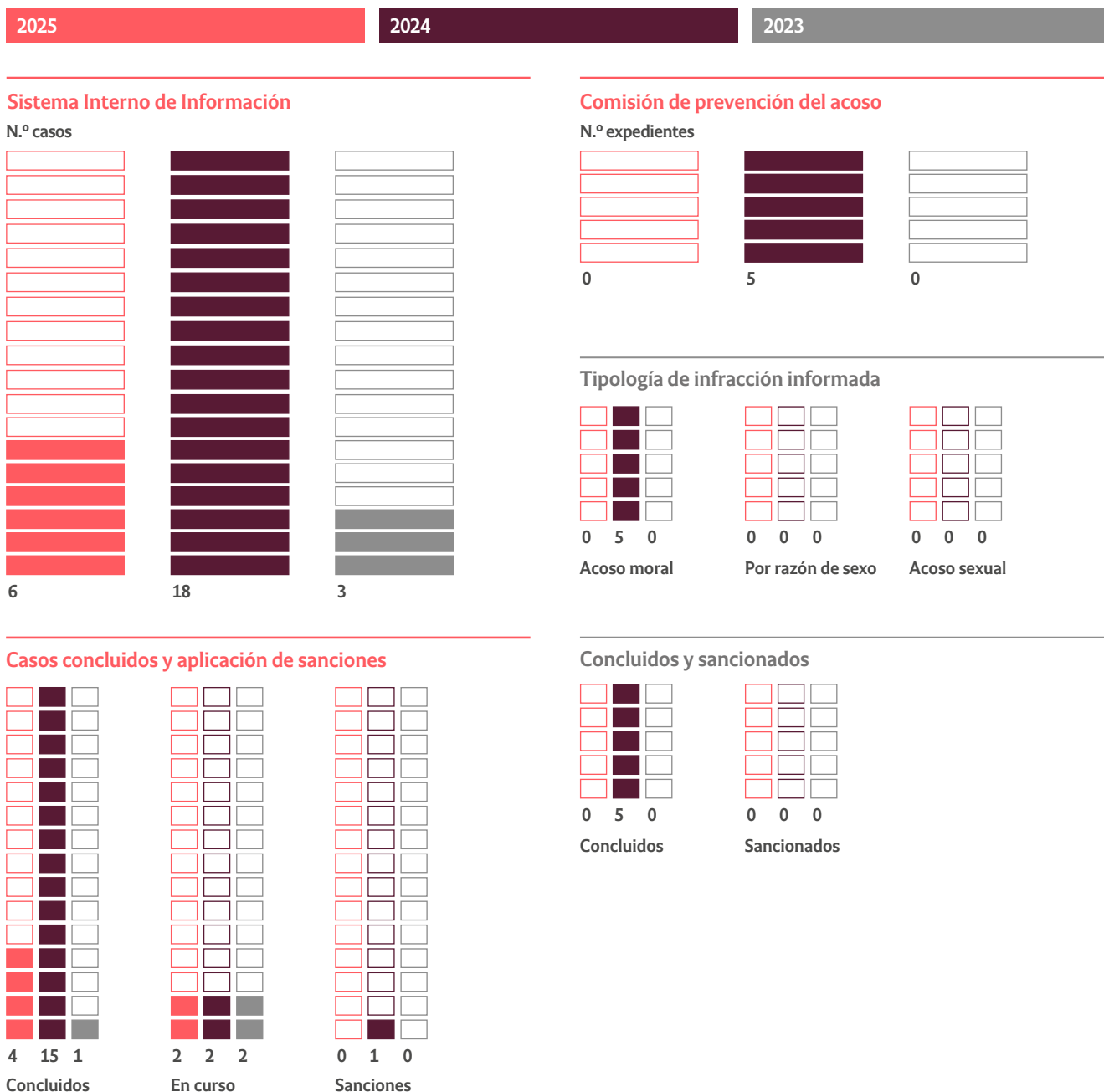
Sistema interno de información (Canal Ético)

Valoramos que nuestros colaboradores y cualquier persona vinculada a la Firma informen sobre posibles irregularidades, incumplimientos o conductas contrarias a la ética y la legalidad.

Cuatrecasas asume los principios de la Directiva (UE) 2019/1937 y de la Ley 2/2023 de Protección del Informante. Así, contamos con un Canal Ético para consultas, dudas, quejas y comunicaciones de posibles infracciones, que está accesible en la intranet, para todos los integrantes de Cuatrecasas y, a través de la web corporativa, para terceros. El canal garantiza la confidencialidad y protección de datos, impide accesos no autorizados y, a elección del informante, asegura el anonimato mediante un buzón de comunicación segura. También se admiten comunicaciones por medios electrónicos, vía telefónica o reuniones presenciales con el responsable del Sistema Interno de Información.

Además, en los contratos de prestación de servicios, facilitamos a los clientes el nombre y contacto del socio responsable como persona de referencia para canalizar cualquier inquietud, queja o información sobre el asesoramiento prestado.

La Política del Sistema Interno de Información, aprobada por el Consejo de Administración, regula el canal ético y la gestión de las informaciones, así como la privacidad de los datos; está disponible en la intranet para los profesionales de Cuatrecasas y, para terceros, en la web corporativa. Existe un procedimiento interno para la gestión de las informaciones y se ha nombrado un responsable del sistema, que ha sido reportado a las diversas autoridades autonómicas competentes.



Lucha contra la corrupción, el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

La política anticorrupción de la Firma se rige por el principio de tolerancia cero con el delito y exige a todas las personas que le prestan servicios que actúen con responsabilidad, integridad, honestidad y transparencia.

Como el resto de las políticas de la Firma, están aprobadas por el Consejo de Administración, son revisadas y publicadas en la intranet, para nuestros profesionales, y en la web corporativa, para los grupos de interés. Además, son objeto de formación periódica para nuestros profesionales.

- **Política anticorrupción y soborno:** con base en ella, se evalúan los riesgos de corrupción en las operaciones para todas las partes interesadas de la Firma. Se analizan admisiones de clientes (incluyendo noticias adversas) para evitar contribuir a prácticas indebidas. Además, se ha implementado un proceso de homologación de proveedores que exige la adhesión al Código de Conducta y responder sobre su comportamiento frente a la corrupción.

- **Política de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo:** se evalúan los asesoramientos a nuestros clientes con base en el riesgo y se aplican medidas de diligencia debida para cumplir con el proceso de admisión de clientes.

Contamos con el trabajo del Órgano de Control Interno y la Unidad Técnica para la prevención del blanqueo de capitales y financiación al terrorismo, que ha seguido reforzándose durante 2025 para asegurar el cumplimiento y afrontar los riesgos asociados a la expansión de negocio, en consonancia con el Plan Estratégico de la Firma.

Además, nuestro canal ético permite comunicar irregularidades vinculadas a corrupción o al blanqueo de capitales y financiación al terrorismo. En 2025 no se han notificado casos relacionados con la corrupción.

Seguridad de la información, privacidad y protección de datos personales

Seguridad de la información: certificación ISO 27001 y Esquema Nacional de Seguridad (ENS) nivel alto

La Firma está firmemente comprometida con la seguridad de la información, garantizando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos, especialmente los relativos a nuestros clientes y a 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 en la Política de Seguridad de la Información como un pilar fundamental de la misma. Realizamos evaluaciones de seguridad basadas en marcos de referencia como, entre otros, el NIST, para reforzar la actualización y los 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. Ello aporta mayor confianza a nuestros

clientes y refuerza un desempeño empresarial sólido, equilibrando riesgo y recursos bajo criterios de proporcionalidad.

Adicionalmente, el cumplimiento del ENS fortalece el nivel de exigencia ya asumido con la certificación ISO 27001:2022, que en 2025 hemos revalidado para los próximos tres años.

En 2025 no se han producido incidentes críticos en lo que respecta a seguridad de la información, privacidad y protección de datos.

Privacidad y protección de datos

Durante los meses de abril y junio de 2025, Cuatrecasas Legal, S.L.P. se ha sometido a una auditoría externa de cumplimiento RGPD/LOPD y GDD y de seguridad conforme al ISO/IEC 27001:2022. El informe de auditoría, de fecha 31 de julio de 2025, ha determinado un nivel de cumplimiento favorable. Tras su cierre, se ha iniciado un plan de mitigación de los *gaps* identificados que se encuentra en fase de implementación.

Adicionalmente, en 2025, se ha iniciado el proyecto de creación del Sistema de Gestión de Privacidad de la Información (SGPI) de Cuatrecasas, que refuerza la solidez ante requerimientos de autoridades, mejora la reputación y la confianza de clientes y socios de negocio, estandariza y controla a nivel internacional



nuestros procesos e integra estándares globales de cumplimiento en materia de protección de datos.

Como medida de control, Cuatrecasas tiene un delegado de Protección de Datos cuyo email es **data.protection.officer@cuatrecasas.com** y que cuenta con un departamento dedicado exclusivamente a supervisar el cumplimiento de estas normativas, estando así disponible para recibir cualquier alerta o incidente relacionado.

Además, se realizan cursos anuales de formación en protección de datos para 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 la intranet y en nuestra web corporativa.

Código de conducta TIC

Informa a nuestros colaboradores de las normas de uso de los sistemas de información y dispositivos digitales, con objeto de proteger y salvaguardar toda la información de la Firma. Dicho código es aplicable tanto dentro como fuera de nuestras instalaciones. Forma parte del catálogo de formación anual en el curso sobre medios informáticos y redes sociales en el entorno laboral.

Asimismo, en 2024, se aprobó una Política interna sobre el uso de la Inteligencia Artificial generativa como herramienta de trabajo, que establece pautas para que todos nuestros profesionales aprovechen las oportunidades que ofrece y mitigar riesgos. Así, solo pueden emplearse aplicaciones expresamente aprobadas por el Despacho y todo resultado generado por la IA debe ser objeto de una revisión rigurosa por un abogado experto.

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 repsonsabilidad, respeto a la ley y regulación tributaria local e internacional, colaboración y transparencia con las autoridades tributarias, y coherencia con los estándares de gobernanza corporativa internacionales. Para información adicional sobre fiscalidad consultar Anexo 6.

Gestión de la cadena de suministro

Estamos adheridos al Pacto Mundial de Naciones Unidas, manteniendo, por tanto, el compromiso de actuar, en toda nuestra esfera de influencia, conforme a principios y valores esenciales de respeto a los derechos humanos, el medioambiente, los derechos laborales y la prevención de la corrupción.

Criterios de contratación de proveedores

Nuestra Política de Compras, aplicable a todas las sociedades que forman parte de la Firma, fija los principios que rigen nuestras decisiones de compra y las relaciones con proveedores para garantizar un marco de responsabilidad común y homogéneo alineado con los valores básicos del Pacto Mundial de respeto a los derechos humanos, el medioambiente, los derechos laborales y prevención de la



corrupción. En el establecimiento de relaciones comerciales resulta esencial la homologación del proveedor, que se lleva a cabo a través de la plataforma GoSupply.

Nuestra estrategia de contratación se basa en procesos de compra justos y relaciones comerciales equilibradas cuyos impactos social, medioambiental y ético son gestionados de manera responsable. Los principios son aplicados, conocidos y respetados en cada paso del proceso. Así, en la contratación de proveedores, el modelo de evaluación garantiza el cumplimiento de los valores ESG con los que estamos comprometidos.

La calificación global del proveedor resulta de la suma de las puntuaciones obtenidas en cada una de las secciones evaluadas (financiero, cumplimiento, y ESG), aplicando la ponderación establecida según el tipo de evaluación correspondiente. El resultado, como factor decisivo, determinará que, en la elección final, en igualdad de servicio y calidad, se priorice a los proveedores con mejor calificación.

Aquellos proveedores que se hallen en conflicto de intereses, relación con personas de responsabilidad pública, sanciones e investigaciones, concurso de acreedores o tengan una valoración de alto riesgo en nuestra plataforma de homologación, requerirán de una valoración específica por parte del área de *Compliance*.

Con nuestros proveedores, mantenemos canales permanentes de diálogo, colaboración y apoyo para contribuir al avance coordinado en el cumplimiento de los estándares de conducta y gestión de riesgos de sostenibilidad acordados con ellos.

Cadena de suministro

La Política de Compras de la Firma articula un conjunto de herramientas para desplegar nuestros principios de gobernanza, gestión del riesgo ambiental y respeto de los derechos humanos, sistema con el que buscamos poder adelantarnos a las exigencias de diligencia debida en derechos humanos, asegurar decisiones de compra alineadas con los objetivos ambientales y climáticos fijados en la Política Medioambiental de la Firma y contar con un sistema interno de cumplimiento que refuerce la vigilancia y la auditoría.

Sobre esa base, nuestros proveedores se agrupan en dos categorías según su peso en la cadena de suministro: sujetos a homologación y no sujetos a homologación. Esta clasificación también determina qué cuestionarios se les remiten, ya que los proveedores más estratégicos o que operan en sectores o geografías de mayor riesgo para la Firma afrontan evaluaciones más exigentes.

Entre las principales herramientas para la gestión de la cadena de suministro cabe destacar las siguientes:

■ Manual de compras

Constituye el eje del proceso de homologación de la Firma. Describe, de principio a fin, el flujo de contratación y homologación que sigue. Además, establece un

marco único y transversal para las adquisiciones, que regula la gobernanza del proceso (toma de decisiones, formalización y seguimiento de la contratación), integra criterios de compra ambientales y sociales alineados con los objetivos ESG de la Firma y fija un sistema de vigilancia y cumplimiento aplicable tanto internamente como a proveedores.

Es un documento interno de cumplimiento obligatorio para todas las personas responsables de compras de la Firma.

■ Plataforma Única de Proveedores y sistema de vigilancia y auditoría integrado con el Área de *Compliance*

La plataforma GoSupply centraliza la homologación de proveedores y es accesible a todo el personal comprador de la Firma. Permite conocer el estado de homologación y la puntuación de cada proveedor, facilitando la comparación y la selección de aquellos más alineados con los principios de la Política de Compras. De este modo, priorizamos la colaboración con proveedores locales en cada jurisdicción en la que operamos y observamos en todo momento el marco normativo nacional aplicable.

Por otro lado, la actividad de vigilancia y las auditorías periódicas se integran en el Sistema de Cumplimiento de la Firma. Además, los proveedores son informados de la existencia del Sistema Interno de Información (Canal Ético), al que pueden comunicar cualquier posible incumplimiento detectado.

■ Sistema de homologación de proveedores

Hemos mantenido el sistema incorporado en 2024, a través de GoSupply, para el proceso de homologación de nuestros proveedores. Este sistema combina: la incorporación de nuestro Código de Conducta y de preguntas específicas definidas por la Firma, la integración con terceros (Dow Jones, Iberinform, etc.) para contrastar la información aportada por el proveedor, la verificación de la autenticidad de la documentación presentada y la disponibilidad de información en tiempo real sobre posibles alertas en materia de cumplimiento normativo y de gestión de impactos medioambientales y de derechos humanos.

Asimismo, en 2025 se ha implementado un módulo de alertas para detectar incidencias a lo largo de todo el proceso y se han realizado verificaciones para confirmar el cumplimiento de las acciones a las que se habían comprometido los proveedores en el momento de su homologación.

Este marco permite acordar con los diferentes proveedores unos estándares de conducta alineados con los de la Firma, en materia de cumplimiento normativo, medio ambiente y derechos humanos (incluidos los laborales). También facilita su evaluación y homologación según el perfil de riesgo y grado de alineamiento con criterios ambientales, sociales y de gobernanza e incorpora criterios de exclusión de compra y/o planes de mejora y seguimiento.



Hitos significativos durante 2025

En 2025 hemos dado los siguientes pasos en la implementación del nuevo sistema de gestión de la cadena de suministro:

■ Actualización del Manual de compras

Se ha actualizado el Manual de Compras, modificando el proceso relativo al flujo de homologación, e incorporando las herramientas que actualmente empleamos como, por ejemplo, nuestra plataforma de homologación de proveedores (GoSupply).

■ Formación

Durante 2025 se ha dado formación sobre el proceso de homologación bajo los nuevos estándares de la Firma a los responsables de compras, quienes, entre otras medidas, deben garantizar la alineación de Manual y Política de Compras en sus operaciones de compra, así como realizar el seguimiento del proceso de homologación.

■ Proveedores homologados

Al cierre de 2025, el proceso de homologación de proveedores de Cuatrecasas muestra un avance sólido: de los 400 proveedores registrados en la plataforma GoSupply, 366 han completado el correspondiente proceso de evaluación y obtenido la homologación, lo que representa un 92% del número total sometido al procedimiento. Las cifras son fiel reflejo de la consolidación del modelo de gestión de proveedores y la capacidad de la Firma para asegurar estándares homogéneos en su cadena de suministro.

■ Evaluación ambiental y social de proveedores 2025

Se ha evaluado el desempeño de 366 proveedores en materia ambiental y social. En ambos ámbitos, los resultados confirmaron el cumplimiento de los criterios establecidos por la Firma. Entre los proveedores homologados, el 100% superó los requisitos ambientales y sociales exigidos.

Considerando el total de proveedores registrados en GoSupply, el 92% superó el filtro ambiental y social, mientras que el 8% restante continúa en proceso de homologación y, por tanto, no puede darse por superado dicho filtro hasta su conclusión. No se identificaron impactos ambientales negativos significativos en la cadena de suministro, por lo que no fue necesario acordar planes de mejora en este ámbito.

En el ámbito social, se identificaron 38 proveedores con impactos negativos significativos y el total de estos impactos en la cadena de suministro ascendió a 65. Con todos los proveedores identificados se acordaron acciones de mejora en el ámbito social y en ningún caso se puso fin a relaciones comerciales por las alertas sociales detectadas.

■ Acciones futuras

En 2025 se ha mantenido en España y Portugal el proceso de homologación de proveedores. Hasta la fecha, se

ha integrado el 100% de los proveedores del ámbito de organización dentro de la Firma y se prevé la futura inclusión de los proveedores restantes en la herramienta de homologación.

A corto plazo, se trabajará en la incorporación de proveedores vinculados a la actividad de la firma en Latinoamérica, así como en la rehomologación de un volumen significativo de proveedores que, en su momento, ya superaron nuestro proceso de homologación.

Asimismo, está prevista la incorporación de nuevos módulos a la herramienta de homologación, que permitirán integrar procesos adicionales, aumentar la eficiencia y reforzar el compromiso de Cuatrecasas con la homologación de proveedores.

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

Nuestra actividad, tanto en Cuatrecasas como en las sociedades vinculadas, se centra en la prestación de servicios jurídicos y en los servicios auxiliares o complementarios que les sirven de soporte. Al no desarrollar labores de transformación ni de distribución de bienes físicos, el impacto de nuestras compras en la cadena interna de creación de valor resulta limitado.

Del total del gasto de gestión corriente, destacan las siguientes partidas por su relevancia: alquileres (26% del consumo), tecnología (9%, que engloba comunicaciones, mantenimientos, licencias y dominios, así como aplicaciones informáticas), instalaciones (9%, incluyendo obras nuevas, mantenimientos, suministros, limpieza y seguridad) y desplazamientos profesionales (10%). Un 17% del consumo corresponde a los aprovisionamientos necesarios para el desarrollo de nuestra propia actividad, tales como bases de datos, servicios profesionales externos y traducciones. El 29% restante se vincula con otros aprovisionamientos, principalmente servicios.

En cuanto a la distribución del consumo por jurisdicciones, España concentra el 85%, Portugal representa el 5% y las oficinas de Latinoamérica acumulan el 10% restante. Todas las oficinas contempladas tienen la consideración de ubicaciones con operaciones significativas dentro de nuestra cadena de suministro. El resto de oficinas no se incluyen en este cálculo.

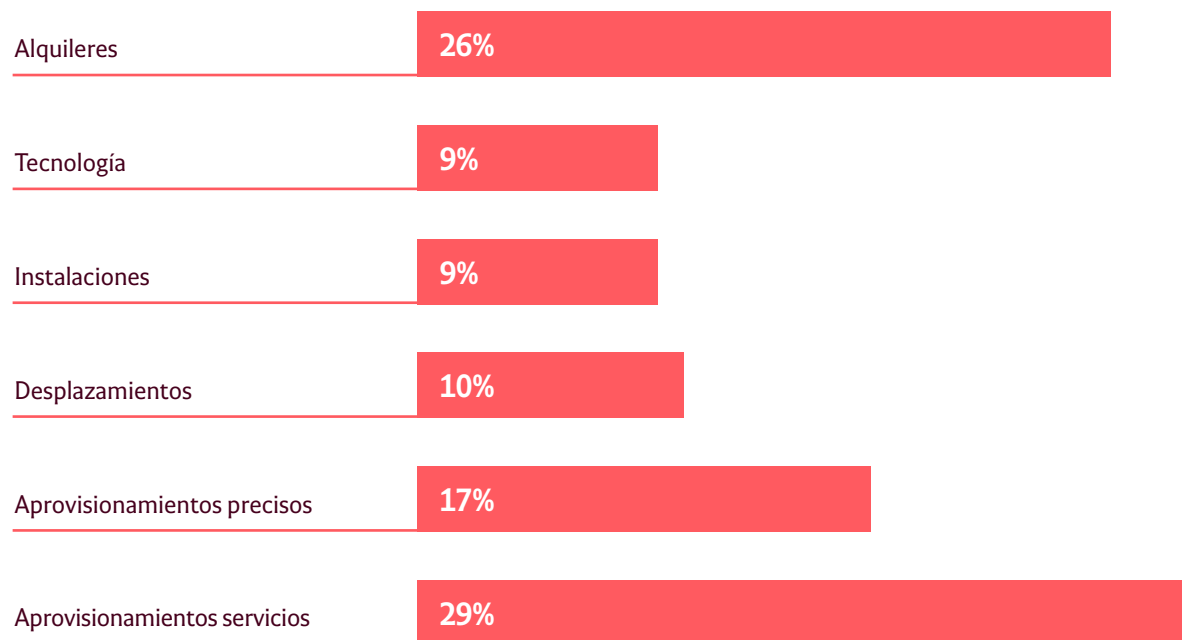
Dada la heterogeneidad de los servicios requeridos y el peso específico del proceso de aprovisionamiento, el despacho opera con un modelo descentralizado en el que cada área de la organización dispone de amplia autonomía para gestionar sus adquisiciones. Esta configuración fomenta la contratación local en cada jurisdicción donde contamos con presencia, considerando como ámbito de contratación el país en el que nos encontramos establecidos.



Aproximadamente el 90% del gasto de gestión corriente incurrido a nivel global se destina a proveedores radicados en los países donde se ubican nuestras oficinas.

Las excepciones significativas a las compras nacionales se circunscriben a los siguientes supuestos: prestación de servicios profesionales y de consultoría por parte de terceros, adquisición y uso de licencias de software, determinados servicios tecnológicos de gestión y almacenamiento de información, y ciertas adquisiciones de bienes tangibles que, por su naturaleza o singularidad, no pueden ser suministrados localmente. Las compras internacionales representan aproximadamente el 10% del total de bienes y servicios adquiridos a nivel global.

Cumplimos con el marco normativo nacional aplicable en cada uno de los países en los que operamos en materia de adquisición de bienes, contratación de servicios y subcontratación de personal. Durante el ejercicio 2025 no se han registrado cambios significativos en el porfolio de proveedores contratados. A la fecha de cierre del ejercicio, no tenemos constancia de modificaciones relevantes por parte de nuestros suministradores en lo relativo a la estructura de su capital social, sus relaciones laborales o sus cadenas de aprovisionamiento.





Las personas en el centro



Principios de la gestión de nuestro equipo

En 2025, para asegurar su cumplimiento medible y mejora continua, damos continuidad y reforzamos unos principios que garantizan:

- Un entorno que, en todo momento, asegure el pleno ejercicio de los derechos laborales y el cumplimiento de la legislación vigente, con diligencia debida en derechos humanos, evaluación periódica de riesgos y disposición de canales confidenciales de escucha y resolución.
- Un puesto de trabajo seguro, digno y saludable, en el que se hace una evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales, se da una formación específica y existen programas de bienestar que incluyen salud mental y conciliación.

