

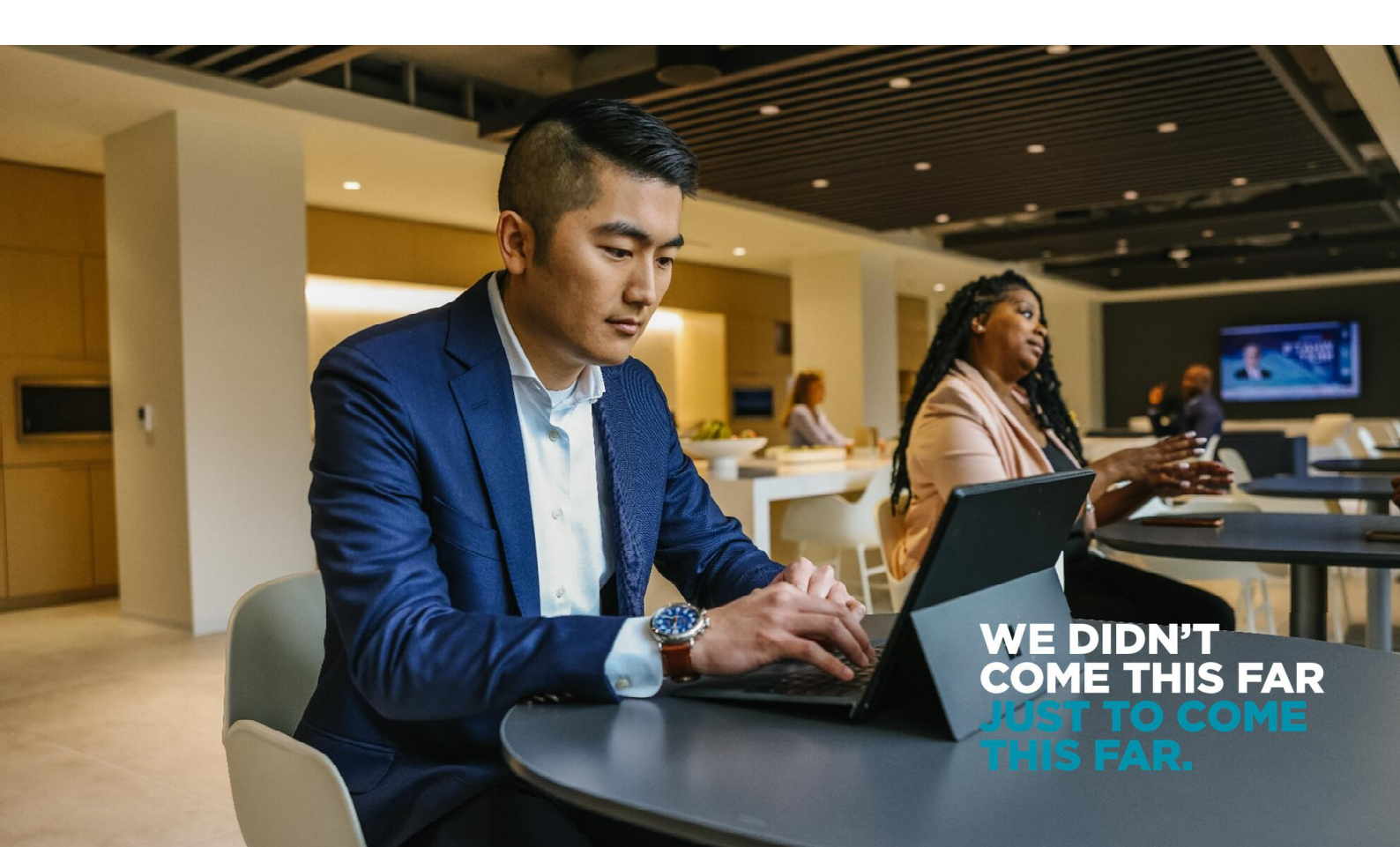
Cushman & Wakefield RE Consultants Spain, S.L.U.