- Un entorno diverso e inclusivo, con tolerancia cero a la discriminación, análisis periódico de brechas salariales y procesos de selección y promoción basados en méritos y capacidades.
- Acceso al desarrollo profesional en igualdad de oportunidades, con itinerarios de aprendizaje.

Para garantizar la efectividad de estos puntos, reforzamos la gobernanza con objetivos e indicadores tanto cuantitativos como cualitativos (seguridad y salud, rotación, formación, igualdad y diversidad) y reporte transparente de avances y planes de mejora. Nuestra Política de Recursos Humanos es pública y se ha actualizado en 2025 para reflejar estos compromisos.

Derechos humanos

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

- Formación, sensibilización y divulgación en materias como diversidad, protección de datos, seguridad de la información, prevención del acoso, etc. Este año se ha diseñado y publicado un nuevo curso sobre igualdad de género, vinculado a nuestro nuevo Plan de Igualdad.
- 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

Mantenemos unos procesos de selección de talento que, basados en criterios objetivos y verificables a lo largo de todo el ciclo, son garantía de objetividad, imparcialidad y profesionalidad.

En selección, consolidamos metodologías estandarizadas de evaluación y promovemos la incorporación de jóvenes recién graduados y la diversidad en su sentido más amplio, con especial atención a la paridad de género y a la inclusión de personas con discapacidad. Todo ello apoyado en pruebas de evaluación competencial adaptadas a los diversos territorios, paneles de entrevistas y registros trazables de decisiones.

En contratación, priorizamos la adecuación entre competencias y función del puesto, igualdad de oportunidades y experiencia de la persona candidata, con procesos transparentes y cuestionarios para conocer como valoran cada parte de nuestro proceso. Afianzamos programas de prácticas y primeros empleos que facilitan la empleabilidad juvenil y el relevo generacional.

Nuestro sistema retributivo se rige por la competitividad externa y la equidad interna, con marcos salariales por colectivos y territorios que se actualizan de forma periódica para asegurar condiciones acordes al mercado. Las decisiones sobre evolución y crecimiento de cada persona se basan en



datos ligados a su cumplimiento de objetivos y valoración competencial, todo ello recogido en un sistema de *feedback* continuo.

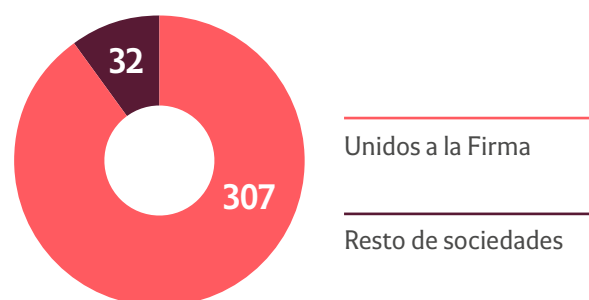
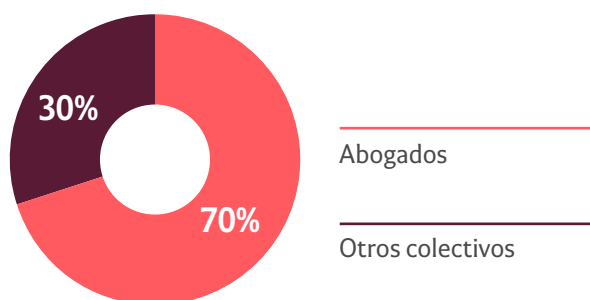
En 2025 hemos iniciado un análisis retributivo con foco en nuestros equipos corporativos para contrastar la posición que tenemos frente al mercado y fortalecer la consistencia interna.

Anualmente revisamos la retribución de todos los colaboradores con objeto de reconocer el desempeño y mantener la competitividad. Estas decisiones se adoptan

de acuerdo a criterios homogéneos, documentación de soporte y supervisión de Recursos Humanos, garantizando un proceso alineado con nuestros principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Crecimiento

En 2025 hemos incorporado a nuestro equipo 339 personas, un 70% lo han hecho como abogados y un 30% en el resto de los colectivos. La mayoría de las nuevas incorporaciones (307 personas) se producen en la Firma (Anexo 3).



Número total de empleados	2025					2024					2023				
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total
Socios (cuota)	49	19%	210	81%	259	48	19%	209	81%	257	48	19%	207	81%	255
Abogados	596	53%	530	47%	1.126	606	53%	537	47%	1.143	564	52%	531	48%	1.095
Paralegales	30	88%	4	12%	34	40	87%	6	13%	46	41	91%	4	9%	45
Secretarias	188	98%	4	2%	192	186	98%	4	2%	190	177	99%	1	1%	178
Organización	294	64%	163	36%	457	280	65%	152	35%	432	262	67%	131	33%	393
Total	1.157	56%	911	44%	2.068	1.160	56%	908	44%	2.068	1.092	56%	874	44%	1.966

Colaboración con universidades y programas de prácticas

En línea con nuestro compromiso con el talento joven y la formación práctica y teórica, reforzamos anualmente nuestra colaboración con universidades. Mantenemos acuerdos y actividades con universidades públicas y privadas y participamos en ferias y encuentros sectoriales mediante talleres jurídicos y de habilidades, mesas redondas, programas de prácticas, visitas de alumnos y experiencias de *shadowing*. Estas actuaciones acercan a los estudiantes a la realidad del ejercicio profesional en Cuatrecasas.

En 2025 hemos desarrollado iniciativas en más de 45 universidades de 7 países, integradas en nuestra estrategia de atracción y selección. En este marco, hemos invertido grandes esfuerzos en la incorporación de estudiantes en prácticas, con una apuesta clara por su formación: acogimos a más de 300 estudiantes de

Derecho en distintas oficinas y a más de 60 estudiantes en áreas corporativas, que se integraron en equipos de organización y recibieron acompañamiento, mentorización y evaluación y *feedback*, con el objetivo de consolidar competencias jurídicas, digitales y transversales relevantes para su desarrollo profesional.

Asimismo, promovemos la excelencia académica y la detección temprana de talento a través de competiciones y programas propios. Por decimosexto año consecutivo, organizamos la edición nacional del Philip C. Jessup International Moot Court Competition, un referente que reúne a estudiantes de Derecho de las principales universidades españolas en un entorno de alta exigencia técnica. Del mismo modo, celebramos la quinta edición del Cuatrecasas Challenge, competición de alcance nacional orientada a identificar perfiles sobresalientes en Derecho empresarial; en esta convocatoria se seleccionaron a 16 candidatos finalistas para un proceso intensivo de evaluación y desarrollo.



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, está diseñado para favorecer la cualificación y habilidades de nuestros profesionales. En 2025 se ha desarrollado una nueva formación en materia de igualdad de género.
- La formación cubre aspectos jurídicos y técnicos propios de cada puesto o función, habilidades tecnológicas, de colaboración y relacionales, así como programas que refuerzan nuestra seña de identidad, cultura y valores corporativos.

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.
- Acompañamos a cada equipo y a cada profesional en la gestión eficiente de sus planes de carrera mediante la figura del HRBP, quien actúa como enlace estratégico entre dirección y empleados, asegurando la alineación con los objetivos organizacionales, fomentando el desarrollo del talento y ofreciendo asesoramiento personalizado en materia de evolución profesional.

Actualizaciones estratégicas en formación

- **Rebranding:** acompañados en una primera fase de diagnóstico por una consultora, llegamos a la conclusión de que teníamos la oportunidad de generar una nueva marca, Campus Cuatrecasas, y posicionarla interna y externamente. Entre finales de 2024 y principios de 2025 se ha publicado internamente esta nueva marca, se ha rediseñado el *branding* y nos hemos dotado de un nuevo estilo de comunicación más fresco y directo, que nos ayude a conectar mucho mejor con las nuevas generaciones.
- **Idiomas:** en 2025 hemos puesto en marcha un nuevo programa para la mejora del nivel de idiomas. Desde hacía más de 15 años, nuestra política para mejorar el

nivel de inglés de los colaboradores había consistido en otorgar una ayuda económica a aquellos que cumplieran con una serie de requisitos. Una vez obtenida la ayuda, estos podían escoger libremente su proveedor de entre una bolsa de más de 200 previamente homologados. El crecimiento del Despacho, en términos tanto de personas como de territorios, hizo necesario revisar este sistema para (i) garantizar el aprovechamiento de los recursos invertidos y (ii) homogeneizar la calidad de las clases. Tras un proceso de licitación de un año de duración (2024) en el que participaron 22 proveedores, hemos apostado por un único *partner* en idiomas. Este nuevo programa nos aporta un sistema de resolución y seguimiento mucho más ágil y eficiente. Los criterios para optar al programa son mucho más claros y se reducen las incidencias.

Horas de formación

	51.188 horas de formación
	1.985 colaboradores
	27,80 horas de media por colaborador

La inversión en formación durante 2025 ha sido de 2,8 millones de euros, un 4,7% sobre los gastos de gestión corriente, que representa una ligera disminución respecto del año anterior.

Horas de formación	Horas ofertadas	% horas ofertadas	Horas asistidas	% horas asistidas
Desarrollo de competencias	8.549	64%	23.886	47%
Habilidades digitales	241	2%	2.643	5%
Técnico - Jurídico	4.437	33%	21.001	41%
Valores, cultura y buen gobierno	97	1%	3.658	7%
	13.324		51.188	

Nota: Horas de formación correspondientes a Cuatrecasas sin incluir Rauda.



Proceso de evaluación

El sistema de *feedback* continuo es una herramienta fundamental para la gestión proactiva del desarrollo profesional, adaptada a los planes de carrera específicos de cada colectivo. El sistema se apoya en una herramienta tecnológica que facilita el seguimiento del desempeño y permite a los equipos tener una visión transparente y personalizada del progreso en tiempo real. Este año hemos implementado adaptaciones en los colectivos de asociados y consejeros, alineándolas con las actualizaciones de sus respectivos planes de carrera, lo que refuerza nuestro compromiso con el crecimiento personal y profesional.

En el caso de los abogados, el sistema permite realizar un seguimiento detallado de su desempeño a través de indicadores vinculados a la productividad, la dedicación al cliente, la eficiencia y el desarrollo de habilidades clave en cada categoría profesional. Para los demás colectivos el *feedback* continuo se estructura en torno a valoraciones realizadas por los responsables y terceros involucrados, así como al cumplimiento de los objetivos establecidos al inicio del ejercicio.

A lo largo de todo el año, el *team leader* ejerce un papel clave como guía y apoyo profesional, facilitando un diálogo abierto y constructivo. Muestra de nuestro compromiso con la excelencia es que el 100% de nuestros profesionales ha recibido evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional, adaptadas a las necesidades y objetivos de cada uno.

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. El programa 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 2025 hemos ofrecido este programa a 11 profesionales, de los cuales 10 se han adherido y han realizado entre 1 y 3 sesiones de acompañamiento interno. 6 de ellos han salido de Cuatrecasas con una oportunidad profesional alternativa.

Recursos Humanos gestiona también aquellas oportunidades profesionales remitidas por clientes y contactos de la Firma para tratar de reubicar a colaboradores. En 2025 se ha trabajado con los equipos para asegurar que se centralizaba el mayor número posible de oportunidades. Hemos pasado de gestionar 16 a 30 ofertas de este tipo y hemos cubierto 3 de ellas con colaboradores del Despacho.

Igualdad, diversidad e inclusión

Plan de Igualdad

Cuatrecasas reafirma su compromiso con la igualdad de género como principio esencial de nuestra cultura corporativa. Durante el ejercicio, hemos presentado el nuevo **Plan de Igualdad 2025-2028**, que refuerza nuestra apuesta por la igualdad, dando visibilidad a las medidas actualizadas e impulsando la sensibilización de toda la plantilla con la consolidación de un entorno de trabajo respetuoso, inclusivo y libre de sesgos.

Principios rectores

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

- **No discriminación:** asumimos y respetamos la diversidad con la promoción y la garantía de no discriminación por razón de edad, sexo, identidad de género, ideología y opinión, religión, nacionalidad o cualquier otra condición personal, física o social.
- **Igualdad de oportunidades:** garantizamos la igualdad de oportunidades a través de medidas proactivas y transversales en todas las áreas y ámbitos de la gestión de los recursos humanos.
- **Igualdad de género en el desarrollo profesional:** promovemos la igualdad de género en el acceso, formación y promoción profesional, con el objetivo clave de alcanzar la paridad en el *partnership* y en las posiciones de gestión.



- **Conciliación y flexibilidad:** implantamos medidas de trabajo flexible que promueven la conciliación profesional y personal de nuestros colaboradores.

Trayectoria y evolución

Desde la aprobación de nuestro primer Plan de Igualdad en 2012, hemos avanzado significativamente en esta materia con iniciativas como el programa Smart Work, la formación en diversidad y la adhesión a REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI). El nuevo Plan de Igualdad 2025-2028, de obligado cumplimiento según la normativa española, se encuentra publicado en nuestra página web, tiene vocación de aplicación global a toda la Firma y recoge medidas que, en su gran mayoría, serán aplicables a todos los colaboradores. Este Plan ha sido elaborado en colaboración de todas las partes implicadas, y su éxito dependerá del esfuerzo conjunto de todos los profesionales de la Firma.

Principales áreas de acción

El Plan de Igualdad 2025-2028 se articula en torno a diez áreas de actuación prioritarias, con objetivos específicos y medibles:

- **Selección y contratación:** fomentamos procesos de selección libres de sesgos, publicitando nuestro compromiso con la igualdad en todas las ofertas de empleo, formando a los responsables de selección para eliminar sesgos de género y priorizando la contratación de mujeres en áreas donde estén infrarrepresentadas.
- **Clasificación profesional:** aseguramos siempre la objetividad en la clasificación profesional y el uso de un lenguaje inclusivo en las descripciones de puestos.
- **Formación:** ofrecemos formación continua en igualdad de oportunidades a todos los empleados y a las nuevas incorporaciones, garantizando el acceso a ellas dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación.
- **Promoción profesional:** garantizamos el seguimiento de criterios objetivos y transparentes en las decisiones de promoción, fomentando la visibilidad y el liderazgo de mujeres en la Firma.
- **Retribución:** realizamos auditorías retributivas anuales para garantizar la igualdad salarial y eliminar cualquier discriminación indirecta en la retribución variable.
- **Conciliación y corresponsabilidad:** mantenemos el teletrabajo y la flexibilidad horaria para favorecer el disfrute corresponsable de los derechos de conciliación.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:** difundimos y damos formación sobre el protocolo de acoso, con objeto de garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.
- **Salud laboral:** introducimos la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales y proporcionamos recursos específicos para la salud mental y el bienestar emocional.
- **Comunicación y lenguaje inclusivo:** disponemos de un manual interno de lenguaje inclusivo y revisamos todos los documentos y comunicaciones para evitar lenguaje sexista.
- **Apoyo a las víctimas de violencia de género:** sensibilizamos a la plantilla en este asunto y, además, establecemos colaboraciones con entidades especializadas, garantizando la aplicación de derechos y mejorando el protocolo de protección.

Avances en la paridad de género

Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad 2025-2028, el 1 de enero de 2025, hemos llevado a cabo un seguimiento riguroso de las 42 medidas contempladas.

- **Formación en sesgos inconscientes:** hemos implementado programas de formación sobre sesgos de género en colaboración con el Institut de Formació Continua IL3 de la Universitat de Barcelona, con objeto de identificar y abordar los sesgos que podrían influir en los procesos de selección y promoción.
- **Formación en igualdad:** dirigido a todos los colaboradores con relación laboral en España, hemos lanzado y programado 'Sensibilización en materia de igualdad', curso obligatorio que tiene como objetivo formar a la plantilla sobre los conceptos fundamentales en materia de igualdad y dar a conocer los objetivos y medidas del Plan de Igualdad.
- **Desarrollo directivo femenino:** hemos celebrado IMPULSA, programa de desarrollo directivo presencial de 16 horas diseñado específicamente para socios y socias, centrado en herramientas de liderazgo de equipos y gestión del cambio. Asimismo, hemos participado nuevamente (lo hacemos desde 2015) en el programa PROMOCIONA, organizado por la CEOE y ESADE, cuyo objetivo es hacer que más mujeres alcancen puestos de alta dirección.
- **Sistemas de evaluación equitativos:** hemos implementado ajustes en las fichas individuales de *Feedback Continuo* para neutralizar posibles penalizaciones derivadas del ejercicio de derechos de conciliación. Los objetivos e indicadores clave se adaptan para profesionales de nueva incorporación o con incapacidad temporal, prestaciones por nacimiento, reducciones de jornada u otras situaciones. El Comité de Evaluación trabaja con indicadores reales y elevados para garantizar evaluaciones objetivas.
- **Prevención del acoso:** Hemos difundido entre todos los colaboradores de la Firma el nuevo Protocolo de Prevención del Acoso, que amplía el alcance de las conductas prohibidas, incluyendo el acoso discriminatorio y el ciberacoso, y refuerza las medidas de protección, seguimiento y confidencialidad. Actualmente estamos trabajando en una formación obligatoria dirigida a identificar, prevenir, evitar y denunciar situaciones de acoso.



- **Salud laboral con perspectiva de género:** hemos integrado la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, incluyendo evaluación de riesgos, seguridad vial, vigilancia de la salud, ergonomía y formación. Además, hemos realizado campañas de comunicación sobre patologías y hábitos saludables con enfoque de género, como el Día de la Menopausia, el Día de la Prevención del Cáncer de Próstata y campañas sobre riesgo cardiovascular.
- **Beneficios y conciliación:** hemos enviado a todos los colaboradores de España una guía completa de beneficios que incluye el Plan de Retribución Flexible, la política Smart Work, servicios de salud y el programa Cuatrecasas Sport Club. Hemos mejorado, además, la oferta de retribución flexible incorporando nuevos productos como Seguro Dental y Seguro Mascota, y optimizado el uso de la tarjeta Compensa para gastos de transporte y comida.

Formación en igualdad

Este año hemos diseñado una nueva formación en materia de igualdad de género, dirigida a todos los empleados de nuestras oficinas de España. Además, este contenido también se pone a disposición de las nuevas incorporaciones en España.

También realizamos diferentes sesiones de sensibilización:

- 'Más allá de lo visible. Diversidad e inclusión en las organizaciones': en alianza con la Fundación Eurofirms, llevamos a cabo una sesión de sensibilización que, basada en testimonios y vivencias personales, se diseñó para actuar como palanca de cambio, impulsando la reflexión sobre el propio comportamiento, reduciendo sesgos y fortaleciendo la empatía hacia las personas con discapacidad.
- Los equipos de formación y selección se han formado en diferentes aspectos de sus prácticas para que sus procesos sean más inclusivos. De la mano de expertos de la Fundación Prevent han recibido formación en (i) accesibilidad e inclusión para personas con discapacidad en contextos formativos y (ii) conceptos fundamentales y aspectos claves para una selección de talento inclusiva. Además, todo el equipo de selección ha participado en una sesión de trabajo con expertos de la Fundació Institut de Formació Contínua de la Universitat de Barcelona, centrada en analizar el proceso de selección actual y valorar nuevas acciones para hacerlo más inclusivo.

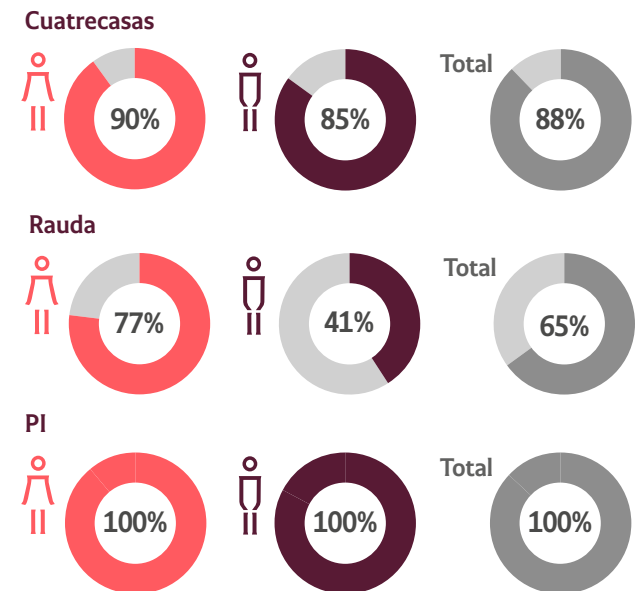
Smart Work

Desde noviembre de 2021 contamos con Cuatrecasas Smart Work, nuestro modelo de trabajo flexible en el que se combina presencialidad y teletrabajo de adhesión voluntaria y cuya adhesión, desde su lanzamiento, ha sido muy sólida.

A finales de 2025 se ha hecho una revisión del modelo para reforzar la colaboración presencial y, al mismo tiempo,

mantener el equilibrio entre la flexibilidad y la coordinación efectiva de los equipos. Estos ajustes se van a aplicar en 2026, con objeto de preservar la flexibilidad y la corresponsabilidad, reforzando la cohesión y la calidad del servicio.

Tasa adhesión Smart Work 2025



Inclusión de personas con discapacidad

Cuatrecasas mantiene un firme compromiso con la integración laboral de personas con discapacidad en todas las jurisdicciones donde opera. Si bien cuenta con oficinas en múltiples países, este apartado se centra en España y Portugal por ser las jurisdicciones donde, dado el tamaño de las plantillas locales, resultan de aplicación las cuotas obligatorias de reserva de empleo para personas con discapacidad establecidas por la normativa vigente.

ESPAÑA

La normativa española establece que las empresas con cincuenta o más trabajadores deben garantizar que al menos el 2% de su plantilla esté compuesta por personas con discapacidad (grado igual o superior al 33%). Cuatrecasas Legal, S.L.P. cuenta con un certificado de excepcionalidad vigente que acredita el cumplimiento mediante medidas alternativas.

Con un promedio de 1.201 trabajadores (promedio de trabajadores, en régimen laboral, de cada mes del año y centro de trabajo, calculado según normativa aplicable) durante 2025, la obligación legal de reserva asciende a 24 puestos. Actualmente, la firma tiene contratadas a 20 personas con discapacidad igual o superior al 33%, lo que representa un 1,66% de la plantilla. Para completar la cuota legal, se aplican medidas alternativas equivalentes a la contratación de 30 trabajadores con discapacidad, mediante contratos mercantiles con centros especiales de empleo, así como donaciones y acciones de patrocinio a fundaciones dedicadas a la inserción laboral de este colectivo.



De las personas contratadas con discapacidad, dos son nuevas incorporaciones en 2025: una a través de nuestra colaboración con Fundación Prevent y otra mediante proceso de selección estándar con los ajustes razonables correspondientes. Además, hemos acogido a cinco personas en prácticas en los departamentos Público, Conocimiento e Innovación y Control de Gestión.

En 2025, por octavo año consecutivo, hemos mantenido el Certificado Plata DisCert (verificado por ICDQ), que nos acredita como una empresa responsable con la discapacidad.

	2025	2024	2023
Contratación directa (plantilla)	1,66%	1,60%	1,44%
Contratación CETs (aportación)	600.3454 €	645.912 €	685.688 €

PORTUGAL

La normativa portuguesa establece cuotas del 1% o 2% de reserva para personas con discapacidad según el tamaño de la empresa, siendo el umbral mínimo de aplicación 75 trabajadores y requiriendo un grado de discapacidad igual o superior al 60%.

A 31 de diciembre de 2025, Cuatrecasas Portugal contaba con 73 personas con contrato laboral, situándose por debajo del umbral que activa la obligación de cuota. No obstante, la firma tiene contratadas a cinco personas con discapacidad, un 6,8% de la plantilla, superando ampliamente los estándares legales. En 2025 se ha incorporado un nuevo colaborador fruto de nuestra colaboración con la Associação Salvador.