Estado de Información No
Financiera (EINF)

2025

Better never settles





**WE DIDN'T
COME THIS FAR
JUST TO COME
THIS FAR.**

**Un socio estratégico en el
sector inmobiliario**

Por qué Cushman & Wakefield

La compañía mantiene un enfoque integral orientado a la creación de valor sostenible, integrando criterios ambientales, sociales y de gobernanza en todas sus actividades. A través de una gestión responsable y una mejora continua de sus procesos, promueve la eficiencia operativa, la innovación y el cumplimiento normativo. Asimismo, impulsa un entorno de trabajo inclusivo y seguro, fomenta el desarrollo del talento y refuerza su compromiso con los grupos de interés, contribuyendo de forma activa al desarrollo sostenible y a la generación de impacto positivo a largo plazo.



Tabla de Contenido

<u>Introducción</u>	6
<u>Sociedad de Cushman & Wakefield RE Consultants Spain, S.L.U.</u>	7
<u>Cuestiones sociales y relativas al personal</u>	22
<u>Lucha contra la corrupción y el soborno</u>	39
<u>Información sobre la sociedad y el desarrollo sostenible</u>	42
<u>Medioambiente</u>	50
<u>Derechos Humanos</u>	59
<u>Anexo I</u>	61
<u>Anexo II</u>	67



Estado de Información No Financiera 2025

Introducción

En cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modificó el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y a la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en lo relativo a la divulgación de información no financiera (en adelante, la "Ley 11/2018"), Cushman & Wakefield RE Consultants Spain S.L.U. (en adelante, la "Sociedad") presenta el correspondiente Estado de Información No Financiera.

Este documento recoge los datos relevantes para ofrecer una visión completa sobre la evolución, los resultados y la situación de la Sociedad, así como el impacto de su actividad en cuestiones de personal y empleo, sociales, de fomento de la igualdad de trato, cumplimiento de normativa en materia de no discriminación y discapacidad, de cumplimiento normativo (y, específicamente, de lucha contra la corrupción y el soborno), de desarrollo sostenible, medioambientales y de derechos humanos.

Con la elaboración de este Estado de Información No Financiera, la Sociedad da respuesta por tercer año a los requerimientos establecidos en la Ley 11/2018, abordando de forma detallada aquellos temas considerados significativos para sus grupos de interés.

Los contenidos de este Estado de Información No Financiera y Diversidad, incluyendo el análisis de materialidad, es aplicable únicamente a Cushman & Wakefield RE Consultants Spain S.L.U., y no refleja los resultados, comentarios, opiniones o cualesquiera otros datos del Grupo Cushman & Wakefield (definido más adelante).

Para cualquier cuestión relacionada con este Estado de Información No Financiera y Diversidad, las personas interesadas pueden dirigir su consulta por escrito al domicilio social de la Sociedad, situado en la Calle José Ortega y Gasset, 29, 6ª Planta, 28006, Madrid (España).

ACERCA DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y SU ELABORACIÓN

El Estado de Información no Financiera incluye información relativa al ejercicio 2025 (del 01 de enero al 31 de diciembre), tratándose del tercer informe elaborado por la Sociedad de estas características para todas las actividades y servicios que son prestados por ésta.

Este informe ha sido elaborado con referencia a los Estándares GRI (GRI Sustainability Reporting Standards), cuyo índice de indicadores reportados se incluye como anexo al presente documento (ver Anexo I).

El contenido del presente informe ha sido elaborado conforme a los principios de participación de los grupos de interés y teniendo en cuenta los principios de materialidad, transparencia e integridad. Adicionalmente, se han considerado aspectos como la comparabilidad, claridad, precisión, puntualidad, fiabilidad y equilibrio de los datos presentados.