Acciones y colaboraciones

A lo largo del 2025 se ha seguido llevando a cabo diversas acciones con el fin de reforzar nuestra cultura inclusiva, sensibilizar a nuestros equipos y fomentar 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.

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 89 candidatos que optaban a la beca, identificando 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.
- Formación e inclusión de personas con discapacidad: reforzamos nuestro compromiso con la formación inclusiva mediante programas que combinan capacitación técnica y empleabilidad. En 2025, participamos como docentes en el programa de asistente jurídico para personas con discapacidad intelectual de la Fundación Esfera y la Universidad Rey Juan Carlos, impartiendo módulos de Introducción al Derecho Civil, Derecho de Obligaciones y Contratos y régimen del alquiler. También, un año más, colaboramos con el Aula de Emprendedores de la Fundación Prevent y Esade, un itinerario orientado a emprendedores con discapacidad que ofrece formación de alto nivel y acompañamiento en la puesta en marcha de proyectos empresariales.
- Colaboración con el centro de educación de alumnos con necesidades especiales Colegio María Corredentora: por segundo año consecutivo incorporamos a dos alumnos en prácticas para desarrollar actividades administrativas en uno de nuestros grupos de trabajo.
- Centros Digital Solutions: contamos con dos centros gestionados por unidades especiales de empleo, la Fundación Joia en la oficina de Barcelona y la Fundación A La Par en la oficina de Madrid.
- 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.
- Por segundo año hemos promovido la visibilización y sensibilización sobre discapacidad, destacando una sesión para toda la Firma el Día de la Discapacidad y la acogida en nuestras oficinas del acto institucional del Día Internacional del Autismo de la entidad organizadora Aprenem Autisme.

Equidad educativa y oportunidades de desarrollo profesional

Desde Cuatrecasas se trabaja para que todos los individuos puedan tener acceso a la educación, con independencia de su situación económica. Por ello se han desarrollado becas y programas de apoyo financiero para estudiantes con dificultades económicas que deseen formarse y desarrollarse profesionalmente en la Firma. Nuestras acciones incluyen:

- **Colaboración con universidades:** su objetivo es apoyar a estudiantes en riesgo de exclusión social y con necesidades especiales, promoviendo su participación en programas de orientación, mentorización y empleabilidad, y facilitando su acceso a oportunidades de prácticas y primer empleo en el sector jurídico.



- **Beca Horizonte:** en 2025 se han concedido dos becas, de 4.000 euros cada una, para favorecer la autonomía personal de estudiantes de Derecho con buen rendimiento académico, cubriendo total o parcialmente gastos de formación complementaria, material académico, equipamiento informático y conexión a internet, entre otros. En 2025 se produjo la integración de esta beca en la Fundación Cuatrecasas con objeto de mejorar su gobernanza y transparencia, alinear su gestión con los fines fundacionales y reforzar su alcance, sostenibilidad e impacto social. A partir de su integración, el programa pasa a denominarse Beca Manuel Olivencia, manteniendo los requisitos de elegibilidad y ampliando el número de ayudas.
- **Beca Manuel Olivencia:** programa de ayudas económicas diseñado para facilitar el acceso a los estudios de Derecho y al Máster de Acceso a la Abogacía. Mantiene los criterios de elegibilidad de la anterior Beca Horizonte y amplía en 2026 el número de ayudas, pasando a ser cuatro las becas entregadas, de 4.000 euros cada una.

Compromiso con la diversidad, igualdad e inclusión: Plan LGTBI

En coherencia con nuestro compromiso con la diversidad, la igualdad de trato y la inclusión en el entorno laboral, desde enero de 2025 hemos avanzado en el diseño y negociación de un Plan LGTBI, que constituye un elemento relevante de nuestra estrategia social y de sostenibilidad.

El Plan LGTBI tiene como objetivo garantizar un entorno de trabajo inclusivo, seguro y respetuoso, y promover la igualdad real y efectiva de oportunidades para todas las personas trabajadoras, con especial atención a la protección de los derechos de las personas LGTBI y a la prevención de cualquier forma de discriminación.

La elaboración del plan se ha realizado en cumplimiento de lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y en el Real Decreto 1026/2024, que regulan la obligación de las empresas de más de 50 personas trabajadoras de adoptar un conjunto planificado de medidas dirigidas a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. En este marco normativo, la

negociación colectiva ha sido un elemento clave del proceso, desarrollada con el sindicato UGT, en su condición de sindicato más representativo.

De conformidad con el artículo 6.4 del Real Decreto 1026/2024, se ha impulsado la constitución de una comisión negociadora como órgano paritario encargado de la elaboración, validación y posterior seguimiento de la implementación del Plan LGTBI.

En la actualidad, el plan se encuentra en su fase final de validación por parte del sindicato UGT, tras un proceso de continua colaboración en su diseño. Está previsto que su implantación se lleve a cabo a comienzos de 2026, lo que supondrá un avance significativo en el fortalecimiento de nuestras políticas de diversidad e inclusión y en el cumplimiento de nuestros compromisos ESG en el ámbito social.

En 2025, hemos acogido en nuestra oficina de Madrid la entrega de los premios Top líderes LGBTI+ España 2025, impulsados por la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI) y *Actualidad Económica*, la revista de información económica del diario *El Mundo*. Coincidiendo con el Día de los Derechos Humanos, hemos obtenido el reconocimiento de estar entre las 25 empresas que, de manera destacada, han contribuido al impulso de políticas inclusivas y a la igualdad de oportunidades en los entornos laborales.

A lo largo de 2025, hemos reforzado este compromiso mediante diversas iniciativas que han impulsado la sensibilización, participación y visibilidad del colectivo LGTBI+ en la Firma y en el entorno profesional. A lo largo del año se han desarrollado actividades de sensibilización vinculadas al deporte inclusivo, como las sesiones de 'Escalada para Tod@s' en Madrid, que combinan actividad física con formación en diversidad; se ha dado continuidad al nuevo ciclo 'Vidas Arcoíris', con encuentros dedicados a visibilizar experiencias y trayectorias de personas LGTBI+ en distintos ámbitos; y hemos participado en foros externos de referencia, como la conferencia del Colegio de Abogados de Portugal centrada en los derechos humanos de las personas LGTBI+. Estas iniciativas se han complementado con la dinamización de Atticus, red social interna, de un espacio de difusión cultural y actualidad LGTBI+, consolidando una comunidad más informada, conectada y comprometida con la inclusión.

Salud, seguridad y bienestar

Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo

La política interna de Cuatrecasas sobre prevención de riesgos laborales garantiza el cumplimiento de las normas en materia de prevención, seguridad, salud, higiene, ergonomía y psicosociales. En España disponemos de un servicio de prevención interno mancomunado con todas las especialidades asumidas salvo Medicina del Trabajo, asumida de forma externa.

Debido al crecimiento en nuestras oficinas internacionales, hemos reforzado las políticas de SGSST de forma paulatina. Desde 2022, contamos con un técnico de prevención en la oficina de Lisboa, para dar cobertura al crecimiento de la misma coincidiendo con su cambio de ubicación.

En 2025, hemos afianzado el SGSST en las oficinas de Latinoamérica con la implantación de procedimientos,



protocolos, medidas y acciones en materia de seguridad y salud en línea con la política de prevención de la Firma.

Cumplimos con todas las obligaciones en materia de salud y seguridad recogidas en las normativas de aplicación según jurisdicción.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Hemos actualizado las evaluaciones de las oficinas de Madrid, San Sebastián, Vitoria, Alicante, Lisboa, Porto, y México. Las de Santiago de Chile y Lima se han tramitado ante organismos locales por haberse renovado tras la ampliación de las oficinas.

Los simulacros de emergencias anuales realizados en 2025 se han incrementado un 65%, en relación con 2024, consiguiendo una mejora en nuestros KPIs. Ello nos ha permitido reforzar el conocimiento y formación de nuestros equipos de brigadas en situaciones de emergencias, así como verificar el funcionamiento de nuestro sistema de protección contra incendios (PCI), evacuación y emergencias

Todos los años hacemos mediciones de higiene y calidad del aire para garantizar la calidad y seguridad de nuestras instalaciones. En 2025, para dar cumplimiento al RD 614/2024, las mediciones de legionela se han realizado de forma trimestral, mejorando así las medidas de control y el tiempo de reacción en las medidas correctoras.

En las oficinas de Barcelona y Madrid, se han adquirido equipos de desfibriladores semiautomáticos y mejorado su accesibilidad, lo que nos ha permitido obtener la calificación de Espacios Cardioprotégidos.

Por otro lado, desde el departamento de prevención de riesgos laborales también se ha tenido que contemplar el factor cambio climático en la protección de nuestros profesionales. Dada la relevancia de la catástrofe acometida el 29 de octubre de 2024, tras la dana acaecida en el territorio de la Comunidad Valenciana, se han contemplado las emergencias climáticas dentro de nuestros protocolos de seguridad, estableciendo el seguimiento de incidencias e informando de las medidas adoptadas a nuestros colaboradores según los niveles de riesgos presentados en cada momento. Se ha hecho teniendo como referente el RD Ley 8/2024, que regula el “permiso climático” cuando es imposible acudir al puesto por alertas graves, y permitiendo el teletrabajo.

Servicios de salud

Reconocimientos médicos	2025	2024	2023
Mujeres	474	480	526
Hombres	337	336	353

Nota: datos correspondientes a los reconocimientos médicos realizados en las oficinas de España, Portugal y Bogotá. En 2025 se añade la oficina de Lima. Se incluyen las sociedades de Cuatrecasas Legal, CPI y Rauda.

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.

Comprometidos con la salud mental, tras la implantación del 1º Plan de Bienestar Emocional en 2024, pusimos en marcha un servicio de atención psicológica a finales de ese mismo año para apoyar a nuestros profesionales y sus familiares. Este servicio nació del acuerdo con la Fundación Salud y Persona, que nos otorgó la certificación como Empresa Emocionalmente Saludable en noviembre de 2024. Durante 2025, hemos consolidado este servicio como un pilar fundamental dentro de nuestra estrategia de bienestar emocional, reforzando el compromiso que tenemos con el cuidado integral de nuestros equipos.

	Países	N.º Llamadas
2025	España	49
	Latinoamérica	0
	Portugal	3
	Totales	52
2024*	España	17
	Latinoamérica	3
	Portugal	6
	Total	26

Nota: en el año 2024 el servicio comenzó el 11/11/2024

En 2025 hemos mantenido esta inquietud y hemos participado en el programa de Bienestar de Despachos del ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid (ICAM), obteniendo el distintivo 2025-2026 de ‘Despacho Comprometido con el Bienestar’.

Participación de los trabajadores, consultas y comunicaciones

Este año hemos renovado los comités de seguridad y salud según las normativas aplicables a cada jurisdicción:

1. Bogotá: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST, según Resolución 2013 de 1986 Resolución 1356 de 2012).



2. Santiago de Chile: Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS, según Decretos 54 y 76)

3. México: Comisión en Seguridad e Higiene (según NOM-019 STPS-2011)

Todos los miembros han sido informados y formados para el desarrollo de sus funciones y rol dentro del comité del que son parte.

En Portugal, hemos realizado una consulta a nuestros profesionales de SST, con objeto de evaluar el conocimiento de las medidas de seguridad y salud para garantizar una gestión eficaz e identificar oportunidades de mejora en el SGSST, según determina la Ley nº102/2009. La participación en dicha consulta ha sido del 84%.

Formación de trabajadores

	Horas ofertadas	Asistentes	Hombres	Mujeres	Horas asistidas
Cuatrecasas	67,75	634	169	465	1.009,25
Rauda	4	10	1	9	40

Un puesto de trabajo seguro, digno y saludable

Con el objetivo de construir una organización más saludable, y de la mano de la Fundació Institut de Formació Contínua de la Universidad de Barcelona, hemos diseñado un itinerario de contenidos formativos para concienciar a todos los empleados de que nuestras pequeñas acciones diarias pueden contribuir de manera notable a que el entorno laboral sea más saludable, colaborativo y humano. En 2025 se han impartido los siguientes webinars: (i) Prevención de violencias (in)visibles; (ii) Comunicación no violenta; (iii) Gestión colaborativa entre equipos y departamentos; (iv) Claves para potenciar el autoliderazgo; (v) Sesgo de afinidad; y (vi) Sesgo de efecto de exposición.

Asimismo, hemos realizado formaciones prácticas en extinción de incendios, primeros auxilios, uso de desfibriladores y emergencias. También contamos, con talleres de salud por parte de nuestros aseguradores de salud y partners donde se imparten charlas con perspectiva de género y de edad (Taller de suelo pélvico, Salud del tiroides o Alimentación antiinflamatoria para enfermedades crónicas, entre otros).

Promoción de la salud

Hemos desarrollado nuestra primera Campaña de riesgo cardiovascular en la que se ha informado sobre los factores de riesgo (hipertensión arterial, glucosa elevada, riesgos de diabetes, colesterol, etc.) y cómo el cambio en nuestro estilo de vida puede incidir en los factores de riesgo, que pueden ser modificables mediante hábitos de vida saludable:

- Tabaquismo: es el tercer año consecutivo que subvencionamos una campaña dirigida a nuestros profesionales con coaching y asesoramiento para dejar de fumar.
- Obesidad: fomento de una nutrición saludable
- Sedentarismo: promocionamos la actividad deportiva.
- Visibilización y sensibilización de lo relevante que es realizarse chequeos médicos para conocer nuestro riesgo cardiovascular y poder adelantarnos para tomar medidas de control.

Dentro de esta campaña hemos abordado enfermedades como el infarto, la angina de pecho, el infarto y el ictus que, aunque se trate de un accidente cerebrovascular (ACV), tiene iguales factores de riesgo. Hemos colaborado con la Asociación Freno al Ictus para, además de sensibilizar sobre este ACV, conocer los protocolos de actuación ante la aparición de síntomas a través de una formación a nuestros colaboradores.

Consultas de salud

	Servicio médico		Fisioterapia		Nutrición	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2025	636	889	44	95	9	29
2024	292	999	118	184	12	17
2023	277	762	125	192	-	14

Nota: Datos para las oficinas de Barcelona, Madrid y Lisboa

Las oficinas de Madrid, Barcelona y Lisboa, por ser las de mayor volumen de personal, cuentan con un servicio médico propio, así como de un servicio de fisioterapia y nutrición. En 2025, el número de consultas médicas realizadas se

incrementó un 18% respecto a 2024, así como el de nutrición, con un aumento del 31% de consultas. El servicio de fisioterapia, sin embargo, tuvo una disminución del 54%.



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.

Los profesionales de la Firma que se desplacen a instalaciones de clientes son informados de los riesgos asociados a dichos entornos, para que sean conocedores de ello y poder prevenirlos. De cara al personal relacionado con nuestra actividad comercial que asista a nuestras instalaciones (clientes, *partners*, proveedores), hemos implementado unos estrictos protocolos de seguridad, que 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, contamos con adecuadas 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 a nivel nacional e internacional, incluyendo tanto la asistencia en el viaje (por robos, pérdidas, etc.) como asistencia médica en caso de emergencias.

Desde Prevención también proporcionamos información, a través de una Guía de seguridad, sobre las 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, contacto de embajadas y consulados, teléfonos de interés, transportes, seguros, etc.).

Cobertura del sistema de gestión

Nuestro sistema de gestión de seguridad y salud 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 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 está englobada en el sector 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. De ahí que no tengamos incidencia de casos de fallecimiento 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 misión*. 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 nuestra política de coordinación de actividades con 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. En 2025, 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. Se establece de forma expresa, por ello, que ninguno de esos canales perseguirá, directa o indirectamente, finalidades individuales de la Firma, ni de personas del equipo, en particular la promoción de nuestros servicios. Tampoco favorecerán finalidades comerciales de clientes o potenciales clientes de la Firma.

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 que, compuesto por abogados y socios de la Firma, verifica la idoneidad de las solicitudes recibidas y las deriva al equipo más adecuado en función del tipo de asesoramiento.

En 2025, el asesoramiento pro bono prestado ha cubierto necesidades de entidades del tercer sector en múltiples ámbitos, como el laboral, mercantil, fiscal, contencioso o en materia de protección de datos y compliance. Aunque España sigue siendo la jurisdicción en que la Firma dedica más horas al asesoramiento pro bono, resulta destacable el notable incremento de la actividad en Portugal y en Latinoamérica.



5.887 HORAS



334 ABOGADOS

El total de horas trabajadas en asuntos pro bono y el número de abogados involucrados en la práctica legal pro bono ha alcanzado en 2025 la cifra de 5.887 horas –lo que supone un incremento del 47%, respecto de 2024– y 334 abogados.

Sociedad	Horas	N.º Profesionales
España	2.677	180
Latinoamérica	2.443	127
Portugal	767	27
Total	5.887	334

Fundación Cuatrecasas

La Fundación Cuatrecasas es una fundación corporativa que se constituyó en 1991 con objeto de 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 ha evolucionado y se ha actualizado de forma alineada con las expectativas de nuestros principales grupos de interés y, en particular el equipo humano de la Firma y nuestro entorno social.

En los últimos diez años, su actividad se ha centrado en la promoción del desarrollo cooperativo de las prácticas pro bono en los mercados en los que opera la Firma, participando de forma activa en el gobierno de esas entidades. En España, participa de forma activa en la Fundación Pro Bono España, ostentando la presidencia del comité ejecutivo y la vicepresidencia del patronato. En Chile, se ostenta la presidencia del Directorio de la Fundación Pro Bono Chile. En Perú, participa en el Consejo Directivo de la Alianza Pro Bono Perú.

En 2025, ha consolidado dos programas básicos en materia de educación y excelencia:

■ Premio Manuel Olivencia a la Excelencia Universitaria:

¿Qué es?: iniciativa que reconoce y apoya 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 ya sea en universidades españolas o extranjeras.

Objetivo: Reconocer la cualificación académica y apoyar la formación de estudiantes de Derecho.

Inversión: Se ha otorgado un premio de 60.000 euros y un accésit cuyo importe ha ascendido a 5.000 euros.

■ Beca Horizonte:

¿Qué es?: programa de becas que facilita el acceso a estudios universitarios de Derecho y Máster de Acceso a la Abogacía de alumnos con un excelente expediente académico de universidades públicas. La beca consta de una ayuda económica, así como de acompañamiento y mentorización de los estudiantes becados.

Objetivo: contribuir a la excelencia jurídica facilitando que estudiantes de universidades públicas con recursos económicos limitados y buen rendimiento académico puedan cursar sus estudios en igualdad de condiciones.

Inversión 2025: Se han otorgado dos becas cuyo importe total asciende a 8.000 euros.

Durante 2025, la Fundación Cuatrecasas ha llevado a cabo un proceso de reflexión y rediseño de su propósito y misión, ampliamente participativo y con asesoramiento externo. Culminará en el primer semestre de 2026 con un enfoque renovado y recursos reforzados para sus programas en el ámbito de la educación como herramienta de autonomía individual y progreso social.



Otras iniciativas de contribución social

En 2025, impulsamos nuestro compromiso con la contribución social, ampliando el alcance de las iniciativas más allá de los servicios legales pro bono. Estas acciones están gestionadas a través del sistema de gestión de Iniciativas de Contribución Social (ICS), que centraliza y estandariza la rendición de cuentas sobre dichas iniciativas, asegurando su alineación con la Política de Contribución Social de la Firma, que está basada en principios clave como los fines de interés general, la gobernanza adecuada y transparente, la rendición de cuentas rigurosa y un seguimiento estructurado del impacto generado.

El Comité de Iniciativas de Contribución Social (Comité ICS), como encargado de coordinar estas actividades, sigue desempeñando un papel central. En 2025, hemos fortalecido su operativa con la participación de la Corporate Compliance Manager, que supervisa la idoneidad y adecuación de las entidades beneficiarias a los criterios establecidos, lo que ha permitido mejorar la transparencia y el buen gobierno. Este sistema abarca las iniciativas que no se encuentran enmarcadas dentro del programa pro bono y establece un proceso homogéneo de propuesta, aprobación y gestión, similar al que este programa emplea.

Paralelamente, seguimos impulsando la participación interna de nuestros equipos mediante una herramienta *online* que permite a todos los colaboradores presentar sus propuestas de iniciativas de contribución social. En 2025, se han gestionado 28 solicitudes a través de esta plataforma, de las cuales 26 resultaron aprobadas, reflejando el compromiso social de nuestros empleados y la capacidad del sistema para identificar y priorizar iniciativas con un impacto alineado a nuestros objetivos estratégicos.

Durante 2025 hemos incrementado la identificación proactiva de nuevas iniciativas institucionales que fomentan la participación social de empleados y refuerzan nuestra presencia en las comunidades en las que operamos. Con un Comité dedicado y criterios homogéneos para el registro y seguimiento de cada proyecto, aseguramos la coherencia y el impacto en nuestras actividades de contribución social.

Colaboramos activamente en una diversidad de proyectos sociales en todos nuestros territorios. Algunos de los programas más consolidados y relevantes incluyen:

■ Formación:

- Participación en el Aula de Emprendedores de la Fundación Prevent y Esade, a través de un programa formativo y de *mentoring* que aporta conocimiento y preparación y acompañamiento para que emprendedores con discapacidad puedan poner en marcha una idea de negocio.
- 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 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:** en el curso 2025 se han graduado cuatro estudiantes de Derecho de la Universidad Pública de Nairobi y para el curso 2025/2026 cuatro nuevos alumnos han recibido una beca. En total, en el curso 2025-2026 se han becado a 8 alumnos.
- **Becas Nova - Fundación Prevent** para estudiantes con discapacidad.
- **Associação Académica da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa:** Beca Cuatrecasas destinada a apoyar a cuatro estudiantes que cursan el grado de Derecho en la Universidad de Lisboa.
- **Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa (UCP), Escola de Lisboa:** 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).
- **Fordham Law School Scott-Simpson Cross-Border Institute:** contribución anual para 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 interés público, evaluar las tendencias transfronterizas en transacciones, analizar problemas e impulsar la innovación y las mejores prácticas jurídicas.

■ Deporte con causa:

- Cuatrecasas Sports Club promueve la participación en iniciativas deportivas solidarias. En 2025, hasta un total de 663 colaboradores participaron en un total de 28 actividades que se llevaron a cabo en 11 ciudades de 4 países. 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:

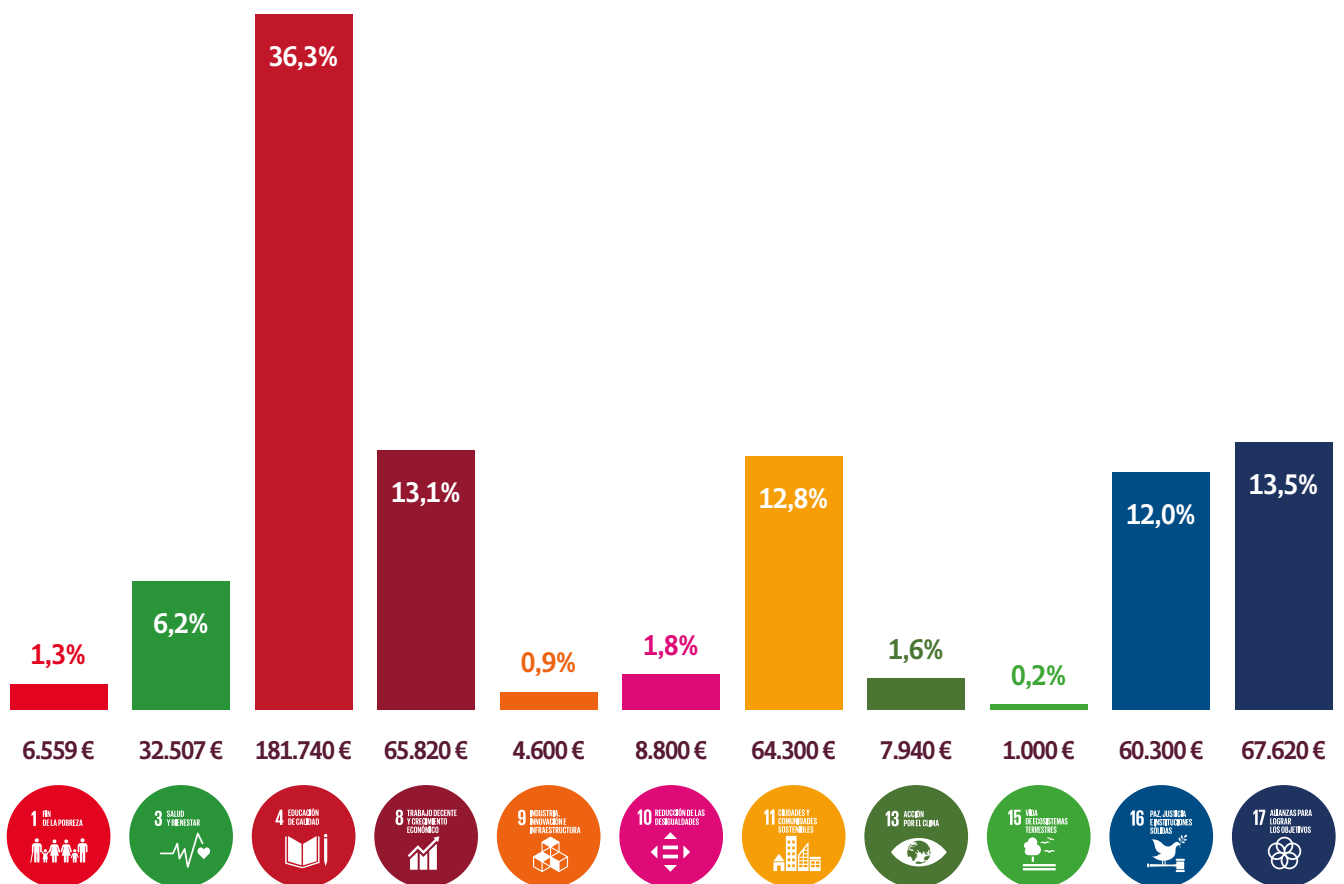
- Cesión del auditorio de la oficina de Barcelona para el evento conmemorativo del Día de la Discapacidad organizado por la entidad Aprenem Autisme, por segundo año consecutivo, al que asistieron más de 100 personas.
- Proyecto El Rincón del Libro Solidario en las oficinas de Girona y Barcelona.
 - En la oficina de Barcelona, que organizaba el evento por segunda vez, la recaudación ha sido de **721 €**, cifra superior a la del año pasado (530 €). El importe recaudado será destinado al proyecto de lectoescritura para niños en situación vulnerable de la **Fundación REIR**.



- En la oficina de Girona, que por primera vez se ha sumado al proyecto, se han recaudado 318 €, que serán donados al proyecto de la **Fundación ÁNIMA**, para regalar cómics manga a adolescentes hospitalizados en el Hospital Vall d'Hebron.
- Los libros sobrantes se donarán a la entidad **EICASCANTIC**, para sus programas de formación destinado a jóvenes migrantes. De este modo, todos los ejemplares de El Rincón de Libros Solidarios se destinan a un fin solidario.
- Recogida en diversas oficinas, en colaboración con distintas entidades sin ánimo de lucro, de juguetes y regalos destinados a personas mayores. Este año se han recogido más de 300 regalos.
- Venta de material informático en desuso cuyo importe se ha destinado a la Associació de Familiars i Amics de Nens Oncològics de Catalunya (AFANOC), Hospital de Sant Pau y la Associació Catalana per a la Prevenció del Suïcidi.

- Donación de equipos tecnológicos que ya han cumplido su vida útil a la Fundación Hernán Molina (Colombia).
- Apadrinamiento de uno de los meses del calendario solidario 2026 de Educacdown.
- Donación de 5.000 € a **CrescerSer**, una institución social solidaria privada de alcance nacional, fundada en 1986, cuyo objetivo es promover, organizar y dinamizar los servicios comunitarios de apoyo a la infancia, la juventud y la comunidad familiar; e impulsar la formación especializada en protección, acogida y apoyo para profesionales involucrados en la problemática de la infancia y la juventud en situación de riesgo.

En línea con nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, **hemos colaborado en 2025 con diversas fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, con aportaciones por valor superior a 501.000 €.**



Apostamos por una sociedad que pueda garantizar una educación inclusiva y generadora de oportunidades de calidad (ODS 4), como así lo atestigua el área que recibió el 36,3% de nuestras aportaciones. También fueron prioritarios para la Firma el Trabajo Decente y Crecimiento Económico (ODS 8) y las Alianzas para Lograr los Objetivos (ODS 17), con un 13% cada uno, líneas de actuación que nos permiten reforzar nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la cooperación global.

Asimismo, hemos fomentado e impulsado la consecución de objetivos estratégicos como la sostenibilidad urbana (ODS 11) y el fortalecimiento de instituciones sólidas (ODS 16), ambos con aportaciones superiores al 12%, firme reflejo de nuestra visión integral sobre la construcción de comunidades resilientes. Cada inversión evidencia la responsabilidad corporativa de la Firma, su liderazgo en la promoción de impacto social positivo y los valores de sostenibilidad y equidad sobre los que sustenta su estrategia empresarial.

Planeta y cambio climático



Gestión medioambiental

En Cuatrecasas asumimos y hacemos explícita la responsabilidad de gestionar de forma proactiva la huella de nuestra actividad sobre el medioambiente y de reducir y mitigar sus efectos negativos, así como el papel que desempeñan nuestros servicios en la lucha contra el cambio climático y en la transición hacia una economía sostenible.

Ponemos a disposición de todos, con carácter público, tanto en la intranet como en la extranet, la información incluida en nuestra Política Medioambiental. Estos compromisos cuentan con un presupuesto específico y se articulan mediante principios básicos que guían tanto nuestra gestión interna como nuestro asesoramiento jurídico.

En 2024, con objeto de fortalecer nuestra gestión ambiental, comenzamos a usar la plataforma Greemko, con la que hemos hecho más ágil y seguro el registro y el seguimiento de datos procedentes de facturas, así como otra documentación base para la contabilización de nuestro impacto ambiental en emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), consumo de energía y recursos hídricos, entre otros. En 2025, la herramienta nos ha permitido reforzar nuestra capacidad de reporte y de transparencia sobre la evolución lograda.

Actividad comprometida con la sostenibilidad

- **Servicios:** desde Cuatrecasas reconocemos y hacemos nuestros los objetivos basados en la ciencia y las metas del Acuerdo de París, integrándolos en la prestación de nuestros servicios. Además, rechazamos la utilización de argumentos que se sustenten en el negacionismo de la emergencia climática.
- **Formación:** con el objetivo de acompañar con rigor a nuestros clientes en la implementación de sus políticas de transición y el cumplimiento de sus compromisos ambientales, capacitamos a abogados de todas las áreas en el estado y el consenso científicos, así como en los marcos y compromisos internacionales, regionales y nacionales relativos a la emergencia climática y a la transición hacia una economía verde.
- **Sostenibilidad, Empresa y Derechos Humanos:** disponemos de un grupo de práctica transversal y especializada que brinda asesoramiento a nuestros clientes sobre las nuevas obligaciones y el marco normativo en sostenibilidad, economía circular, la transición hacia la descarbonización y la debida gestión de sus impactos en los derechos humanos y el medioambiente.

Huella de carbono

Medimos nuestra huella de carbono global y asumimos el compromiso de reducir las emisiones de GEI, tal y como aparece reflejado en nuestro Plan de reducción de emisiones presentado junto a este informe.

Entre las principales acciones que cabe destacar en el año 2025, se hallan las siguientes:

- Hemos llevado a cabo la verificación de la huella de carbono de 2024 con EQA, entidad externa de verificación. El trabajo se ha realizado conforme a la ISO 14064-1:2019 y con alcance organizacional completo (incluyendo Cuatrecasas Propiedad Industrial y Rauda), cubriendo 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). Una vez finalizado, hemos inscrito los resultados en el Ministerio para

la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), junto con nuestro Plan de reducción.

En 2026 mantendremos la misma dinámica, verificando la huella de carbono de 2025 y efectuando, seguidamente, el registro ante el MITECO para renovar el sello "Calculo".

- Para contribuir al objetivo de reducción de emisiones y favorecer la conciliación, en 2025 se ha mantenido el programa Smart Work en la Firma.
- En 2025 se ha continuado con la contratación del suministro eléctrico con Garantía de Origen (GDO) en las oficinas de España y Portugal.
- En 2025, Cuatrecasas ha reducido su huella de carbono en un 13,41% respecto a 2024. Esta reducción es el resultado de la implementación de diversas iniciativas enmarcadas en el compromiso de la Firma con la sostenibilidad y la responsabilidad medioambiental.



Entre las principales medidas adoptadas, destacan la optimización del consumo energético en las oficinas mediante la instalación de sistemas de iluminación LED, la adquisición de equipos informáticos con certificaciones de última generación en eficiencia y los detectores de presencia en nuevas oficinas.

Todo ello, se traduce en una reducción del 0,85% respecto al trienio anterior, esta disminución alcanza el 16% haciendo la comparativa respecto al año anterior. La firma sigue trabajando para conseguir alcanzar el objetivo de reducción del 15% por trienio. Estos esfuerzos reflejan el compromiso de Cuatrecasas y su alineación con los estándares internacionales en materia de sostenibilidad corporativa, permitiéndonos obtener los siguientes resultados:

	2022-2024	2023-2025	Balance
Media trienio	11,1822	11,0869	-0,85%

Nota: Mantenemos el criterio establecido el 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€)

Emisiones de GEI	2025	2024	2023	Balance 2023-2025
Alcance 1* (TCO ₂)	58,43	128,80	68,22	-13,72%
Intensidad (TCO ₂ /M€)	0,1303	0,2953	0,1755	-25,75%
Alcance 2** (TCO ₂)	194,63	232,71	173,52	12,17%
Intensidad (TCO ₂ /M€)	0,4327	0,5336	0,4465	-3,09%
Alcance 3*** (TCO ₂)	4.312,94	4.911,99	4.049,94	6,49%
Intensidad (TCO ₂ /M€)	9,6206	11,2631	10,4203	-7,68%
Total (TCO₂)	4.565,99	5.273,50	4.291,67	6,39%
Total (TCO₂/M€)	10,1836	12,0920	10,9851	-7,30%

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. En nuestro Plan de Reducción de Emisiones, establecemos el año 2025 como año base. No obstante, mantenemos la comparativa por trienios desde 2022 para analizar la evolución de nuestra huella de carbono respecto a períodos anteriores y, de este modo, consolidar el cumplimiento de nuestros objetivos de reducción.

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 2025 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 incorporaron 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 dieron 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 2025 se ha producido una reducción en las emisiones de alcance 1 al no haber registrado datos de Luanda en los últimos meses del año tras el cierre de esta oficina y al haberse producido el cierre de la oficina de Beijing el 31 de diciembre del 2024.

** 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.

Si aplicamos el factor de emisión correspondiente al mix eléctrico publicado por el MITECO (0,283), las emisiones totales de alcance 2 de Cuatrecasas ascenderían a 239,9 toneladas de CO₂ equivalente.

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

Plan de movilidad

En 2025, consolidamos nuestro compromiso con el Plan de Movilidad de la firma, ya que consideramos la movilidad como un factor determinante para la mitigación de nuestra huella de carbono.

Cabe destacar que el plan se construye a partir del diagnóstico de aquellas oficinas con mayor concentración de colaboradores y del estudio de los desplazamientos *in itinere*, de negocio y de eventos. Junto con la Política de viajes de la

El peso principal de nuestra huella de carbono radica en la movilidad vinculada a la prestación de servicios. Esto genera que el grueso de la huella de carbono de Cuatrecasas recaiga sobre el alcance 3.

Por ello, contamos con una política de movilidad de negocio que nos permite reforzar el control y establecer directrices sobre los desplazamientos, lo que a su vez nos ayuda a tomar conciencia del impacto.

Firma, define un conjunto de medidas orientadas a reducir las emisiones de GEI que conforman el núcleo del plan de actuación frente a nuestro impacto ambiental.

Hemos seguido implementando nuestro programa Smart Work. En consecuencia, actualizamos los datos de movilidad *in itinere* a partir de una nueva encuesta de movilidad. Como resultado, en 2025 hemos logrado una reducción del 18% en nuestra huella de alcance 3 en cuanto a los kilómetros recorridos por nuestros profesionales en sus desplazamientos *in itinere* respecto a 2023.



A pesar de los ajustes en nuestra estructura organizativa y la consolidación de equipos distribuidos en distintas geografías, incluidas nuestras oficinas en Latinoamérica, los desplazamientos de negocio se han reducido ligeramente respecto al ejercicio anterior. No obstante, la duración media de estos viajes ha aumentado, lo que se refleja en un incremento del 9% en las pernoctaciones frente a 2024.

Para mejorar la gestión de este fenómeno, en 2025 hemos desarrollado un procedimiento para definir nuevos KPIs que permitan analizar la movilidad con mayor profundidad y orientar medidas de reducción de impacto. Este marco de indicadores se encuentra actualmente pendiente de validación e implantación.

Viajes (MJ)	2025	2024	2023	Balance 2023-2025
De negocios	19.380.880,68	19.388.028,97	17.212.085,03	12,60%
<i>In itinere</i>	7.141.908,43	8.118.759,64	8.724.699,07	-18,14%
Pernoctaciones noches	707.580,00	649.440,00	593.820,00	19,15%
TOTAL	27.230.369,11	28.156.228,61	26.530.604,73	2,64%

Para obtener el dato de los viajes in itinere se han realizado conversiones de Km a MJ. Para ello, se ha considerado como factor de conversión a MJ de los taxis el mismo valor que para los coches eléctricos. Del mismo modo, para coches GNC se ha tenido en cuenta el factor de conversión de coches GLP.

Por último, para el factor de emisión de desplazamientos en barco se ha considerado el factor de conversión aproximado de 1,2 MJ por Km para ferry. La fuente principal es la Agencia Internacional de la Energía (IEA), específicamente en su metodología de "Energy Efficiency Indicators" y sus informes anuales de "Tracking Transport" (con datos vigentes para 2025-2026). Esta cifra es el estándar global para promediar la eficiencia de buques que transportan tanto pasajeros como vehículos en rutas regulares.

Movilidad

- Respecto al mantenimiento y ampliación de infraestructuras de recarga para vehículos eléctricos, en 2025 se ha realizado el mantenimiento de las tomas de corriente en los aparcamientos de Madrid y Barcelona. Por otro lado, en las oficinas de Valencia, Sevilla y Zaragoza también existen cargadores dentro del edificio bajo el control de la propiedad del inmueble. Como dato a destacar, en Madrid se dispone de un total de 16 cargadores eléctricos de vehículos mientras que en Barcelona esta cifra asciende a 25.
- Cuatrecasas continúa fomentando la movilidad sostenible, tanto en bicicleta y patinete eléctrico, mediante la disposición de aparcamiento gratuito, así como de un banco de herramientas para la reparación de bicicletas en las oficinas de Barcelona, Madrid y Lisboa. Además, se motiva al colaborador en el uso del transporte público a través del sistema de retribución flexible.
- En 2025 hemos mantenido la Política de Viajes, reafirmando nuestro enfoque en la sostenibilidad. De este modo, se continúa priorizando el uso de medios de transporte sostenibles, como el tren, así como el servicio de taxis corporativo, que cuenta con un alto porcentaje de vehículos ecológicos.

Contaminación acústica y lumínica

Desarrollamos una actividad de oficina con impactos ambientales bajos, no significativos, en materia de

contaminación acústica y lumínica. Aplicamos criterios de diseño responsable y operación eficiente de sus sedes, incluyendo luminarias LED, sensores de presencia e instalación de sistemas DALI para adaptar la potencia lumínica a la luz que entra del exterior. Durante el ejercicio 2025, no se han identificado impactos ambientales significativos asociados a ruido o iluminación ni se han registrado sanciones administrativas relacionadas.

Protección de la biodiversidad

No consideramos la protección de la biodiversidad un asunto material, dado que nuestra actividad no conlleva ocupación, transformación o explotación de hábitats. Asimismo, no contamos con oficinas en entornos de alto valor ecológico, áreas protegidas o zonas en las que su actividad pueda suponer un perjuicio para la biodiversidad. Por consiguiente, no hemos implantado medidas específicas en esta materia, pero estamos plenamente comprometidos con ella y nos alineamos con los principios y obligaciones legales aplicables, teniendo en consideración potenciales riesgos y la integración de criterios ambientales en nuestras decisiones corporativas.

Política Medioambiental

Para dar cumplimiento al principio de precaución, aplicamos nuestra Política Medioambiental, que establece la identificación periódica de impactos, medición y publicación anual de la huella de carbono conforme a estándares aceptados y la fijación de objetivos de reducción.



Consumo energético y recursos hídricos

Consumo energético

El porcentaje de energía consumida de origen renovable en 2025 ha alcanzado el 78%, en 2024 fue del 82% y en 2023 del 71%.

En 2024, todas nuestras oficinas en España y la oficina de Lisboa operaban con energía de origen renovable. En 2025, hemos ampliado este compromiso incorporando las oficinas de Oporto, Bogotá y Shanghái.

	2025	2024	2023	Balance 2023-2025
Consumo total energía (MJ)	31.942.815,87	32.140.289,75	22.539.200,76	41,72%
Combustibles de fuentes no renovables	6.951.479,97	5.937.339,02	6.212.798,33	11,89%
Combustibles de fuentes renovables	24.991.335,89	26.202.950,73	16.326.402,43	53,07%

*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 2025, 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 ha modificado el dato de combustibles de fuentes no renovables y el consumo total de energía del año 2023, al haber eliminado la estimación realizada en años anteriores y haber registrado el dato de consumo de gas natural correspondiente a las facturas de dicho año.

Consumo de energía dentro de la organización (MJ)

Combustibles de fuentes no renovables	2025	2024	2023
Electricidad sin GdO	3.051.081,07	2.262.457,64	1.642.142,79
Climatización	3.692.880,00	2.746.422,00	4.339.184,40
Gasolina	176.568,44	192.716,16	219.874,56
Gasóleo A	28.160,00	5.280,00	5.120,00
Gases refrigerantes	1,13	3,38	1,57
Gas natural	2.790,46	939,92	6.475,01
Combustibles de fuentes renovables			
Electricidad con GdO	15.422.131,84	17.757.822,33	16.140.599,23
Climatización con GdO	9.409.734,86	8.274.121,20	0,00
Autogeneración	159.469,20	171.007,20	185.803,20
Consumo total energía	31.942.815,87	31.410.769,83	22.539.200,76

*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 2025, 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 ha mantenido la estimación del valor de climatización del año 2023, ya que no se disponía del dato y resultaba necesarios para comparar los diferentes tipos de combustibles. Sin embargo, como hemos mencionado, se ha eliminado la estimación realizada en años anteriores relativa al gas natural del 2023 y se ha registrado el dato real de consumo correspondiente a las facturas de dicho año.

La reducción del consumo de gasolina en el año 2025 respecto al 2024 se debe al cierre de la oficina Luanda.

El incremento en el consumo de gasóleo A durante 2025 respecto al ejercicio anterior se debe principalmente a la activación de los grupos electrógenos de emergencia en las oficinas de Barcelona, Madrid y Lisboa con motivo del apagón eléctrico ocurrido el 28 de abril de 2025, así como a las posteriores pruebas de funcionamiento y trabajos de mantenimiento en instalaciones eléctricas.

En la plataforma de Greemko se han registrado 19,5 kg de gases refrigerantes en 2025, lo que equivale a 1,13 MJ.

Se ha corregido el dato de gas natural correspondiente a los años 2023 y 2024, siendo el valor correcto de consumo de gas natural registrado en Greemko en el año 2024 de 261,09 kw/h cuya conversión a MJ es de 939,924 MJ. Por otro lado, el dato de gas natural en 2023 es de 1.798,615 kw/h lo que se traduce en 6.475,01 MJ. El mayor consumo registrado en 2023 se debió a un invierno más frío de lo habitual, especialmente durante febrero y marzo. Conforme a la política del edificio, se extendió el uso de climatización durante todo el primer trimestre debido a las bajas temperaturas externas.

Edificios con sello de eficiencia energética en 2025

Los edificios con sello de eficiencia energética representan un avance significativo en la construcción y gestión sostenible de espacios. Este tipo de certificación avala el cumplimiento

de estándares que optimizan el uso de energía, reducen el consumo innecesario y promueven el uso de recursos renovables en el sector de la construcción y mantenimiento.

Para Cuatrecasas, garantizar la eficiencia energética en los edificios no solo implica una reducción considerable de



los costos operativos, sino que también refuerza nuestro compromiso con la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y del impacto medioambiental generado por el sector inmobiliario.

En 2025, destacamos la obtención de la certificación BREEAM, con calificación “Muy Bueno”, para la oficina de Málaga, así como la renovación de la certificación LEED GOLD de nuestra oficina de Sevilla. Dichas certificaciones evalúan aspectos como eficiencia energética, uso sostenible del agua, calidad del aire interior, diseño ecológico y confort para los ocupantes del edificio. Se espera que de cara al futuro los edificios sean significativamente más eficientes en términos energéticos, fomentando la implementación de estrategias de reducción de emisiones y promoviendo el uso de energía renovable; todo ello estrechamente ligado al Acuerdo de París y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Oficinas con certificación de sostenibilidad: aproximadamente el **84%** del espacio de nuestras oficinas cuenta con **certificación LEED o BREEAM**.

Certificaciones de edificios

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

Energía

Como en el ejercicio anterior, Cuatrecasas ha continuado impulsando diversas acciones en el ámbito energético:

- Realización de auditorías energéticas y de verificaciones de conformidad con el RITE (Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios).
- Instalación de luces LED para reducir el consumo eléctrico.
- Priorización de la adquisición de equipos informáticos con certificaciones de última generación en eficiencia.
- Programación del encendido y apagado de climatización e iluminación en los edificios de las sedes principales, alineándolo con las necesidades del Programa Smart Work para optimizar el uso energético.
- En línea con nuestro compromiso continuo con la contratación de energía verde, a 31 de diciembre de 2025, el 91,39% del espacio total de oficinas de Cuatrecasas se abastece de energía de origen renovable, mientras que las oficinas de España y Portugal operan con un 100% de energía renovable.
- Implantación del encendido de la iluminación mediante detectores de presencia en nuevas oficinas.
- Instalación de sistemas DALI para adaptar la potencia lumínica a la luz que entra del exterior.

Recursos hídricos

El consumo de agua en nuestra organización se abastece íntegramente de la red pública de saneamiento. No realizamos vertidos peligrosos, ya que estamos firmemente comprometidos con la protección ambiental y empleamos exclusivamente productos de limpieza seleccionados con rigor por su carácter biodegradable y su seguridad para el entorno. En consecuencia, Cuatrecasas no genera impactos adversos en el medio acuático.

Agua consumida (ML)	2025	2024	2023	Balance 2023-2025
Consumo de agua corriente	21,58	21,63	20,80	3,75%
Consumo de agua incendios	0,16	0,20	0,20	-20%
Consumo de agua por climatización	0,61	0,60	0,28	117,86%
Consumo de botellas de agua	0,016	0,023	0,016	-
Total	22,37	22,45	21,29	5,07%

* 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.

En 2025 se ha realizado una corrección en la tabla relativa a los valores del 2024 y 2023. En 2024 el consumo real de botellas de agua fue de 22.914,83 L, lo que equivale a 0,023 ML. Por lo tanto, el consumo de botellas de agua del 2025 no supone una reducción significativa en el consumo. Lo mismo ocurrió con el año 2023, siendo el consumo real de botellas de agua de 0,016 ML.