La información recogida en el presente Estado de Información No Financiera responde a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. Por este motivo, se incluyen datos correspondientes tanto al ejercicio 2025 como al ejercicio 2024 (ambos comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, fechas de inicio y cierre de ejercicio, respectivamente), con el objetivo de ofrecer una perspectiva comparativa. Las cifras relativas a empleados (excluyendo a las personas becarias y en régimen de contratos en prácticas) corresponden a fecha de cierre del ejercicio, a excepción de aquellas tablas que reflejan los promedios, cuyo procedimiento se detalla en el epígrafe correspondiente. Los porcentajes del número de empleados y empleadas, en cada caso, están basados en la cifra total de empleados para cada ejercicio.

Por último, cabe destacar que el presente informe ha sido sometido a un proceso de verificación externa e independiente de conformidad con los términos recogidos en la Ley 11/2018, reforzando así la fiabilidad y validez de la información incluida.

Sociedad Cushman & Wakefield RE Consultants Spain, S.L.U.

DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO

Entorno empresarial

El entorno empresarial actual de la Sociedad durante 2025 ha mostrado una evolución moderadamente positiva respecto al ejercicio anterior, si bien continúa condicionado por factores estructurales del mercado inmobiliario y por un contexto macroeconómico aún complejo. Tras los ajustes experimentados en años precedentes como consecuencia del aumento de los costes de financiación y del cambio en el ciclo de tipos de interés, el mercado inmobiliario ha continuado su proceso de estabilización en 2025, registrando una evolución más equilibrada de los valores y una recuperación progresiva en determinados segmentos. En particular, los activos de oficinas, retail prime o retail high street, logística y el sector hotelero han mostrado un comportamiento más resiliente y un creciente interés por parte de inversores y operadores. A lo largo de 2025, la política monetaria ha mantenido un enfoque cauteloso, aunque se ha visto acompañada por un contexto de inflación más contenida y por las primeras medidas orientadas a la normalización de los tipos de interés en determinadas economías. Esto ha contribuido a una mejora en la percepción de los inversores y ha incentivado una reactivación del volumen de inversión en el sector inmobiliario, que ha superado los 12.000 millones de euros en España, por encima de las expectativas iniciales.

El riesgo económico en la Eurozona y el Reino Unido continúa presente, influido por factores geopolíticos y por la moderación del crecimiento económico, si bien ambas regiones han logrado mantener un escenario de estabilidad que ha permitido preservar la actividad empresarial y la toma de decisiones estratégicas a medio plazo. En este contexto, aunque el sector sigue afrontando ajustes en las valoraciones, especialmente en el segmento de oficinas secundarias, la demanda de espacios bien ubicados, eficientes y sostenibles ha sostenido una actividad de arrendamiento sólida, con una evolución positiva de las rentas en los principales mercados. En ciudades como Madrid y Barcelona, la contratación de oficinas ha experimentado un decrecimiento en Madrid de un 14% y un crecimiento interanual del 10% en Barcelona.

Durante 2025, se ha afianzado la tendencia hacia la reconversión de activos obsoletos hacia usos alternativos, como residencial, hotelero o de uso mixto, reflejando la capacidad de adaptación del sector a los cambios estructurales en la demanda y a las nuevas necesidades de usuarios e inversores.



La demanda de oficinas en el mercado inmobiliario sigue claramente orientada hacia espacios de alta calidad, con los edificios A y B+ representando cerca del 70–80% de la superficie contratada en Madrid y más del 90% en Barcelona, impulsados por criterios de eficiencia, sostenibilidad y ubicación prime.

En conclusión, la Sociedad desarrolla su actividad en un contexto que, pese a seguir marcado por determinados retos económicos, presenta señales evidentes de recuperación y cambio. En este escenario, la correcta identificación de oportunidades estratégicas y la capacidad de adaptación a las nuevas dinámicas del mercado serán factores clave para reforzar y optimizar las estrategias de inversión y gestión dentro del sector inmobiliario.