Agua

Entre las medidas más destacadas en materia de agua se distinguen:

- Instalación de aireadores en los grifos de los baños.

- Implementación de controles para la prevención de la legionela.
- Se han mantenido los sistemas de fuentes de agua en todas las oficinas, así como de los sistemas de riego automático en las zonas ajardinadas de Madrid, Barcelona y Lisboa.

Circularidad y gestión de residuos

Durante 2025 hemos seguido impulsando el diseño e implementación de planes dinámicos para la gestión de nuestra huella ambiental, apoyándonos en los fundamentos que aseguran el cumplimiento de los principios y metas de la Política Ambiental y Climática de la Firma, especialmente en materia de reducción de emisiones de GEI.

Plan de Economía Circular

El Plan de Economía Circular deriva del análisis de los criterios de adquisición, de la gestión de nuestros espacios de oficina y del manejo de residuos, y fija un conjunto de actuaciones orientadas a alcanzar metas de reducción tanto de emisiones de GEI como de nuestra huella ambiental.

Dicho plan se puso en marcha en 2023 en las sedes de Barcelona, Madrid y Lisboa y en 2024 se extendió al resto de la organización. En 2025 hemos mantenido la aplicación del mismo plan, que se articula con el Manual de Compras para definir condiciones y criterios de compra en las distintas áreas de la Firma.

En el marco de nuestro compromiso con la responsabilidad ambiental, hemos impulsado en los últimos años diversas iniciativas orientadas a la sustitución de materiales de oficina convencionales por alternativas más sostenibles. Durante el ejercicio 2025, hemos mantenido y consolidado esta línea de actuación, apostando de manera decidida por soluciones respetuosas con el medioambiente en nuestra operativa diaria.

Acciones contra el desperdicio de alimentos

Para evitar el desperdicio de alimentos, el servicio de cafetería de Cuatrecasas de la oficina de Madrid ofrece a sus profesionales y colaboradores la posibilidad de llevarse a casa a un precio reducido las raciones sobrantes del almuerzo, fomentando así su consumo responsable y evitando el desperdicio de esos alimentos.

Además, en la oficina de Barcelona está disponible el programa 'Nevera Solidaria', mediante el cual las sobras de alimentos se reparten entre familias pertenecientes a un barrio de clase humilde de la ciudad.

En la oficina de Lisboa, el excedente de alimentos se distribuye entre el personal de la empresa proveedora del servicio de restauración.

Con estas iniciativas, la Firma reafirma su trabajo por la prevención del desperdicio alimentario y la promoción del consumo responsable.

Uso de materiales

	2025	2024
Materiales renovables (kg)	53.362,07	51.616
Papel	36.592,24	38.034
Cartón	1.100	656
Madera	6.238,95	4.060
Otros materiales de oficina	2.541,45	1.698
Utensilios de cocina	6.799,43	7.167
Materiales no renovables (kg)	11.895,76	52.198
Plástico	44,84	40
Metales	328,37	299
Materiales de limpieza	2.617,18	1.755
Materiales electrónicos	5.510,6	42.238
Otro mobiliario de oficina	3.394,77	7.865
Total	65.167,83	103.814

El incremento registrado en 2025 en el concepto de materiales de limpieza se debe a que, en 2024, no se incluyeron las oficinas territoriales de España. Asimismo, en cuanto a Rauda, el ejercicio anterior únicamente contemplaba la oficina de Barcelona, mientras que en 2025 se ha incorporado también la oficina de Madrid.

El mobiliario de oficina se ha reducido en 2025, ya que en 2024 hubo un mayor número de obras en comparación con el último año.

Se ha realizado la corrección del valor de materiales electrónicos reportados en el año 2024, ya que se incluyeron todos los materiales electrónicos de la firma. Este valor se ha sustituido por los materiales electrónicos que fueron adquiridos en el año 2024. Se ha seguido el mismo criterio con el valor reportado en el año 2025.

Papel

En 2025 hemos seguido trabajando en la reducción del impacto ambiental asociado al uso de papel, reforzando las medidas implantadas y consolidando la digitalización de nuestros procesos.

Empleamos exclusivamente papel sostenible con certificaciones Ecolabel, FSC, PEFC y ECF, procedente de bosques gestionados de forma responsable y con garantías de protección ambiental, social y ética; además, su producción está libre de cloro.

Para disminuir el consumo, seguimos desplegando el *Plan Paperless*, que combina acciones de reducción y una configuración de impresión *FollowMe* orientada a evitar impresiones innecesarias.



Esta estrategia se ve respaldada por inversiones continuadas en equipos y soluciones informáticas que facilitan el trabajo digital, como el uso de doble pantalla, y por la digitalización de procedimientos con alto consumo de papel mediante facturación electrónica y firma digital.

Asimismo, mantenemos centralizados los servicios de impresión y reprografía y, en las oficinas de Madrid y Barcelona, los responsables de equipo reciben al final de cada semana un informe detallado de las impresiones realizadas.

Gestión de residuos

En 2025 hemos seguido avanzando en la implantación del Plan de gestión de residuos y consolidando los controles para su correcta trazabilidad. Seguimos registrados como productores de residuos peligrosos e inscritos por cada tipología potencial generada, lo que nos permite asegurar un tratamiento adecuado y conforme a la normativa.

Residuos

En el marco del plan interno de gestión de residuos, se ha mantenido la señalética actualizada en 2024 en todas las oficinas para facilitar la segregación por tipología y mejorar la eficiencia de la recogida.

Los residuos peligrosos se gestionan a través de empresas autorizadas, garantizando su tratamiento conforme a los requisitos legales aplicables. El papel confidencial se destruye y recicla de manera segura, preservando la protección de la información.

Además, continuamos con la eliminación del plástico en todas las oficinas, sustituyendo botellas y menaje por alternativas reutilizables, reciclables o biodegradables, e implantando botellas de agua de vidrio retornable. En línea con este enfoque, el menaje de las cafeterías de Madrid, Barcelona y Lisboa es 100% biodegradable.

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 2025 hace referencia al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025.

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 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:** en 2025, la Firma llevó a cabo un **análisis de doble materialidad** conforme a las directrices establecidas por el Grupo Consultivo Europeo de Información Financiera (EFRAG). Este análisis responde al requisito introducido por la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), cuyo objetivo es ofrecer una visión integral sobre cómo las actividades de la empresa impactan y son impactadas por factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). Dicho análisis ha sido elaborado en colaboración con Anthesis Lavola.
- **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 2025 con los 2 años anteriores.
- **Fiabilidad:** como parte del firme 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 2025, 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.



1. Anexo | Buen Gobierno

Gobernanza

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

Direcciones de negocio y comités de gestión

Direcciones de oficinas y prácticas:

Alicante	Plaza de Gabriel Miró, 2. 3001 Alicante
Barcelona	Diagonal, 191. 08018 Barcelona
Bilbao	Alameda Mazarredo, 5. 48001 Bilbao
Bogotá	Carrera 11 n.º 79-35 Piso 7 113201 Bogotá
Bruselas	Rue de L'industrie, 26-38 1040 Bruselas
Casablanca	1, Boulevard Sidi Mohammed Ben Abdellah, Tour Crystal 7ème étage 20030 Casablanca
Ciudad de México	Av. Paseo de La Reforma 483, Piso 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 N.º 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 N.º 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

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

	2025	2024	2023
Expedientes de conflictos	3.076	2.456	2.538

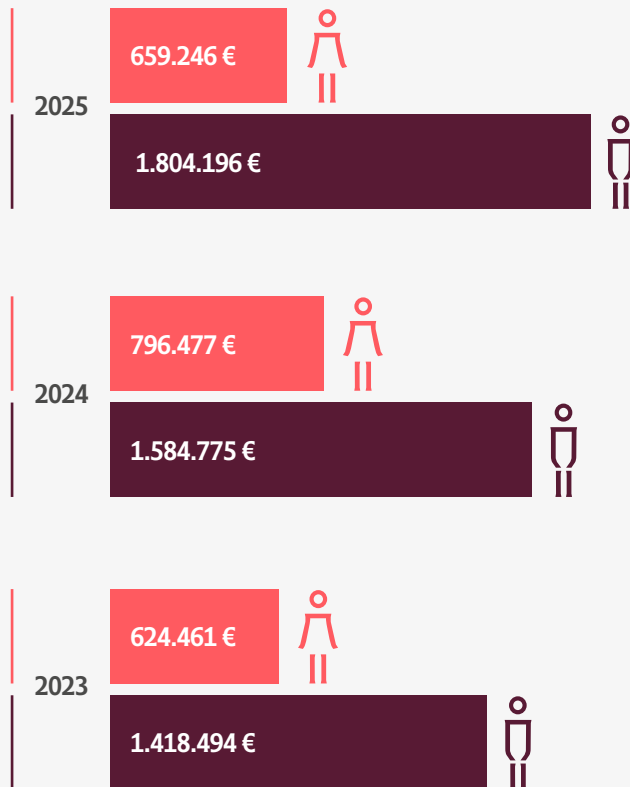
Expedientes analizados por el Órgano de Control Interno (OCI):

	2025	2024	2023
Expedientes de operaciones	17	54	91



Remuneración de consejeros

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



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.

(datos 31/12/2025)

	Hombre	% Hombres	Mujer	% Mujeres	Total
Consejo de Administración	9	82%	2	18%	11
Dirección General	4	100%	-	-	4
Comités de gestión	41	57%	31	43%	72
Cargos de gestión	124	77%	37	23%	161
Directivos *	271	74%	96	26%	367
Pre-directivos**	63	57%	48	43%	111

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

** Asociados Senior.

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

2025	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	-	-	-	-	-	-	2 100%	-	2 18%	4 67%	2 33%	6 55%	3 100%	-	3 27%	11
Dirección general	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 100%	-	2 40%	3 100%	-	3 60%	5
Comités de gestión	-	-	-	-	1 100%	1 1%	17 52%	16 48%	33 46%	18 60%	12 40%	30 42%	6 75%	2 25%	8 11%	72
Cargos de gestión	-	-	-	6 43%	8 57%	14 9%	41 69%	18 31%	59 37%	66 86%	11 14%	77 48%	11 100%	-	11 7%	161
Directivos	-	-	-	10 56%	8 44%	18 5%	90 66%	47 34%	137 37%	135 79%	36 21%	171 46%	37 84%	7 16%	44 12%	370
Predirectivos	-	-	-	51 58%	37 42%	88 70%	14 42%	19 58%	33 26%	2 50%	2 50%	4 3%	-	-	-	125
Total	-	-	-	67 55%	54 45%	121 16%	164 62%	100 38%	264 35%	227 78%	63 22%	290 39%	60 87%	9 13%	69 9%	744



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%	-	3 25%	12
Dirección general	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 100%	-	2 33%	3 75%	1 25%	4 67%	6
Comités de gestión	-	-	-	-	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	-	1 100%	1 1%	49 61%	31 39%	80 65%	17 45%	21 55%	38 31%	1 33%	2 67%	3 2%	-	1 100%	1 1%	123
Total	-	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

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

** Asociados Senior.

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



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 2025, tanto si tienen relación laboral como mercantil. En los casos particulares se incluye una nota.

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

	Abogados						Paralegales					
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
España	494 57%	505 57%	518 58%	366 43%	378 43%	380 42%	1 5%	2 6%	2 6%	20 95%	29 94%	32 94%
Portugal	74 37%	79 37%	85 41%	125 63%	133 63%	122 59%	-	-	1 14%	-	-	6 86%
Bogotá	42 53%	44 54%	35 55%	38 48%	38 46%	29 45%	-	-	-	-	-	-
Ciudad de México	37 70%	37 73%	29 69%	16 30%	14 27%	13 31%	-	-	-	-	-	-
Lima	26 58%	29 64%	20 59%	19 42%	16 36%	14 41%	-	-	-	-	-	-
Londres	6 67%	6 75%	6 67%	3 33%	2 25%	3 33%	-	-	-	-	-	-
Luanda	-	1 50%	1 50%	-	1 50%	1 50%	-	-	-	-	-	-
Nueva York	4 57%	3 50%	6 86%	3 43%	3 50%	1 14%	-	-	-	-	-	-
Pekín	-	-	-	-	-	1 100%	-	-	-	-	-	-
Santiago de Chile	36 51%	28 46%	22 51%	35 49%	33 54%	21 49%	-	-	-	-	-	-
Shanghái				5 100%	4 100%	4 100%	-	-	-	-	-	-
CPI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rauda España	14 36%	16 41%	16 36%	25 64%	26 72%	23 59%	2 22%	3 30%	1 25%	7 78%	7 70%	3 75%
Rauda Portugal	-	-	-	6 100%	5 100%	-	1 25%	1 20%	-	3 75%	4 80%	-
Rauda Colombia	4 50%	-	-	4 50%	1 20%	-	-	-	-	-	-	-
Rauda Chile	3 100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	740 53%	746 53%	738 55%	645 47%	645 47%	612 45%	4 12%	6 13%	4 9%	30 88%	40 87%	41 91%



Sociedades	Prof. Organización						Secretariado						Total								
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer			Hombre			Mujer			Total		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
España	125 37%	116 36%	98 33%	216 63%	205 64%	196 67%	2 1%	2 1%	-	138 99%	137 99%	135 100%	622 46%	625 45%	618 45%	740 54%	749 55%	743 55%	1.362	1.374	1.361
Portugal	12 24%	10 21%	11 26%	37 76%	37 79%	32 74%	-	-	-	24 100%	24 100%	24 100%	86 32%	89 31%	97 35%	186 68%	194 69%	184 65%	272	283	281
Bogotá	5 38%	6 55%	6 60%	8 62%	5 45%	4 40%	1 13%	1 17%	1 20%	6 100%	5 83%	4 80%	47 47%	51 52%	42 53%	52 53%	48 48%	37 47%	99	99	79
Ciudad de México	6 46%	5 50%	6 55%	7 54%	5 50%	5 45%	-	-	-	7 88%	7 100%	4 100%	44 59%	42 62%	35 61%	30 41%	26 38%	22 39%	74	68	57
Lima	4 25%	3 25%	1 13%	12 75%	9 75%	7 88%	-	-	-	5 100%	5 100%	3 100%	30 45%	32 52%	21 47%	36 55%	30 48%	24 53%	626	62	45
Londres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100%	1 100%	1 100%	6 60%	6 67%	6 60%	4 40%	3 33%	4 40%	10	9	10
Luanda	-	3 60%	3 50%	-	2 40%	3 50%	-	-	-	-	-	-	-	4 57%	4 50%	-	3 43%	4 50%	-	7	8
Nueva York	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100%	1 100%	4 57%	3 43%	6 75%	3 43%	4 57%	2 25%	7	7	8
Pekín	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100%	-	-	1
Santiago de Chile	7 64%	5 56%	4 50%	4 36%	4 44%	4 50%	1 14%	1 17%	-	6 86%	5 83%	4 100%	44 49%	34 45%	26 47%	45 51%	42 55%	29 53%	89	76	55
Shanghái	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100%	1 100%	1 100%	-	-	-	6 100%	5 100%	5 100%	6	5	5
CPI	1 25%	1 20%	1 20%	3 75%	4 80%	4 80%	-	-	-	-	-	-	1 25%	1 20%	1 20%	3 75%	4 80%	4 80%	4	5	5
Rauda España	3 30%	3 25%	1 13%	7 70%	9 75%	7 88%	-	-	-	-	-	-	19 33%	16 28%	18 35%	39 67%	42 72%	33 65%	58	58	51
Rauda Portugal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 10%	1 10%	-	9 90%	9 90%	-	10	10	-
Rauda Colombia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4 50%	4 80%	-	4 50%	1 20%	-	8	5	-
Rauda Chile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3 100%	-	-	-	-	-	3	-	-
Total	163 36%	152 35%	131 33%	294 64%	280 65%	262 67%	4 2%	4 2%	1 1%	188 99%	186 98%	177 99%	911 44%	908 44%	874 44%	1157 56%	1160 56%	1092 56%	2.068	2.068	1.966

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

	Abogados									Paralegales								
	2025			2024			2023			2025			2024			2023		
	<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	375	174	311	403	169	333	404	161	1	16	4	-	-	-	-	-	-
Portugal	95	81	23	100	89	23	91	95	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bogotá	41	35	4	44	35	3	34	28	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ciudad de México	25	24	4	23	25	3	18	22	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lima	20	23	2	19	24	2	17	15	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Londres	4	4	1	3	4	1	3	5	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Luanda	-	-	-	-	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nueva York	-	7	-	1	5	-	1	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pekín	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Santiago de Chile	35	34	2	31	28	2	19	23	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Shanghái	1	4	-	1	3	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CPI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rauda España	17	20	2	15	20	1	17	20	2	6	3	-	7	3	-	2	2	-
Rauda Portugal	3	2	1	2	2	1	-	-	-	-	2	2	1	2	2	-	-	-
Rauda Colombia	6	2	-	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rauda Chile	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	561	611	213	553	642	205	535	623	192	7	21	6	9	28	9	4	31	10



	Profesionales organización									Secretariado									Totales								
	2025			2024			2023			2025			2024			2023			2025			2024			2023		
	<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	171	100	70	168	83	59	166	69	9	62	69	8	68	63	10	75	50	391	624	347	390	662	322	403	671	287
Portugal	8	31	10	10	28	9	8	25	10	1	10	13	1	9	14	1	11	12	104	122	46	111	126	46	101	134	46
Bogotá	6	7		5	6	-	6	4	-	1	5	-	1	5	-	1	4	-	48	47	4	50	46	3	41	36	2
Ciudad de México	1	9	3	1	8	1	1	9	1	1	7	-	1	6	-	1	3	-	27	40	7	25	39	4	20	34	3
Lima	3	13		2	10	-	1	7	-	-	5	-	1	4	-	-	3	-	23	41	2	22	38	2	18	25	2
Londres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	4	5	1	3	5	1	3	6	1
Luanda	-	-	-	-	5	-	1	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				-	7	-	2	6	-
Nueva York	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	7	-	1	6	-	1	7	
Pekín	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				-	-	-	1	-	-
Santiago de Chile	1	10	-	-	9	-	2	6	-	1	2	4	2	3	1	1	2	1	37	46	6	33	40	3	22	31	2
Shanghái	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	1	5	0	1	4	-	-	5	-
CPI		2	2		4	1	-	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	4	1	-	4	1
Rauda España	2	4	4	2	6	4	1	4	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	27	6	24	29	5	20	26	5
Rauda Portugal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	4	3	3	4	3	-	-	-
Rauda Colombia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	2	-	3	2	0	-	-	-
Rauda Chile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	91	247	119	90	244	98	79	230	84	13	93	86	14	98	78	14	101	63	672	972	424	666	1.012	390	632	985	349

Nº de colaboradores por género y categoría

	2025					2024					2023				
		Mujeres		Hombres			Mujeres		Hombres			Mujeres		Hombres	
	Nº Cola- boradores	Nº	%	Nº	%	Nº Cola- boradores	Nº	%	Nº	%	Nº Cola- boradores	Nº	%	Nº	%
Socio cuota	259	49	19%	210	81%	257	48	19%	209	81%	255	48	19%	207	81%
Socio	22	11	50%	11	50%	21	9	43%	12	57%	20	7	35%	13	65%
Consejero	69	29	42%	40	58%	70	27	39%	43	61%	72	27	38%	45	63%
Asociado sénior	110	47	43%	63	57%	112	49	44%	63	56%	109	56	51%	53	49%
Asociado principal	218	109	50%	108	50%	228	113	50%	115	50%	210	98	47%	112	53%
Asociado	325	178	55%	147	45%	320	169	53%	151	47%	321	177	55%	144	45%
Asociado júnior	221	120	54%	101	46%	229	131	57%	98	43%	213	108	51%	105	49%
Graduado/Estagiario	79	51	65%	28	35%	91	60	66%	31	34%	87	55	63%	32	37%
SKL/KL	27	16	59%	11	41%	26	16	62%	10	38%	24	13	54%	11	46%
Total Abogados	1.329	610	46%	719	54%	1.354	622	46%	732	54%	1.311	589	45%	722	55%
Prácts. Abogados	121	54	45%	67	55%	117	50	43%	67	57%	111	67	60%	44	40%
Paralegales	21	20	95%	1	5%	31	29	94%	2	6%	41	38	93%	3	7%
Secretariado	192	188	98%	4	2%	190	186	97%	4	3%	178	177	99%	1	0%
Organización	443	284	64%	159	36%	415	267	64%	148	36%	380	251	66%	129	34%
Prácts. Organización	27	12	44%	15	56%	27	15	56%	12	44%	31	16	52%	15	48%
Total CGP (sin prácticas)	1.985	1.102	56%	883	44%	1.990	1.104	55%	886	45%	1.910	1.055	55%	855	45%

Nota: sólo Cuatrecasas



Nº Colaboradores por región, género y tipo de contrato:

Sociedades	Fijos				Temporales			
	2025		2024		2025		2024	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	453 40%	692 60%	454 39%	704 61%	1 25%	3 75%	-	2 100%
Portugal	11 15%	63 85%	10 14%	62 86%	1 50%	1 50%	-	3 100%
Bogotá	56 55%	55 50%	57 53%	51 47%	-	-	-	1 100%
Ciudad de México	43 58%	31 42%	44 63%	26 37%	-	-	-	-
Lima	4 19%	17 81%	3 18%	14 82%	-	-	-	-
Londres	6 60%	4 40%	5 63%	3 38%	-	-	-	-
Nueva York	4 57%	3 43%	3 43%	4 57%	-	-	-	-
Santiago de Chile	38 46%	44 54%	27 39%	42 61%	1 100%	-	1 100%	-
Shanghái	-	1 100%	-	1 100%	-	5 100%	-	4 100%
CPI	-	3 100%	-	4 100%	-	-	-	-
Rauda España	19 33%	39 67%	16 28%	42 72%	-	-	-	-
Rauda Portugal	1 25%	3 75%	1 20%	4 80%	-	-	-	-
Rauda Colombia	4 50%	4 50%	4 80%	1 20%	-	-	-	-
Rauda Chile	3 100%	-	-	-	-	-	-	-
Total	642 40%	959 60%	627 40%	960 60%	3 25%	9 75%	1 9%	10 91%

Datos consolidados Cuatrecasas. CPI y Rauda, relación laboral y mercantil

Sociedades	Completa				Parcial			
	2025		2024		2025		2024	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
España	451 43%	609 57%	450 42%	615 58%	3 3%	86 97%	4 4%	91 93%
Portugal	12 16%	63 84%	10 13%	65 87%	-	1 100%	-	-
Bogotá	54 50%	55 50%	52 50%	52 50%	2 100%	-	5 100%	-
Ciudad de México	43 59%	30 41%	44 63%	26 37%	-	1 100%	-	-
Lima	4 19%	17 81%	3 18%	14 82%	-	-	-	-
Londres	6 60%	4 40%	5 63%	3 37%	-	-	-	-
New York	4 57%	3 43%	3 50%	3 50%	-	-	-	1 100%
Santiago de Chile	39 47%	44 53%	28 40%	42 60%	-	-	-	-
Shanghái	-	6 100%	-	5 100%	-	-	-	-
CPI	-	2 100%	-	3 100%	-	1 100%	-	1 100%
Rauda España	19 36%	34 64%	15 29%	36 71%	-	5 100%	1 14%	6 86%
Rauda Portugal	1 25%	3 75%	1 20%	4 80%	-	-	-	-
Rauda Colombia	4 50%	4 50%	4 80%	1 20%	-	-	-	-
Rauda Chile	3 100%	-	618 42%	871 58%	-	-	10 9%	99 91%
Total	640 42%	874 58%	450 42%	615 58%	5 5%	94 95%	4 4%	91 93%

Datos consolidados Cuatrecasas. CPI y Rauda, relación laboral y mercantil



Incorporaciones y bajas

Colectivo	Hombre						Mujer					
	2025		2024		2023		2025		2024		2023	
	Incorpo- raciones	Bajas	Incorpo- raciones	Bajas	Incorpo- raciones	Bajas	Incorpo- raciones	Bajas	Incorpo- raciones	Bajas	Incorpo- raciones	Bajas
Abogados	105	120	104	95	126	97	107	127	136	106	144	96
Paralegales	-	1	2	1	-	1	-	7	6	6	4	3
Prof. Organización	34	22	35	16	25	25	43	37	54	37	53	37
Secretariado	1	2	4	1	-	1	21	26	27	21	44	35
Total	140	145	145	113	151	124	171	197	223	170	245	171
Total %	45%	42%	38%	42%	38%	42%	55%	58%	62%	58%	62%	58%

	Total incorporaciones			Total bajas		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Abogados	212	240	270	247	201	193
Paralegales	-	8	4	8	7	4
Prof. Organización	77	89	78	59	53	62
Secretariado	22	31	44	28	22	36
Total	311	368	396	342	283	295

	2025		2024		2023	
	Incor- pora- ciones	Bajas	Incor- pora- ciones	Bajas	Incor- pora- ciones	Bajas
Latinoamérica						
Abogados	65	58	75	34	74	27
Prof. Organización	25	14	19	10	18	9
Secretariado	10	8	8	1	11	8
Total	100	80	67	45	103	44

Nota: en el informe de sostenibilidad del 2024 debido a una errata se reportaron 40 nuevas incorporaciones de abogados, siendo el número real 75.

Promociones internas

Abogados	2025			2024			2023		
Tipo promoción	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Asociado	52	63	115	52	44	96	42	42	84
Asociado principal	20	32	52	27	27	54	33	24	57
Asociado sénior	10	6	16	16	4	20	6	9	15
Socio	4	2	6	4	1	5	4	3	7
Consejero	1	1	2	3	2	5	2	1	3
SKL/KL	2	1	3	1	2	3	-	-	-

Paralegales

P2	-	-	-	-	-	-	-	1	1
P3	-	2	2	-	4	4	-	1	1

Prof. de organización

Puestos técnicos	6	12	18	-	2	2	-	2	2
Puestos técnicos sénior	6	7	13	3	5	8	4	13	17
Puestos mánager	-	3	3	6	5	11	7	2	9
Puestos directivos	-	-	-	-	-	-	1	2	3
Secretariado	-	5	5	-	21	21	-	-	-

Nota: Cuatrecasas, CPI y Rauda



Nacionalidades

	Nº personas		
	2025	2024	2023
Alemana	6	5	4
Angoleña	-	7	9
Argentina	5	4	5
Australiana	1	1	1
Boliviana	1	1	1
Brasileña	3	2	2
Británica	7	8	8
Búlgara	1	1	1
Chilena	86	67	48
China	6	5	6
Colombiana	114	109	81
Dominicana	1	1	1
Ecuatoriana	3	3	2
Española	1.375	1.388	1.382
Estadounidense	2	3	3
Filipina	1	1	1
Francesa	3	3	5
Holandesa	-	1	1
Hongkonesa	-	1	1
Irlandesa	3	2	2
Italiana	14	17	12
Mexicana	72	66	57
Peruana	71	66	47
Polaca	1	1	-
Portuguesa	280	292	276
Rumana	2	2	1
Rusa	1	1	1
Uruguaya	2	2	1
Venezolana	5	8	6
Total	2.066	2.068	1.966
Personas no españolas ni portuguesas	411	388	308
Proporción	19,9%	15,7%	14,1%

Datos de maternidad y paternidad

	2025	2024	2023
Maternidades			
N.º de maternidades con reingreso	41	40	39
N.º de maternidades que han sido baja de empresa	6	5	2
Excedencias	5	4	-
Bajas voluntarias / despidos	1	1	2
Paternidades			
N.º de paternidades con reingreso	31	29	39
N.º de paternidades que han sido baja de empresa	1	2	1
Excedencias	-	-	-
Bajas voluntarias / despidos	1	2	1

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

En las sociedades consolidadas en España se han registrado 32 permisos de paternidad. De ellos, 16 empleados (el 50%) han disfrutado de la prestación por nacimiento y cuidado del menor de manera completa, mientras que el resto la ha utilizado de forma parcial.

Cabe señalar que el plazo para disfrutar de las 16 semanas de prestación es de un año desde el nacimiento del menor, por lo que algunos de estos permisos aún pueden completarse dentro del período establecido. Asimismo, desde agosto de 2025 el permiso por nacimiento y cuidado del menor en España se amplía a 19 semanas retribuidas para cada progenitor, lo que supone 3 semanas adicionales respecto a las 16 anteriores. De estas 19 semanas, 6 son obligatorias tras el parto y 11 son flexibles. Además, se incorporan 2 semanas extraordinarias que pueden utilizarse hasta que el menor cumpla 8 años.



Distribución de contratos de trabajo

Tipo de contrato / franja de edad	Hombre			Mujer			Total		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Fijo	642	627	589	959	960	911	1601	1.587	1.500
Menos de 30	268	257	245	306	304	289	574	561	534
Entre 30 y 50	295	304	283	481	501	492	776	805	775
Más de 50	79	66	61	172	155	130	251	221	191
Eventual	3	1	1	9	10	10	12	11	11
Menos de 30	2	1	1	1	4	5	3	5	6
Entre 30 y 50	-	-	-	5	4	5	5	4	5
Más de 50	1	-	-	3	2	-	4	2	-

Tipo de contrato / franja de edad	Hombre			Mujer			Total		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Jornada completa	640	618	585	874	871	809	1.514	1.489	1.394
Menos de 30	268	251	245	304	306	286	572	557	531
Entre 30 y 50	294	301	280	417	424	402	711	725	682
Más de 50	78	66	60	153	141	121	231	207	181
Jornada parcial	5	10	5	94	99	112	99	109	117
Menos de 30	2	7	1	3	2	8	5	9	9
Entre 30 y 50	1	3	3	69	81	95	70	84	98
Más de 50	2	-	1	22	16	9	24	16	10

Tipo de contrato / Clas. Prof.	Hombre			Mujer			Total		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Eventual	3	1	1	9	10	10	12	11	11
Titulados superiores	2	1	1	4	4	5	6	5	6
Titulados medios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jefes administrativos	1	-	-	-	-	-	1	-	-
Oficial 1ª y 2ª	-	-	-	4	3	2	4	3	2
Auxiliares administrativos	-	-	-	1	3	3	1	3	3
Fijo	642	627	589	959	960	911	1.601	1.587	1.500
Titulados superiores	576	555	529	627	630	573	1203	1.185	1.102
Titulados medios	15	17	11	24	23	19	39	40	30
Jefes administrativos	9	9	11	3	3	3	12	12	14
Oficial 1ª y 2ª	33	32	28	245	247	250	278	279	278
Auxiliares administrativos	9	12	8	59	55	64	68	67	72
Otros	-	2	2	1	2	2	1	4	4



Tipo de contrato / Clas. Prof.	Hombre			Mujer			Total		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Completa	640	617	585	874	872	809	1514	1.489	1.394
Titulados superiores	574	548	526	580	577	513	1154	1.125	1.039
Titulados medios	15	17	11	24	23	19	39	40	30
Jefes administrativos	9	9	11	3	3	3	12	12	14
Oficial 1ª y 2ª	33	29	27	220	222	215	253	251	242
Auxiliares administrativos	9	12	8	47	46	58	56	58	66
Otros	-	-	2	-	-	1	-	-	3
Parcial	5	10	5	94	99	112	99	109	117
Titulados superiores	4	8	4	51	57	65	55	65	69
Titulados medios	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jefes administrativos	1	-	-	-	-	-	1	-	-
Oficial 1ª y 2ª	-	2	1	29	29	37	29	31	38
Auxiliares administrativos	-	-	-	13	12	9	13	12	9
Otros	-	-	-	1	1	1	1	1	1

Franja de edad / Clas. Prof.	Hombre			Mujer			Total		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Menos de 30	270	258	246	307	308	294	577	566	540
Titulados superiores	246	232	229	264	267	252	510	499	481
Titulados medios	7	9	4	4	4	3	11	13	7
Jefes administrativos	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial 1ª y 2ª	16	14	12	28	25	26	44	39	38
Auxiliares administrativos	1	3	1	11	12	13	12	15	14
Otros	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Entre 30 y 50	295	304	283	486	505	497	781	809	780
Titulados superiores	273	279	261	330	338	301	603	617	562
Titulados medios	3	3	3	10	11	11	13	14	14
Jefes administrativos	2	2	2	-	-	-	2	2	2
Oficial 1ª y 2ª	11	10	9	111	120	141	122	130	150
Auxiliares administrativos	6	8	6	34	34	42	40	42	48
Otros	-	2	2	1	2	2	1	4	4
Más de 50	80	66	61	175	157	130	255	223	191
Titulados superiores	59	45	40	37	29	25	96	74	65
Titulados medios	5	5	4	10	8	5	15	13	9
Jefes administrativos	8	7	9	3	3	3	11	10	12
Oficial 1ª y 2ª	6	8	7	110	105	85	116	113	92
Auxiliares administrativos	2	1	1	15	12	12	17	13	13
Otros	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: Los datos hacen referencia a empleados con relación laboral, sin embargo, un 24% de los colaboradores de Cuatrecasas tienen relación mercantil. Nota: en Portugal todos los abogados tienen relación mercantil y en España los socios tienen relación mercantil. No se ha tenido en cuenta para este análisis los colaboradores en prácticas a través de convenio con la universidad ni personal externo que colabora en Cuatrecasas



Despidos

	Hombre			Mujer			Total		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Nº despidos	28	15	22	32	37	30	60	52	52

Rango de edad

<30	9	3	5	7	13	6	16	16	11
30-50	2	10	15	5	21	18	7	31	33
>50	17	2	2	20	3	6	37	5	8

Categoría profesional

Abogados	23	10	12	15	17	14	38	27	26
Auxiliar	-	1	1	2	9	1	2	10	2
Oficial de 1ª y 2ª	3	1	2	8	5	9	11	6	11
Titulado medio	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Titulado superior	2	3	7	7	6	5	9	9	12

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

Salud y Prevención de Riesgos laborales

Asesoramientos ergonómicos:

2025 Consultas	España		Portugal		Internacionales		
Tipología	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Estudio ergonómico	2	15	2	9	1	7	
Iluminación	1	6	-	-	-	-	
Mobiliario	3	6	1	2	-	-	
Accesorio puesto	17	29	-	3	-	8	
Ordenador	1	10	-	4	1	1	
Calidad aire interior	-	-	-	-	-	-	
Cinturones embarazadas	-	2	-	-	-	-	
Totales	-	12	-	2	-	-	144
Total mujeres	-	115					
Total hombres	29	-					
Totales por paises	104		23		17		144

Evolucion	Total	Mujeres	Hombres
2025	144	115	29
2024	134	105	29
2023	228	166	62



Campaña de donación de sangre y médula

2025					
Campaña donación de sangre	Colaboradores que han donado	Sexo		Nuevos donantes	Donantes médula
		Hombres	Mujeres		
Barcelona	31	13	18	2	1
Madrid	45	14	31	15	-
Lisboa (2 campañas donación)	61	19	42	16	3
Totales	137	-	-	33	4

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	-
Lisboa (2 campañas donación)	38	-	-	12	-
Totales	127	-	-	37	1

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

Nota: Solo se tienen en cuenta las oficinas en las que por número de empleados se facilita con carácter anual (Barcelona y Madrid) o bianual (Lisboa) una unidad móvil. En el resto de las oficinas se proporciona a los trabajadores información sobre los centros de donación habilitados.

Campaña vacunación de gripe

2025	España	Portugal	Latinoamérica	Totales
Mujeres	183	41	59	283
Hombres	134	12	60	206
Total	317	53	119	489

2024	España	Portugal	Latinoamérica	Totales
Mujeres	165	41	46	252
Hombres	115	12	49	176
Total	280	53	95	428

2023 España	Totales
Mujeres	92
Hombres	153
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 2025

Total colaboradores 2025

Sociedades	Abogados		Paralegales		Prof. Organización		Secretariado		TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total
Angola	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bogotá	42	38	-	-	5	8	-	6	47	52	99
España	494	366	1	20	125	216	2	138	622	740	1362
Lima	26	19	-	-	4	12	-	5	30	36	66
Londres	6	3	-	-	-	-	-	1	6	4	10
Ciudad de México	37	16	-	-	6	7	1	7	44	30	74
Nueva York	4	3	-	-	-	-	-	-	4	3	7
Portugal	74	125	-	-	12	37	-	24	86	186	272
Santiago de Chile	36	35	-	-	7	4	1	6	44	45	89
Shanghái	-	5	-	-	-	-	-	1	0	6	6
CPI	-	-	-	-	1	3	-	-	1	3	4
Rauda ES	14	25	2	7	3	7	-	-	19	39	58
Rauda PT	0	6	1	3	-	-	-	-	1	9	10
Rauda CL	4	4	-	-	-	-	-	-	4	4	8
Rauda Chile	3	0	-	-	-	-	-	-	3	0	3
Total	740	645	4	30	163	294	4	188	911	1.157	2.068

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

Total colaboradores 2024

Sociedades	Abogados		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	-	-	-	-	-	-	-	-	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 2025

Sociedades	Externos		Totales
	Hombres	Mujeres	
España	105	40	145
Portugal	6	2	8
Bogotá	1	-	1
Ciudad de México	1	-	1
Lima	1	-	1
Londres	-	-	-
Nueva York	-	-	-
Santiago de Chile	1	-	1
Shanghái	-	-	-
CPI	-	-	-
Rauda España	-	-	-
Rauda Portugal	-	-	-
Rauda Colombia	-	-	-
Rauda Chile	-	-	-
Total	115	42	157

Informe de siniestralidad - Accidentes de trabajo

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	6	15	14	1	6	6	15
	Rauda	-	-	-	-	-	-	-
	CPI	-	-	-	-	-	-	-
Portugal	Lisboa	-	2	2	-	-	-	2
	Oporto	-	1	1	-	-	-	1
	Total	6	18	17	1	6	6	18

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

Evolutivo de accidentes de trabajo (AT) e índices de siniestralidad y de lesiones

AT	2025	2024	2023
Con baja	6	8	6
Sin baja	18	12	8
Accidentes mortales	-	-	-
In itinere	17	14	12
In mision	1	2	0
En el centro de trabajo	6	4	1
SEXO			
Hombre	6	14	4
Mujer	18	6	10
ÍNDICE ESPAÑA			
Incidencia	147,60	552,9	393,08
Ausencia	0,03	0,14	0,12
Duración	18,17	25,57	30,40
ÍNDICE BOGOTÁ			
Frecuencia	-	-	393,08
Severidad	-	-	0,12
Lesión incapacitante	-	-	30,40
TASA LESIÓN ESPAÑA	1,50	1,50	-
TASA LESIÓN PORTUGAL	-	0,98	-
TASA LESIÓN BOGOTÁ	-	0,98	-



Enfermedades profesionales

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

Absentismo

CUATRECASAS				RAUDA			CPI		
Enfermedad común									
Territorio	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
España	1,44%	1,34%	1,55%	2,60%	3,54%	3,76%	-	-	1,75%
Portugal	0,96%	0,19%	0,27%	1,04%	-	-			
Internacionales	0,37%	0,71%	0,85%	-	-	-			
Accidente laboral									
Territorio	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
España	0,03%	0,04%	0,04%	-	-	-	-	-	-
Portugal	-	-	-	-	-	-			
Internacionales	-	-	-	-	-	-			
Nacimiento									
Territorio	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
España	1,45%	1,58%	1,33%	0,52%	2,85%	1,29%	-	-	7,23%
Portugal	1,07%	0,69%	1,14%	-	-	-			
Internacionales	0,46%	0,42%	0,51%	-	-	-			

Nota: Los datos hacen referencia a empleados con relación laboral

Desglose de horas de formación

Colectivo	2025			2024			2023		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Abogados	19.228	16.786	36.014	19.841	16.232	36.097	30.305	24.680	54.985
Secretariado	4.540	198	4738	3.750	205	3.955	2.462	9	2.471
Paralegales	367	1	548	465	82	548	604	31	635
Prof. de organización	5.963	4.106	10.069	6.572	3.100	9.673	4.233	2.854	7.087

	2025		2024		2023	
Total horas	51.188		50.273		65.178	
Total colaboradores	1.985		1.990		2.103	
Media hora / colab.	25,79		25,26		31,00	

Nota: No se incluyen los datos de Rauda



Media de horas de formación por sexo y categoría en 2025

Colectivo	N.º Mujeres	Media Mujeres	N.º Hombres	Media Hombres
Abogados	610	32	719	2
Secretariado	20	18	1	
Paralegales	284	21	159	26
Profesionales de organización	188	24	4	49

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

	2025	2024	2023	
Otros idiomas	Español (sin ser lengua materna)	99	122	99
	Francés	85	100	78
	Alemán	40	34	37
	Portugués	4	4	2
	Italiano	10	15	13

IDIOMAS RAUDA

Inglés	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

CUATRECASAS

Tipo de formación	Colectivo	2025		2024	
Capacitación Digital	Abogados	528,69			
	Paralegales	9,25		682,25	
	Prof. Organización	1.831,67		3	
	Secretarias	79,28		223,87	
Compliance	Abogados	1377,5		64,78	
	Paralegales	20		2.156,76	
	Prof. Organización	571,75		16,5	
	Secretarias	229		585,42	
Conocimiento de Firma	Abogados	413,15		468,42	
	Paralegales	0		418,23	
	Prof. Organización	125,4		0	
	Secretarias	136,12		208,76	
Cuatrecasas te cuida	Abogados	146		198,98	
	Paralegales	8		486,5	
	Prof. Organización	356		46	
	Secretarias	220,25		659,5	
Formación Externa	Abogados	3.355,05		475,75	
	Paralegales	21,5		3.261,75	
	Prof. Organización	883,39		38	
	Secretarias	31,25		3.141,75	
Habilidades	Abogados	1.786,04		2	
	Paralegales	11,67		2.666,56	
	Prof. Organización	1.592,37		76,48	
	Secretarias	312,66		1.660,28	
Idiomas	Abogados	2.953,37		776,82	
	Paralegales	251,24		1.857,75	
	Prof. Organización	2.476,33		1	
	Secretarias	2.353,49		819,75	
Iniciación	Abogados	6.129,75		290	
	Prof. Organización	39,79		6.195,24	
Jurídica	Abogados	2.658,91		32.1	
	Paralegales	46,17		4.229,89	
	Prof. Organización	450,34		99.82	
	Secretarias	779,68		321	
Legal +	Abogados	7.217,91		719,97	
Programas de acompañamiento al desarrollo profesional	Abogados	9.447,25		4.044,93	
	Prof. Organización	1741,5		9.106,25	
	Secretarias	592,25		1.863,75	
		51.187,6		48.529,81	

**RAUDA**

Tipo de formación	Colectivo	Nº horas asistidas	
		2025	2024
Capacitación Digital	Abogado	68,5	304
	Prof. Organización	5,8	76
	Paralegal	5,0	71,5
	Trainee	111,3	168,5
Compliance	Abogado	61,0	28
	Prof. Organización	10,0	8
	Paralegal	9,0	7
	Trainee	14,0	13,25
Conocimiento Interno	Abogado	178,5	8
	Legal Specialist	39,5	-
	Prof. Organización	6,0	-
	Trainee	56,0	3
Prevención de Riesgos Laborales	Abogado	-	21,25
	Prof. Organización	-	12,75
	Paralegal	-	4,25
Habilidades	Abogado	101,3	114
	Prof. Organización	14,3	27
	Paralegal	22,0	42
	Trainee	42,3	3
Idiomas	Abogados	-	24
	Secretarias	-	24
Jurídica	Abogado	-	492,75
	Prof. Organización	-	29.5
	Paralegal	-	118.5
	Trainee	-	144
Salud	Abogado	40	-
		784,2	1.744,25



Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Curso	Horas ofertadas	Asistentes	Horas asistidas	% Plantilla
Actualización 2025 Ciudad de México Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	0,50	46	23,00	2,3%
Actualización 2025 Lima Prevención del lavado de activos y del financiamiento del terrorismo	0,50	44	22,00	2,2%
Actualización anual 2024 Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo	0,50	3	1,50	0,2%
Atualização 2025 Prevenção do Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo	0,50	234	117,00	11,8%
Atualização anual 2024. Prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo	0,50	18	9,00	0,9%
Cibersegurança (FS)	0,50	37	18,50	1,9%
Ciberseguridad (FS)	0,50	208	104,00	10,5%
¿Conoces la política anticorrupción?	0,25	3	0,75	0,2%
Ley Karin	1,50	18	27,00	0,9%
Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo: cómo afrontar su cumplimiento	1,50	217	325,50	10,9%
Prevención de lavado de activos y corrupción Aspectos esenciales de los programas SAGRILAF y PTEE	0,50	18	9,00	0,9%
Prevención de lavado de activos y corrupción. Aspectos esenciales de los programas SAGRILAF y PTEE Año 2025	0,50	63	31,50	3,2%
Prevención de riesgos laborales y Smart Work (FS)	1,00	224	224,00	11,3%
Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (FS)	0,50	220	110,00	11,1%
Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo Actualización anual 2025	0,50	1157	578,50	58,3%
Prevention of money laundering and financing of terrorism	1,00	5	5,00	0,3%
Proteção de dados pessoais na Cuatrecasas	0,50	36	18,00	1,8%
Protección de datos en Cuatrecasas (FS)	0,50	217	108,50	10,9%

Nota: no se ha incluido a personal en prácticas

Curso	Horas ofertadas	Asistentes	Horas asistidas
Prevención de Blanqueo de Capitales (I Sesión)	1	52	52
Prevención de Blanqueo de Capitales (II Sesión)	1	42	42
		94	94

Formación en igualdad y diversidad

Formación en igualdad	2025			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Abogados	335	311	646	73	50	123
Secretariado	163	5	168	23	1	24
Paralegales	19	1	19	-	-	-
Prof. de organización	147	231	378	49	21	70

Formación en diversidad	2025			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Abogados	7	1	8	38	25	63
Secretariado	49	1	50	36	1	37
Paralegales	4	-	4	3	-	3
Prof. de organización	126	35	161	89	30	119



Distribución de salario - promedio

Cuatrecasas España

Organización	2025				2024				2023			
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	-	279.782 €	187.494 €	233.638 €	-	261.703 €	177.720 €	219.711 €	-	235.000 €	166.000 €	200.500 €
Alta dirección	-	113.555 €	111.664 €	112.610 €	-	105.835 €	102.072 €	103.953 €	-	97.758 €	95.500 €	96.629 €
Dirección intermedia	-	65.864 €	78.397 €	69.744 €	47.874 €	63.374 €	74.561 €	65.740 €	46.177 €	63.926 €	77.150 €	64.506 €
Profesional	32.447 €	43.393 €	46.571 €	41.613 €	32.579 €	42.840 €	44.956 €	40.709 €	31.826 €	41.287 €	46.002 €	39.959 €
Administrativo	25.193 €	26.755 €	30.158 €	27.808 €	24.686 €	25.484 €	31.123 €	27.220 €	22.636 €	24.976 €	30.487 €	25.941 €
Secretariado	27.313 €	35.182 €	39.260 €	36.754 €	25.857 €	32.981 €	37.608 €	34.732 €	22.850 €	32.359 €	37.619 €	33.603 €
Paralegales	-	40.339 €	36.554 €	39.582 €	-	37.715 €	35.031 €	37.067 €	-	36.390 €	34.163 €	35.903 €

Organización	2025				2024				2023			
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	-	-	229.019 €	229.019 €	-	154.745 €	262.479 €	208.612 €	-	164.000 €	234.563 €	211.042 €
Alta dirección	-	-	116.629 €	116.629 €	-	102.721 €	110.822 €	109.472 €	-	95.910 €	106.615 €	104.474 €
Dirección intermedia	-	68.936 €	76.782 €	72.027 €	45.000 €	65.503 €	74.452 €	66.963 €	54.667 €	63.520 €	73.751 €	66.570 €
Profesional	32.872 €	44.016 €	49.810 €	39.709 €	32.186 €	43.888 €	47.165 €	38.568 €	30.455 €	43.206 €	46.050 €	38.402 €
Administrativo	-	27.257 €	30.330 €	28.793 €	27.300 €	26.840 €	30.575 €	27.831 €	-	28.200 €	30.045 €	28.938 €
Secretariado	27.000 €	27.000 €	-	27.000 €	25.000 €	27.000 €	-	26.000 €	-	-	-	-
Paralegales	30.050 €	-	-	30.050 €	28.350 €	61.112 €	-	44.731 €	26.750 €	59.952 €	-	43.351 €

Abogados	2025				2024				2023			
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 Junior	40.868 €	-	-	40.868 €	40.766 €	-	-	40.766 €	40.367 €	-	-	40.367 €
Abogados	53.153 €	86.348 €	88.000 €	72.449 €	52.831 €	83.389 €	73.164 €	73.146 €	53.015 €	80.329 €	75.500 €	69.583 €
Abogados Senior	-	130.010 €	97.050 €	128.179 €	-	130.186 €	123.963 €	130.003 €	-	125.616 €	124.739 €	125.594 €
Of counsel	-	210.069 €	142.252 €	193.115 €	-	200.456 €	147.987 €	185.465 €	-	195.480 €	156.285 €	181.482 €

Abogados	2025				2024				2023			
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 Junior	40.366 €	32.283 €	-	40.264 €	40.591 €	42.989 €	-	40.624 €	40.309 €	44.000 €	-	40.352 €
Abogados	53.264 €	85.267 €	111.000 €	73.479 €	52.726 €	81.716 €	116.682 €	71.108 €	52.350 €	83.169 €	113.500 €	70.311 €
Abogados Senior	-	131.655 €	116.730 €	130.234 €	-	130.052 €	108.202 €	128.491 €	-	128.771 €	106.766 €	127.079 €
Of counsel	-	196.177 €	212.585 €	208.366 €	-	186.887 €	206.971 €	199.719 €	-	203.156 €	209.638 €	206.969 €

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.