Organización, estructura y mercados en los que opera

Cushman & Wakefield RE Consultants Spain, S.L.U. fue constituida el 7 de julio de 2021, originalmente bajo la denominación Cloudmore Invest, S.L. La Sociedad está participada indirectamente al 100% por Cushman & Wakefield, Ltd., entidad matriz del Grupo de empresas Cushman & Wakefield (en conjunto con sus filiales y sociedades dependientes, el “Grupo” o el “Grupo Cushman & Wakefield”), siendo la entidad matriz una sociedad cotizada en la Bolsa de Nueva York. En 2025, el Grupo llevó a cabo un cambio de domicilio social, lo que dio lugar a que la nueva sociedad matriz del Grupo se constituyera con arreglo a la legislación de Bermudas.

Con fecha 21 de noviembre de 2024, Cushman & Wakefield RE Consultants Spain, S.L. pasó a ser una sociedad unipersonal, siendo su socio único Cushman & Wakefield International Limited.

En lo que respecta al marco de gobernanza corporativa, la Sociedad se encuentra estructurada conforme a un modelo de administración de Consejo de Administración, integrado por tres miembros con la condición de consejeros, así como por un secretario no consejero.

Con más de 100 años de experiencia a nivel mundial y tres décadas de presencia en España, el Grupo Cushman & Wakefield ha desarrollado una posición sólida gracias a una estrategia de diversificación geográfica que favorece un crecimiento sostenible y resiliente ante las fluctuaciones del mercado. Actualmente, el Grupo tiene presencia en casi 60 países, siendo sus mercados principales Estados Unidos, la región EMEA (Europa, Oriente Medio y África) y APAC (Asia-Pacífico). Sus principales clientes provienen principalmente de sectores de servicios, retail y hotelero.

Principales actividades y servicios desarrollados

La prestación de servicios relacionados con la consultoría inmobiliaria es la actividad principal de la Sociedad.

A continuación, se describen las principales funciones desarrolladas en cada línea de servicio:

- **Asset Management.** Es la línea de servicios más grande en términos de ingresos incluye la gestión de propiedades, gestión de instalaciones, servicios de instalaciones y servicios de proyectos y desarrollo. Los ingresos de esta línea de servicios son de naturaleza recurrente, muchos a través de contratos anuales o plurianuales.

A efectos de los inquilinos, se ofrece una gestión integral de instalaciones, servicios de proyectos y desarrollo, administración de portafolios, gestión de transacciones y consultoría estratégica. Estos servicios se ofrecen de forma individual o a través de una oferta global de servicios, que proporciona una gama integral de servicios integrados, lo que resulta en una calidad de servicio constante y con ahorro de costes.

Para los propietarios, se ofrece una variedad de servicios de gestión de propiedades, que incluyen servicios de proyectos y desarrollo y *tenant experience*, entre otros.

Además, ofrecemos a nivel global, tanto a propietarios como a inquilinos, los siguientes servicios: (i) servicios de instalaciones autogestionados, que incluyen limpieza, mantenimiento, gestión de entornos críticos, jardinería y servicios de oficina; (ii) consultoría sobre espacios de trabajo y portafolios, y (iii) servicios de sostenibilidad.

- **Project & Development Services.** Esta línea de servicios se orienta a la gestión de proyectos inmobiliarios, actuando como socio técnico de confianza durante varias de las fases del ciclo del proyecto. Su principal objetivo es mitigar los riesgos asociados mediante la combinación de conocimiento global y experiencia operativa a nivel local. Dentro de su ámbito de actuación se incluyen, entre otros, los servicios de consultoría técnica, diseño y gestión de proyectos.
- **Intermediación en arrendamiento.** El arrendamiento constituye la segunda línea de servicios de mayor peso en términos de ingresos y se articula en torno a dos áreas principales de actividad: la representación del propietario y la representación del inquilino.
 - En la representación del propietario, la Sociedad suele formalizar contratos con los propietarios de los inmuebles, para gestionar el arrendamiento de los espacios disponibles.