Cuatrecasas oficinas internacionales

Organización	2025				2024			
Colectivo	Mujer				Mujer			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total
Prof. Organización								
Alta dirección ejecutiva	-	-	138.393 €	138.393 €	-	-	131.155 €	131.155 €
Alta dirección	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirección intermedia	29.215 €	69.140 €	101.404 €	68.444 €	-	90.627 €	93.862 €	91.274 €
Profesional	26.139 €	33.969 €	41.904 €	32.640 €	25.604 €	28.901 €	36.905 €	28.756 €
Administrativo	13.035 €	18.795 €	19.195 €	17.366 €	13.106 €	14.423 €	15.267 €	14.252 €
Secretariado	17.209 €	22.994 €	34.535 €	26.644 €	16.588 €	19.660 €	30.886 €	22.912 €
Paralegales	-	-	-	-	-	-	-	-

Organización	2025				2024			
Colectivo	Hombre				Hombre			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total
Prof. Organización								
Alta dirección ejecutiva	-	-	185.000 €	185.000 €	-	-	175.701 €	175.701 €
Alta dirección	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirección intermedia	-	47.875 €	68.381 €	51.293 €	-	48.503 €	-	48.503 €
Profesional	33.229 €	36.176 €	36.404 €	35.766 €	19.218 €	33.733 €	-	31.172 €
Administrativo	8.599 €	16.709 €	15.554 €	15.165 €	11.807 €	16.565 €	12.180 €	14.248 €
Secretariado	18.052 €	19.801 €	-	18.927 €	12.683 €	-	-	12.683 €
Paralegales	-	-	-	-	-	-	-	-

Abogados	2025				2024			
Colectivo	Mujer				Mujer			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total
Abogados Junior	28.516 €	-	-	28.516 €	28.242 €	13.407 €	-	28.054 €
Abogados	43.210 €	60.708 €	-	51.879 €	42.360 €	60.074 €	-	51.217 €
Abogados Senior	-	96.649 €	-	96.649 €	50.000 €	100.637 €	85.345 €	97.629 €
Of counsel	-	140.893 €	128.618 €	135.313 €	-	128.166 €	127.636 €	127.945 €

Abogados	2025				2024			
Colectivo	Hombre				Hombre			
	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total
Abogados Junior	27.902 €	-	-	27.902 €	27.893 €	37.124 €	-	28.229 €
Abogados	40.975 €	65.765 €	88.810 €	54.454 €	41.787 €	65.973 €	94.724 €	55.928 €
Abogados Senior	-	99.449 €	-	99.449 €	-	98.041 €	-	98.041 €
Of counsel	-	129.937 €	-	129.937 €	-	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 júnior: 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

Prof. Organización	2025				2024				2023			
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
Assistant	20.000 €	25.456 €	28.648 €	24.701 €	23.500 €	24.016 €	30.413 €	25.770 €	21.200 €	23.814 €	29.542 €	25.288 €
Sénior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mánager	-	62.500 €	-	62.500 €	-	52.500 €	-	52.500 €	-	40.000 €	-	40.000 €
Gerente	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Paralegales	19.667 €	22.440 €	49.004 €	30.370 €	18.633 €	20.355 €	41.276 €	21.237 €	20.000 €	18.500 €	-	19.000 €

Prof. Organización	2025				2024				2023			
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
Assistant	22.000 €	-	-	22.000 €	14.300 €	-	-	14.300 €	-	-	-	-
Sénior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mánager	-	-	62.000 €	62.000 €	-	-	55.000 €	55.000 €	-	-	50.690 €	50.690 €
Gerente	-	-	308.965 €	308.964 €	-	-	304.090 €	304.090 €	-	-	293.856 €	293.856 €
Paralegales	-	23.850 €	24.640 €	23.432 €	19.300 €	24.000 €	23.356 €	21.489 €	20.000 €	-	-	20.000 €

Abogados	2025				2024				2023			
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	19.852 €	22.500 €	-	21.175 €	18.962 €	21.167 €	-	19.513 €	20.133 €	20.000 €	-	20.114 €
Abogado	28.136 €	35.894 €	29.000 €	31.009 €	28.550 €	32.611 €	-	31.257 €	31.600 €	31.159 €	-	31.257 €
Sénior	-	53.890 €	87.500 €	57.250 €	44.000 €	54.519 €	75.000 €	55.942 €	-	53.352 €	-	53.352 €

Abogados	2025				2024				2023			
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	17.362 €	-	-	17.362 €	15.176 €	23.000 €	-	17.132 €	21.209 €	20.200 €	-	21.097 €
Abogado	27.960 €	34.868 €	38.500 €	33.776 €	24.444 €	36.970 €	37.527 €	30.799 €	-	29.612 €	36.150 €	30.920 €
Sénior	-	56.673 €	-	56.673 €	-	53.638 €	-	53.638 €	-	42.000 €	-	42.000 €

Ratio salarial

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

Cuatrecasas España

	2025	2024	2023
Prof. Organización	Ratio M vs H	Ratio M vs H	Ratio M vs H
Colectivo	Promedio remuneración		
Alta dirección ejecutiva	2%	5%	-5%
Alta dirección	-3%	-5%	-8%
Dirección intermedia	-3%	-2%	-3%
Profesional	5%	6%	4%
Administrativo	-3%	-2%	-10%
Secretariado	36%	34%	-
Paralegales	32%	-17%	-17%

	2025	2024	2023
Abogados	Ratio M vs H	Ratio M vs H	Ratio M vs H
Categoría	Promedio remuneración		
Abogados júnior	1%	0%	0%
Abogados	-1%	3%	-1%
Abogados sénior	-2%	1%	-1%
Of counsel	-7%	-7%	-12%

Nota: los datos hacen referencia a empleados con relación laboral.
Para el cálculo de la brecha se toma como referencia la remuneración media de mujeres.



Cuatrecasas oficinas internacionales

	2025	2024
Prof. Organización	Ratio M vs H	Ratio M vs H
Colectivo	Promedio remuneración	
Alta dirección ejecutiva	-25%	-25%
Alta dirección	-	-
Dirección intermedia	33%	88%
Profesional	-9%	-8%
Administrativo	15%	-
Secretariado	41%	81%
Paralegales	-	---

	2025	2024
Abogados	Ratio M vs H	Ratio M vs H
Categoría	Promedio remuneración	
Abogados junior	2%	-1%
Abogados	-5%	-8%
Abogados senior	-3%	-
Of counsel	4%	3%

Nota: los datos hacen referencia a empleados con relación laboral.
Para el cálculo de la brecha se toma como referencia la remuneración media de mujeres.

RAUDA

	2025	2024	2023
Colectivo	Ratio M vs H	Ratio M vs H	Ratio M vs H
	Promedio remuneración		
Secretariado	16,55%	80,21%	-
Sénior	-	-	-
Manager	0,81%	-4,55%	-21,09%
Gerente	-	-	-
Paralegales	-2,82%	-1,17%	-5,00%

	2025	2024	2023
Categoría	Ratio M vs H	Ratio M vs H	Ratio M vs H
	Promedio remuneración		
Abogados junior	17,11%	13,90%	-4,66%
Abogado	-4,97%	1,49%	1,09%
Abogados senior	1,02%	4,30%	27,03%

Cuatrecasas España

RETRIBUCIÓN TOTAL ANUAL 2025	
Retribución más alta	371.355,51 €
Retribución media	49.000,00 €
INCREMENTO RETRIBUCIÓN TOTAL ANUAL 2025	
Retribución más alta 2024	362.911,34 €
% Incremento retribución más alta 2024 - 2025	2%
Retribución media 2024	47.971,25 €
% Incremento media 2024 - 2025	2%

RATIO PERSONA MEJOR PAGADA VS. MEDIA RETRIBUCIÓN

7,58

RATIO PERSONA MEJOR PAGADA VS. MEDIA RETRIBUCIÓN

7,58

Cuatrecasas Oficinas Internacionales

RETRIBUCIÓN TOTAL ANUAL 2025	
Retribución más alta	281.832,10 €
Retribución media	38.510,97 €
INCREMENTO RETRIBUCIÓN TOTAL ANUAL 2025	
Retribución más alta 2024	260.266,71 €
% Incremento retribución más alta 2024 - 2025	8%
Retribución media 2024	37.200,52 €
% Incremento media 2024 - 2025	4%

RATIO PERSONA MEJOR PAGADA VS. MEDIA RETRIBUCIÓN

7,32

RATIO INCREMENTO VS. MEDIA INCREMENTO RETRIBUCIÓN

46,04%



Rauda

RETRIBUCIÓN TOTAL ANUAL 2025	
Retribución más alta	372.355,51 €
Retribución media	49.000,00 €
INCREMENTO RETRIBUCIÓN TOTAL ANUAL 2025	
Retribución más alta 2024	36.2911,34€
% Incremento retribución más alta 2024 - 2025	2%
Retribución media 2024	47.971,25€
% Incremento media 2024 - 2025	2%

RATIO PERSONA MEJOR PAGADA VS. MEDIA RETRIBUCIÓN	
	7,58
RATIO INCREMENTO VS. MEDIA INCREMENTO RETRIBUCIÓN	
	94,31%

Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo

No existen pagos a sistemas de previsión de ahorro.

Organización, diálogo social y convenios colectivos

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

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*		2025		2024		2023	
Colectivo	Normativa	Número	%	Número	%	Número	%
Abogados	RLEA, Real Decreto 1331/2006	630	52%	582	48%	629	56%
Organización	Convenio Colectivo	577	48%	634	52%	554	44%
Total		1.207	100%	1.216	100%	1.133	100%

Nota: Los datos hacen referencia a empleados con relación laboral, solo España, a 31/12/2025.

* 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.



3. Anexo | Planeta y cambio climático

Gestión de residuos

Tipo de residuo	Volumen gestionado (kg)			Balance (2023-2025)
	2025	2024	2023	
Residuos peligrosos	2.878,15	2.860,92	2.042,17	40,93%
Papel	81.319,02	93.957,22	59.055,02	37,70%
Envases	5.300,03	4.968,18	6.110,10	13,26%
Vidrio	3.742,41	2.744,28	2.285,91	63,72%
Desecho y orgánico	24.770,49	22.137,58	21.399,33	15,75%
Vertedero	10.745,00	6.566,00	2.519,00	326,64%
Total	128.755,1	133.234,18	93.411,53	37,83%

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.

2025	CH ₄	CO ₂	N ₂ O	R-410A	CO ₂ e
Alcance 1	0,0018	14,349	0,0001	0,0195	58,4294
Alcance 2	0,0000	11,4867	0,0000	0,0000	194,6290
Alcance 3	0,0081	3.074,7625	0,0936	0,0000	4.312,9362
Totales	0,0100	3.100,5982	0,0938	0,0195	4.565,9946

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

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 2025 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)

	2025	2024	2023	Balance (2023-2025)
Residuos				
Residuos Peligrosos	57.563,00	57.218,36	41.443,40	38,90%
Papel	1.301.104,32	1.503.315,52	944.880,32	37,70%
Envases	159.000,90	149.045,40	183.302,96	-13,26%
Vidrio	-	-	-	-
Desecho y orgánico	123.852,45	110.687,95	106.996,66	15,75%
Vertedero	-	-	-	-
Viajes				
De negocios	19.380.880,68	19.388.028,97	17.212.085,03	12,60%
In itinere	7.141.908,43	8.118.759,64	8.724.699,07	-18,14%
Pernotaciones	707.580,00	649.440,00	593.820,00	19,15%
Consumo total energía MJ	28.871.889,78	33.378.183,83	27.807.227,44	3,83%

*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.

MJ/m² 2025

Intensidad energética	Combustible gasolina	Combustible gasóleo A	Combustible gas refrigerante	Electricidad	Climatización	Consumo de gas	Autogenerada	Total
España	0,00	0,56	0,00003	354,14	299,09	0,06	3,64	657,49
Portugal	0,00	0,37	0,00	122,53	0,00	0,00	0,00	122,9
Colombia	0,00	0,00	0,00	150,97	0,00	0,00	0,00	150,97
Chile	0,00	0,00	0,00	207,75	0,00	0,00	0,00	207,75
Lima	0,00	0,00	0,00	250,31	0,00	0,00	0,00	250,31
México	0,00	0,00	0,00	182,56	0,00	0,00	0,00	182,56
Otras	193,39	0,00	0,00	467,32	0,00	0,00	0,00	660,72

**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.

En el apartado "Otras" se incluye Luanda, únicamente hasta agosto incluido, ya que la oficina cerró en 2025. En comparación con el 2024 se deja fuera la oficina de Beijing que cerró el 31 de diciembre del 2024. También se incluyen las oficinas de Londres, Nueva York y Shanghai.

Para la realización del cálculo se han tenido en cuenta los metros cuadrados de las oficinas de Rauda, así como sus consumos. Se han realizado las correspondientes conversiones a MJ y su división entre los metros cuadrados totales de cada país (Rauda incluido). La oficina de Rauda Santiago (Chile) no se tiene en cuenta en el cálculo al haberse inaugurado a fecha 1 de enero de 2026.

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

4. Anexo | Plan de Reducción de Emisiones

Introducción

Cuatrecasas, dentro de su compromiso ESG en materia de desarrollo sostenible ha creado un inventario corporativo de emisiones GEI para contribuir a una serie de objetivos, tales como:

- Contrastación ante terceros de los compromisos ambientales de la organización.
- Obligatoriedad o incentivos legislativos (programas voluntarios y obligatorios, mercados de carbono, etc.).
- Identificación de oportunidades de reducción y, por tanto, ahorro de energía y de costes.

Este inventario nos ayuda a tener una foto real de cómo nuestro impacto en el medio ambiente va evolucionado, marcando una hoja de ruta para alcanzar nuestro objetivo.

Objetivo

El presente Plan de Reducción tiene como finalidad establecer el marco de actuación de Cuatrecasas para la gestión y mitigación de su huella de carbono. El objetivo principal es reducir de manera progresiva y sostenida las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a la actividad de la Firma, actuando sobre las principales fuentes de emisión identificadas en el cálculo de la huella de carbono: consumo energético en oficinas, movilidad de negocio e in itinere, y consumo de recursos y gestión de residuos.

Este plan se alinea con los compromisos internacionales asumidos por Cuatrecasas, incluyendo la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el reconocimiento de los objetivos basados en la ciencia y las metas del Acuerdo de París, así como la inscripción de la huella de carbono y el Plan de Reducción ante el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO).

Objetivos a largo plazo

Cuatrecasas se compromete a mantener una trayectoria de reducción continua de sus emisiones de gases de efecto invernadero, consolidando año tras año las mejoras alcanzadas y ampliando progresivamente el alcance de las medidas de mitigación. La Firma aspira a minimizar el impacto ambiental derivado de su actividad profesional, integrando criterios de sostenibilidad en todas las áreas de gestión operativa.

Este objetivo a largo plazo implica una operativa orientada a reducir las emisiones en origen y a mejorar la eficiencia en el uso de recursos, sin menoscabo de la calidad del servicio prestado a los clientes ni de la expansión internacional de la organización.

Objetivos a corto y medio plazo

Para avanzar en la reducción progresiva de su huella de carbono, Cuatrecasas establece los siguientes objetivos, que guiarán las actuaciones de la Firma en los próximos ejercicios.

En materia de energía:

- Mantener el suministro eléctrico con Garantía de Origen (GdO) en el 100% de las oficinas de España y Portugal y ampliar progresivamente la contratación de energía renovable en el resto de las oficinas internacionales, siempre y cuando la normativa de los países de Latinoamérica permita la emisión de certificados de energía verde.
- Continuar con la obtención y renovación de certificaciones de edificios sostenibles (LEED, BREEAM) en las oficinas de la Firma, manteniendo al menos el 80% del espacio de oficinas con certificación de sostenibilidad.
- Continuar impulsando medidas de eficiencia energética en las oficinas, incluyendo la instalación de iluminación LED, sistemas de control de climatización y equipos informáticos con certificaciones de eficiencia de última generación.

En materia de movilidad:

- Consolidar el Plan de Movilidad de la firma, fomentando el uso de medios de transporte sostenibles tanto en los desplazamientos in itinere como en los viajes de negocio.
- Mantener la infraestructura de recarga para vehículos eléctricos en las oficinas principales, así como las facilidades para el uso de bicicletas y patinetes eléctricos.
- Priorizar el uso del tren y otros medios de transporte de bajo impacto en los viajes de negocio, conforme a la Política de Viajes de la firma.

En materia de recursos y residuos:

- Continuar con la aplicación del Plan de Economía Circular y la Política de Compras, promoviendo la compra sostenible, la reducción del consumo de papel y la sustitución de materiales convencionales por alternativas más respetuosas con el medioambiente.
- Mantener y reforzar el Plan de Gestión de Residuos, asegurando la correcta segregación, trazabilidad y tratamiento de los residuos generados en las oficinas.

En materia de seguimiento y reporte:

- Continuar verificando anualmente la huella de carbono conforme a la norma ISO 14064-1:2019 con una entidad externa acreditada.



- Seguir inscribiendo anualmente la huella de carbono y el Plan de Reducción ante el MITECO, renovando el sello "Calculo".

Huella de carbono

La Huella de Carbono (HdC), indica la totalidad de los GEI emitidos de forma directa o indirecta por la actividad que desarrollamos. Es expresada en toneladas de CO₂ equivalente (CO₂eq), una medida universal que indica el potencial de calentamiento global (PCG) de cada uno de los GEI.

Datos de estudio

Tipo de huella	Inventario de GEI corporativo
Año base	2025
Frecuencia del cálculo	Anual
Responsabilidad de las emisiones	Cuatrecasas es la responsable de todas estas emisiones
Responsable por parte de la organización	Ana López Loureiro (ana.lopez@cuatrecasas.com)

Hitos de la Firma

Para tener clara la situación interna de la Firma y como ha podido afectar a nuestro impacto en la huella, a continuación, se enumeran una serie de hitos que han tenido lugar durante el último ejercicio:

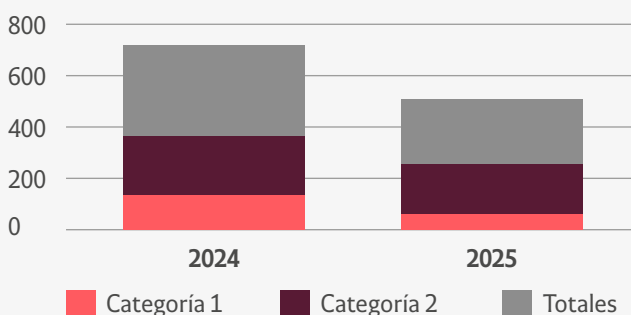
- Con fecha 31 de diciembre del 2025 el 91,39% del espacio total de oficinas de Cuatrecasas se abastece de energía de origen renovable, mientras que las oficinas de España y Portugal operan con un 100% de energía renovable.
- Según la nueva encuesta de movilidad, en 2025 ha habido una reducción del 7% en las emisiones medias por colaborador respecto al año anterior. Además, se ha mantenido el teletrabajo, se han instalado luces LED y sistemas DALI de adaptación lumínica y se dispone de 16 cargadores eléctricos en Madrid y 25 cargadores eléctricos en Barcelona, además de cargadores en Valencia, Sevilla y Zaragoza.

Estudio de las emisiones tCO₂equivalente

El ejercicio 2025 constituye el año base establecido para el Plan de Reducción. No obstante, se ha considerado pertinente incluir también los datos correspondientes al ejercicio 2024, a fin de permitir una comparación entre ambos periodos:

	Categoría 1	Categoría 2	Totales
2024	128,80	232,71	361,51
2025	58,43	194,63	253,06

Evolución de las emisiones por categorías

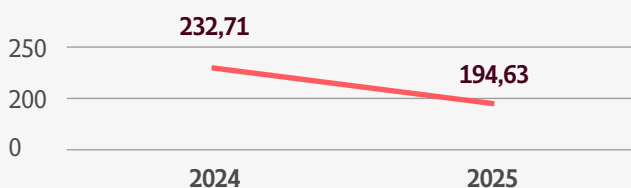


En el año 2025 se ha producido una reducción en las emisiones de alcance 1 respecto al año 2024 debido al cierre de la oficina de Luanda en los últimos meses del año, sumado al cierre de la oficina de Beijing el 31 de diciembre del 2024.

Alcance 2

En el siguiente gráfico se puede observar que se ha producido una reducción del 16% de las emisiones entre los años 2024 y 2025:

Categoría 2: Emisiones relativas a electricidad (tCO₂e)



La reducción se ha debido, en gran medida, a que todas las oficinas nacionales de la Firma cuentan con certificados de energía verde. A estas se han sumado, además, las oficinas de Portugal, Bogotá y Shanghái.



Equivalencia ISO 14064 Y GHG PROTOCOL

El presente Plan de Reducción de Emisiones de Cuatrecasas se ha elaborado tomando como referencia los dos principales marcos metodológicos internacionales para la cuantificación y reporte de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI): la norma ISO 14064-1 y el GHG Protocol Corporate Standard. Ambos estándares son complementarios y ampliamente reconocidos a nivel global, si bien presentan diferencias en su estructura de clasificación que conviene clarificar.

GHG Protocol

El GHG Protocol organiza las emisiones de GEI en tres alcances diferenciados. El Alcance 1 comprende las emisiones directas procedentes de fuentes que son propiedad o están controladas por la organización. El Alcance 2 abarca las emisiones indirectas derivadas de la generación de electricidad, calor o vapor adquiridos y consumidos por la organización. Finalmente, el Alcance 3 engloba todas las demás emisiones indirectas que ocurren en la cadena de valor de la organización, tanto aguas arriba como aguas abajo.

ISO 14064-1

La norma ISO 14064-1, en su versión actualizada de 2018, establece una clasificación más detallada mediante seis categorías de emisiones. La Categoría 1 corresponde a las emisiones y remociones directas de GEI. La Categoría 2 recoge las emisiones indirectas de GEI por energía importada. La Categoría 3 incluye las emisiones indirectas de GEI derivadas del transporte. La Categoría 4 agrupa las emisiones indirectas de GEI por productos utilizados por la organización. La Categoría 5 contempla las emisiones indirectas de GEI asociadas con el uso de los productos de la organización. La Categoría 6 abarca las emisiones indirectas de GEI procedentes de otras fuentes.

Correspondencia entre ambos estándares

La equivalencia entre ambos marcos normativos se establece de la siguiente manera:

GHG Protocol	ISO 14064-1	Descripción
Alcance 1	Categoría 1	Emisiones directas procedentes de combustión en instalaciones fijas, flota de vehículos propia, emisiones fugitivas y emisiones de procesos industriales.
Alcance 2	Categoría 2	Emisiones indirectas asociadas a la electricidad, calor, vapor o refrigeración adquiridos y consumidos por la organización.

Aplicación práctica en Cuatrecasas

Cuatrecasas emplea un enfoque dual que combina ambos estándares de manera complementaria. Para el cálculo y la verificación de su huella de carbono, la firma utiliza la metodología UNE EN ISO 14064-1:2019. Esta verificación se realiza externamente desde 2019 por European Quality Assurance Spain, S.L. (EQA), entidad acreditada como Verificador de Informes del Régimen Europeo de Comercio de Derechos de Emisión de Gases de Efecto Invernadero. Para el reporte y la rendición de cuentas, Cuatrecasas presenta sus emisiones de GEI en su Informe de Sostenibilidad Corporativa conforme a la estructura de los tres alcances del GHG Protocol (Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3), lo que facilita la comparabilidad con otras organizaciones y la comprensión por parte de los grupos de interés. Adicionalmente, la Firma inscribe su huella de carbono ante el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) junto con su Plan de Reducción, el cual abarca únicamente los Alcances 1 y 2, excluyendo el Alcance 3, habiendo obtenido el sello "Calculo".

En cuanto al alcance del cálculo conforme a ISO 14064-1, Cuatrecasas contabiliza las siguientes categorías de emisiones: Categoría 1 (emisiones directas), Categoría 2 (emisiones indirectas por energía importada), Categoría 3 (emisiones indirectas por transporte), Categoría 4 (emisiones indirectas por consumo de productos) y Categoría 6 (emisiones indirectas por gestión de residuos). La Categoría 5, que corresponde a las emisiones indirectas asociadas al uso de los productos de la organización, no resulta aplicable a Cuatrecasas. Esto se debe a que la Firma orienta su actividad profesional a la prestación de servicios jurídicos y servicios auxiliares o complementarios de apoyo, no siendo una compañía transformadora ni distribuidora de bienes físicos. En consecuencia, el asesoramiento legal que constituye el producto de Cuatrecasas es un servicio intangible cuyo uso por parte de los clientes no genera emisiones de GEI derivadas de combustión, consumo energético ni ningún otro proceso emisor.

Esta metodología asegura que Cuatrecasas mida de forma exhaustiva todas las fuentes de emisión relevantes para su actividad, manteniendo el compromiso de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.



Plan de acción

Acciones	Estado	Fecha inicio	Fecha fin	Resultados	Objetivos		Regiones previstas
				2025	2026	2030	
Instalación de luces LED	En marcha	Enero 2025	Diciembre 2029	72,82%	78,88%	91,95%	España, Portugal e internacional
Implantación de encendido de iluminación a través de detectores de presencia en nuevos proyectos	En marcha	Enero 2025	Diciembre 2029	4,47%	8,70%	11,18%	España
Instalación de sistemas DALI	En marcha	Enero 2025	Diciembre 2029	82,85%	86,90%	89,38%	España y Portugal
Programación del encendido y apagado de aire acondicionado y luces en edificios de las sedes principales	En marcha	Enero 2025	Diciembre 2029	90,38%	94,92%	95,30%	España, Portugal e internacional
Sedes en edificios con algún certificado de sostenibilidad	En marcha	Enero 2025	Diciembre 2029	75,90%	79,75%	81,52%	España y Portugal
Cumplimiento RITE (Reglamento de Instalaciones Térmicas en Edificios)	En marcha	Enero 2025	Diciembre 2029	58,65%	58,65%	61,13%	España
Auditorías energéticas	En marcha	Enero 2025	Diciembre 2029	29,22%	29,22%	29,93%	España
Compromiso con la contratación de energía verde para alcanzar el 100% de nuestro suelo Cuatrecasas	En marcha	Enero 2025	Diciembre 2029	95,21%	99,66%	99,66%	España, Portugal e internacional
Instalación de aireadores en los grifos	En marcha	Enero 2025	Diciembre 2026	96%	100%	100%	España, Portugal e internacional
Instalación de riegos automáticos en edificios con jardines	En marcha	Enero 2025	Diciembre 2029	75,90%	75,90%	76,61%	España y Portugal
Instalación estores black out	En marcha	Enero 2025	Diciembre 2029	3,24%	3,56%	6,36%	España
Placas fotovoltaicas - Instalación en sedes / edificios	Planificado	Enero 2026	Diciembre 2030	58,65%	58,65%	59,36%	España

Revisión del plan de reducción

De manera anual, una vez elaborado el informe detallado sobre los datos del estudio de la huella de carbono, se procede a realizar un balance exhaustivo en el ámbito de la Firma. Este balance incluye una evaluación de los avances logrados, los hitos cumplidos y un análisis estratégico de las siguientes acciones a implementar para la mejora continua de nuestro Plan de Reducción.



5. Anexo | Capital financiero

Capitalización total

	2025	2024	2023
Capital	259.000	257.000	255.000
FSFV	101.274.228	83.802.474	81.530.977
Total	101.533.228	84.059.474	81.785.977

Nota: cifras en euros.

Volumen de activos totales

2025	2024	2023
275.973.499	304.063.426	265.550.523

Nota: cifras en euros.

Resultado consolidado por sociedad: volumen de beneficios

	2025	2024	2023
Cuatrecasas Legal, S.L.P.	33.584.327	33.720.782	26.456.918
Cuatrecasas Propiedad Industrial, S.R.L.	208.853	200.982	153.944
Cuatrecasas Gonçalves Pereira SARL AU	-11.971	-11.703	-12.605
Tour Ouest Immobilière SARL AU	-7.899	-7.729	-7.647
Cuatrecasas Gonçalves Pereira LLP - USA	-50.689	415.629	179.367
Cuatrecasas, LLP - UK	285.328	126.369	304.668
Alessia Consultoría, LDA	132.875	20.458	-202.835
Cuatrecasas S.C.	-213.711	-1.250.630	117.155
Cuatrecasas Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SPRL	4.515.281	3.285.424	3.738.974
Cuatrecasas México, S. de R.L de C.V.	-5.915	-3.614	-838
Cuatrecasas Gonçalves Pereira, S. Civil de R.L.	-34.797	708.433	187.143
Cuatrecasas Ventures, S.L.	57.345	-12.483	-19.877
Cuatrecasas, S.A.S.	945.332	902.895	200.565
Estudio Jurídico Cuatrecasas Limitada	933.724	195.444	782.616
Grupo Rauda	214.360	70.056	587.658
Sarabi Consultoría, S.L.	138.862	20.486	-216.917
Total	38.767.903	38.380.799	32.248.289

Nota: cifras en euros.



Beneficios contables obtenidos por país

	2025	2024	2023
España	34.203.748	33.999.823	26.961.726
Reino Unido	285.328	126.369	304.668
USA	-50.689	415.629	179.367
México	-2.143.028	-1.254.244	116.317
Colombia	945.332	902.895	200.565
Luanda	132.875	20.458	-202.835
Portugal	4.515.281	3.285.424	3.738.974
Marruecos	-19.871	-19.432	-20.252
Perú	-34.797	708.433	187.143
Chile	933.724	195.444	782.616
Total	38.767.903	38.380.799	32.248.289

Nota: cifras en euros.

Asistencia financiera recibida del gobierno

Las subvenciones públicas recibidas ascienden a **92.766 euros** y proceden de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Subvenciones públicas recibidas

2025	2024	2023
92.766	59.704	48.268

Nota: cifras en euros.

Impuestos sobre beneficios pagados

Cuota líquida / Crédito fiscal	2025	2024	2023
España	11.051.370	11.369.796	9.551.623
Perú	-	141.774	-
Portugal	938.218	1.519.960	1.601.000
Colombia	98.927	-	-
Chile	5.003	-	-

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 2025.
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.			8
Actividades, marcas, productos y servicios; incluida una explicación de cualquier producto o servicio que esté prohibido en ciertos mercados	GRI 2.6				8, 10
Ubicación de la sede	GRI 2.1				8, 9, 60
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				60
Propiedad y forma jurídica: naturaleza de la propiedad y forma jurídica	GRI 2.1				8
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				8-11, 60
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				9, 11, 16, 39, 91
Información sobre empleados y otros trabajadores	GRI 2.7		8	6	64-65, 63-84
Cadena de suministro: incluidos los elementos principales relacionados con las actividades, marcas principales, productos y servicios de la organización	GRI 2.6				34, 37
Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	GRI 2.6				34, 37
Compromisos y políticas de conducta empresarial responsable	GRI 2.23				12-15, 31



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				38
Procesos para remediar los impactos negativos que la organización reconoce que ha ocasionado o a los que ha contribuido	GRI 2.25				23-26
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				N/A
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		48, 51
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				60
Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	GRI 3.1				59
Lista de temas materiales identificados en el proceso de definición de los contenidos del informe	GRI 3.2				26
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				27, 59, 60
Identificación y selección de grupos de interés (base para identificar y seleccionar a los grupos de interés participantes)	GRI 2.29				27, 59, 60
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				27, 59, 60
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 2025, como ya se hizo del 2022-2024, 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				106
Verificación externa	GRI 2.5	El Informe ha sido verificado por un tercero.			107
2. INDICADORES ECONÓMICOS					
2.1 Desempeño económico					
Valor económico directo generado y distribuido	GRI 201-1		8		91-92
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				N/A
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				12, 13
Enfoque de gestión y sus componentes	GRI 103-2				12, 13
Evaluación del enfoque de gestión	GRI 103-3				12, 13
Estructura de gobernanza	GRI 2.9				12, 13
Delegación de autoridad (para temas económicos, ambientales y sociales del máximo órgano de gobierno a los altos ejecutivos y otros empleados)	GRI 2.13				28
Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	GRI 2.13				28
Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	GRI 2.12				23-27, 59-60
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				28, 29
Presidente del máximo órgano de gobierno	GRI 2.11				28
Designación y selección del máximo órgano de gobierno	GRI 2.10				28, 29
Conflictos de intereses	GRI 2.15				29, 31
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				28, 29



Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	GRI 2.18				28, 29
Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	GRI 2.14				28, 29
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				39, 80-84
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	12, 28-31
Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	GRI 2.26		16	10	12, 28-31
3.3 Lucha contra la corrupción y cumplimiento regulatorio					
Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	GRI 205-1		16	10	20, 79
Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	GRI 205-2		16	10	30, 79
Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	GRI 205-3	No se ha producido ningún caso	16	10	31, 33
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				92
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4				92
4. MEDIOAMBIENTE Y CLIMA					
4.1 Gestión medioambiental					
Políticas y compromisos en materia de energía	GRI 103-1				52, 55, 56
Consumo de energía y autogeneración dentro de la organización	GRI 103-2				55, 86
Consumo de energía aguas arriba y aguas abajo	GRI 103-3				55, 86
Intensidad energética	GRI 103-4				86
Reducción del consumo de energía	GRI 103-5				87-90
Objetivos de reducción de emisiones de GEI y progreso	GRI 102-4				87-90
Emisiones de GEI de Alcance 1	GRI 102-5				53
Emisiones de GEI de Alcance 2	GRI 102-6				53



Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
Emisiones de GEI de Alcance 3	GRI 102-7				53
Intensidad de las emisiones de GEI	GRI 102-8				53
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	55-58, 85-86
Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	GRI 302-2				56, 57
Intensidad energética Uso de energías renovables	GRI 302-3		7, 12, 13	7, 8, 9	55, 58
Reducción del consumo energético	GRI 302-4		7, 12, 13	7, 8, 9	85, 90
Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	GRI 302-5				56, 57
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				56
Emisiones directas de GEI - alcance 1	GRI 305-1		7, 12, 13	7, 8, 9	53-56, 85-86
Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	GRI 305-2		7, 12, 13	7, 8, 9	53-56, 85-86
Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	GRI 305-3		7, 12, 13	7, 8, 9	53-56, 85-86
Reducción de las emisiones GEI	GRI 305-5		7, 12, 13	7, 8, 9	53-56, 85-90
Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	GRI 306-1		7, 12, 13	7, 8, 9	57-58, 85
Gestión de impactos relacionados con residuos	GRI 306-2		7, 12, 13	7, 8, 9	57-58, 85
Residuos generados	GRI 306-3		7, 12, 13	7, 8, 9	57-58, 85
Residuos no destinados a eliminación	GRI 306-4				57

5. SOCIAL

5.1 Relaciones laborales (Contratación y condiciones laborales)

Explicación del tema material y su cobertura	GRI 103-1				38
Enfoque de gestión y sus componentes	GRI 103-2				38
Evaluación del enfoque de gestión	GRI 103-3				38
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación personal	GRI 2.7		5	6	63, 67
Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo	GRI 2.7				69, 71
Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	GRI 401-1		5	6	69, 71
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	



Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 401-3		5	4	38
Permiso parental	GRI 401-3		5	4, 6	68
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2.7				71
Programa de <i>outplacement</i> (% rotación motivos baja, nº ofertas recibidas y nº de coberturas de las posiciones)	GRI 2.7 GRI 405-1				41
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación personal	GRI 405-2		5	6	82-80
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				69-71
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				43
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	84
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	84
5.3 Salud y seguridad en el trabajo					
Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-1				45-48, 74-75
Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	GRI 403-2				45-48
Servicios de salud en el trabajo	GRI 403-3				45-48
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	45-48, 74-75
Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el Trabajo	GRI 403-5		3, 8	6	47
Fomento de la salud de los trabajadores	GRI 403-6		3, 8	6	47
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	45-48, 74-75
Lesiones por accidente laboral	GRI 403-9				48, 74
Dolencias y enfermedades laborales	GRI 403-10				75



Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
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	40, 75
Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	GRI 404-2		4, 8	6	40, 77-79
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	41
Desarrollo profesional y evaluación (Mejoras en las aplicaciones de Feedback continuo. Sistema de carrera profesional predeterminada y transparente)	GRI 404-3				38-41, 84
5.5 Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación					
Diversidad en órganos de gobierno y empleados	GRI 405-1		5	4, 6	41-42
Formación general y formación específica al comité de Acoso	GRI 404-1		4	4, 6	42
Porcentaje de padres que se acogen a la baja por paternidad completa	GRI 401-3				68
Porcentaje de la Firma acogido al Programa Smart Work (por género)	GRI 401-2				43
Formación en materia de Diversidad	GRI 404-1		4, 5	2	79
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	61, 81-82
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	15
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	79
5.6 Contribución social					
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2.28				48-51
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2.28				51
Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	GRI 413-1				48-51
5.7 Responsabilidad sobre productos					
Privacidad de los clientes					33, 34
Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	GRI 418-1	No se han producido reclamaciones.			



Indicador	GRI	Observaciones	ODS	Pacto Mundial	Página
Compra responsable					
Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	GRI 308-2				34-37
Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a criterios ambientales	GRI 308-1				34-37
Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	GRI 414-2				34-37
Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo a criterios sociales	GRI 414-1				34-37



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	8	Cuatrecasas Legal, S.L.P.
Actividades, marcas, productos y servicios	2.6	8-11, 60	
Objeto social	N/a	8	
Principales actividades	N/a	8-11	
Ubicación de la sede	2.1	8-11	
Ubicación de las operaciones	2.1	8-11, 60	
Propiedad y forma jurídica	2.1	8-11, 60	
Ámbito de desarrollo (nacional/internacional)	N/a	8-11	
Mercados servidos	2.6	8-11	
Organización y estructura			
Tamaño de la organización - Número total de empleados - Volumen de ingresos netos - Porcentaje de la propiedad de los mayores accionistas - Capitalización total - Cantidad de productos o servicios proporcionados prestados - Activos totales - Desglose de los costes por países o regiones que constituyan un 5% o más de los costes totales	2.6	8-11, 40, 60, 91-92	
Participaciones en empresas del grupo Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	2.2	8-11	
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	28-29	
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 2025, como ya se hizo en 2024 y 2023, unificamos los dos informes bajo la denominación de Informe de Sostenibilidad Corporativa.
Verificación externa	2.5	107	
Mercados en los que opera			
Líneas de negocio	N/a	8-11	
Objetivos y estrategias			
Objetivo del modelo de negocio	N/a	8-11	



Contenido	GRI	Página	Motivos de la omisión / Observaciones
Estrategias Visión y estrategia general a corto, medio y largo plazo relativas a la gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales significativos.	2.22	8, 11	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2.22	8, 11	
Descripción de las políticas que aplica el grupo			
Políticas - RRHH - Aspectos sociales - Derechos Humanos - Corrupción y soborno - Cumplimiento normativo - Medioambiente - Comerciales - Riesgos - Privacidad - Protección de datos	N/a	31	Pueden consultar directamente en nuestra página web.
Resultados de las políticas			
RIESGOS			
Principales riesgos			
- Descripción de los riesgos y oportunidades - Clasificación de temas económicos, ambientales y sociales - Tablas que resuman las metas, el desempeño en función de las metas del periodo objeto del informe y a medio plazo	N/a	59	
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	52-58, 85-90	
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	85-90	
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	52-58, 85-90	
Uso sostenible de los recursos			
Consumo y suministro de agua	301-1, 303-5	56-57	
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de uso	N/a	52-58, 85-90	
Consumo directo e indirecto de energía y medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1, 302-3, 302-4	52-58, 85-90	
Uso de energías renovables	302-3	52-58, 85-90	
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	52-58, 85-90	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	52-58, 85-90	



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	87-90	
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		54	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		N/A	
SOCIALES Y PERSONAL			
Empleo			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación personal	2.7	63-67	
Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo	2.7	69-71	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación personal	405-1 2.7	69-71	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	N/a	71	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación personal	405-2	80-82	
Brecha salarial: remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2	80-82	
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	2.19	61	
Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo	N/a	80-82	
Cualquier otra percepción desagregada por sexo		80-82	
Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3 401-3	38	
Medidas adoptadas para promover el empleo		39	
Empleados con discapacidad	2.7 405-1	44	
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	N/a	38-40	
Número de horas de absentismo		75	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los progenitores	401-3	42	
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo - Representación de los trabajadores en comités formales trabajador empresa de salud y seguridad - Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	403-1, 403-2, 402-3, 403-4, 403-5, 403-5, 403-8	45-48, 84	
Accidentes de trabajo, en particular, su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades, desagregado por sexo.	403-9, 403-10	74	
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar al personal y negociar con ellos	N/a	84	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2.30	84	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	N/a	84	



Contenido	GRI	Página	Motivos de la omisión / Observaciones
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2, 404-3	40	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	76	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	N/a	41-43	
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	41-45	
Planes de igualdad	N/a	41-45	
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	N/a	41-45	
Política contra todo tipo de discriminación	405-1	41-45	
Gestión de la diversidad	GRI	41-45	
DERECHOS HUMANOS			
Respeto a los Derechos Humanos			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos		38	
Prevención de los riesgos de la vulneración de los Derechos Humanos		38	
Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		38	
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		No ha existido hasta la fecha negociación colectiva en la firma.
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	N/a	41-45	
CORRUPCIÓN Y SOBORNO			
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-2, 205-3	31-34	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2, 205-3	13, 33	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		51	
SOCIEDAD			
Compromisos con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local		38, 63-73	
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		38-51	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	N/a	38-51	
Acciones de asociación o patrocinio	2-13	51	
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	308-2, 414-2	34-37	



Contenido	GRI	Página	Motivos de la omisión / Observaciones
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-2, 414-2	34-37	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		34-37	
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	92	
Impuestos sobre beneficios pagados	N/a	92	
Subvenciones públicas recibidas	201-4	92	



Contacto

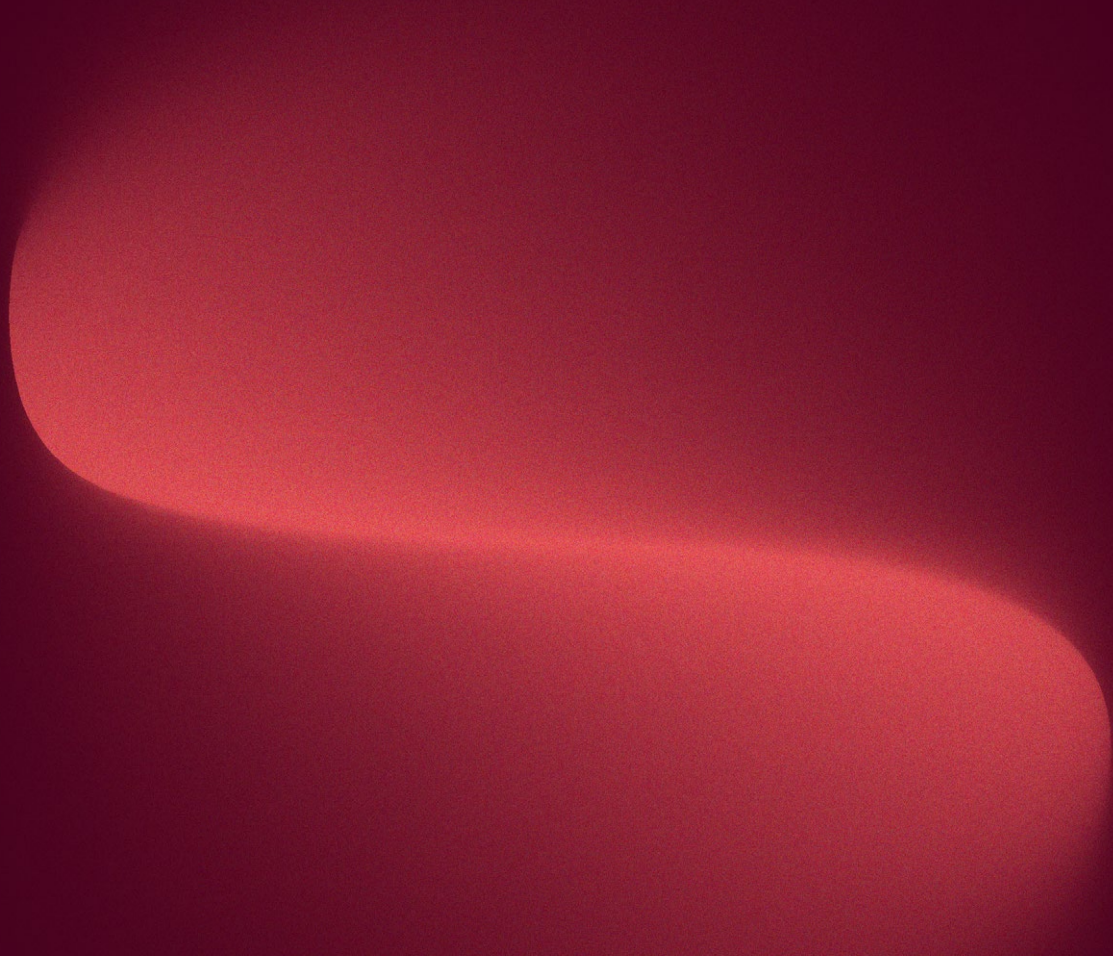
Invitamos al lector a que nos transmita sus opiniones, comentarios y sugerencias de mejora para futuras ediciones.

Departamento ESG

esg@cuatrecasas.com

Elisabeth de Nadal

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



CUATRECASAS