- En cuanto a la representación del inquilino, los servicios se prestan habitualmente a empresas que buscan identificar y negociar contratos de arrendamiento, ya sea para renovaciones, ampliaciones o reubicaciones, así como, en determinados casos, para operaciones de subarrendamiento o resolución anticipada de contratos con el fin de ajustar la superficie ocupada, incluyendo también la búsqueda de espacios desde una fase inicial, aun cuando no exista un activo específico previamente definido.

Esta línea de negocio ofrece un elevado nivel de visibilidad sobre los honorarios.

- *Capital markets.* Representación tanto en la parte compradora como en la vendedora en transacciones de compra o venta de bienes inmuebles, incluyendo activos como locales *high street*, centros comerciales, locales comerciales, parques comerciales, edificios de oficinas, entre otros.
- Valoración y otros. Ofrecemos servicios de valoración y asesoramiento, que incluyen la gestión de tasaciones, la consultoría en valoración, el asesoramiento en procesos de *Due Diligence* y la valoración de activos inmobiliarios y portfolios, entre otros.
- *Strategic Consulting.* En 2025, Cushman & Wakefield ha constituido formalmente el área como un nuevo departamento, con el objetivo de reforzar su apoyo a los clientes en la toma de decisiones complejas y de alto impacto. Este equipo aborda los principales retos estratégicos desde una perspectiva transversal, integrando análisis de mercado, viabilidad técnica y urbanística, enfoque financiero, visión operativa y conocimiento sectorial para convertir la complejidad en estrategias claras y accionables. La Consultoría Estratégica actúa como nexo entre las distintas líneas de negocio de la firma, coordinando equipos multidisciplinares y alineando el inmobiliario con la estrategia empresarial y la creación de valor a largo plazo. En este marco, el departamento ha incorporado de forma estructural los servicios y el equipo de sostenibilidad y ESG, integrando estos criterios desde las fases iniciales del análisis y garantizando que cada recomendación combine rentabilidad, viabilidad y responsabilidad ambiental y social.

Entre los principales servicios de Strategic Consulting se incluyen:

- Consultoría sobre Sostenibilidad, centrada en la definición de estrategias de descarbonización, auditorías de *Net Zero*, análisis de riesgos climáticos, asesoramiento técnico para la adaptación de activos a estándares futuros, y la gestión de certificaciones sostenibles como LEED, WELL o BREEAM. Además de esto durante 2025, se incorporó un servicio de consultoría y asesoramiento orientado a acompañar a los clientes en la identificación y gestión de subvenciones, líneas de financiación verde y ayudas económicas, así como en la obtención de bonificaciones fiscales (ICIO, IBI, IRPF, entre otros) y en la tramitación de Certificados de Ahorro Energético (CAE), como complemento a la implementación de soluciones de sostenibilidad y eficiencia energética en sus proyectos.
- Transformación urbana y reposicionamiento de activos, mediante estudios de viabilidad para cambios de uso y regeneración urbana, así como el desarrollo de estrategias que equilibren el valor comercial con el interés público.
- Consultoría estratégica para ocupantes y propietarios, orientada a la revisión de portfolios inmobiliarios, elaboración de informes sobre la combinación más adecuada de usos, su viabilidad técnica y comercial, la eficiencia operativa y la alineación con los objetivos de negocio.

Además de ofrecer asesoramiento especializado a través de sus distintas líneas de servicio, la Sociedad mantiene un firme compromiso con la generación de un impacto tangible en cada uno de los proyectos en los que participa. Su enfoque va más allá de la prestación de servicios tradicionales, apostando por el diseño de soluciones estratégicas que incorporan una visión proactiva y anticipan aspectos que, si bien pueden no ser evidentes para el cliente, resultan determinantes desde el conocimiento y la experiencia técnica del equipo. En función de la tipología y complejidad de cada proyecto, la Sociedad integra soluciones transversales aplicables a distintos tipos de activos y perfiles de cliente. Entre estas soluciones se incluyen:

- Sostenibilidad: considerando que el sector inmobiliario comercial es responsable de aproximadamente el 40 % de las emisiones globales de CO₂, la sostenibilidad se ha consolidado como una prioridad normativa y estratégica para las organizaciones. En este contexto, la Sociedad cuenta con un equipo especializado en gestión energética y sostenibilidad que

acompaña tanto a ocupantes como a inversores en el diseño y ejecución de estrategias orientadas al cumplimiento de sus objetivos ambientales.

- *Workplace Strategy*: este servicio se enfoca en la definición de estrategias a medida para el diseño de entornos de trabajo eficientes, tanto en su dimensión física como digital, alineados con la cultura corporativa, las necesidades de las personas y los objetivos del negocio. La formulación de una estrategia de workplace resulta clave para tomar decisiones fundamentadas sobre la localización, configuración, dimensionamiento y uso de los espacios corporativos.
- *Rethinking*: ante el significativo riesgo de obsolescencia que afecta a una parte relevante del parque actual de oficinas de cara al final de la década, se hace necesario replantear los modelos tradicionales. La reconversión de activos mediante inversiones enfocadas en la sostenibilidad, la incorporación de servicios de valor añadido y la creación de espacios flexibles y colaborativos se han convertido en elementos esenciales para preservar el valor y la rentabilidad de los inmuebles.

IDENTIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Uno de los ejes fundamentales de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es la correcta identificación y gestión de las expectativas y los intereses de los distintos grupos de interés (stakeholders). Una Sociedad actúa de manera socialmente responsable cuando es capaz de dar respuesta eficaz a las necesidades y demandas que estos colectivos plantean en relación con su actividad.

Desde un enfoque estratégico, los grupos de interés adquieren una relevancia clave debido a su capacidad de influir de forma directa o indirecta en el desempeño, la sostenibilidad y los resultados de la Sociedad. Una gestión adecuada de estos grupos no solo contribuye a la mitigación de riesgos, sino que también favorece la generación de ventajas competitivas, impulsando la mejora del clima organizativo, el fortalecimiento de la reputación corporativa y el fomento del aprendizaje y la innovación continua.

En este contexto, la Sociedad concede especial importancia a la identificación y comprensión de las expectativas de sus stakeholders, integrándolos como un elemento central de su modelo de gestión. El establecimiento de relaciones basadas en la confianza y el mantenimiento de un diálogo transparente constituyen objetivos prioritarios, para lo cual la compañía promueve una comunicación activa y bidireccional a través de diversos canales, como reuniones periódicas, encuestas, la página web corporativa, correos electrónicos, videollamadas y la elaboración y publicación de informes específicos.

La identificación de los principales grupos de interés se ha llevado a cabo prestando especial atención a aquellos que resultan clave para el desarrollo de la actividad profesional de Cushman & Wakefield RE Consultants Spain, S.L.U., así como a los colectivos que se ven afectados, directa o indirectamente, por dicha actividad. A continuación, se presentan los tres grupos de interés considerados prioritarios para la Sociedad:



Vías de participación con los grupos de interés

La Sociedad es consciente de la importancia que tienen sus grupos de interés, por lo que impulsa una relación fluida y transparente buscando siempre un diálogo continuo.

A continuación, se indican los canales de relación más importantes, tanto su modalidad presencial como telemática, y los principales asuntos detectados, tanto los transversales a todos los grupos de interés como los específicos para cada uno:

- **Empleados y directivos:** la Sociedad facilita a su equipo humano diversos mecanismos de comunicación y canales de escucha activa. A través del canal ético y del buzón disponible en la web corporativa, los empleados pueden formular consultas, presentar reclamaciones o comunicar posibles incidencias de forma confidencial. Asimismo, se llevan a cabo encuestas periódicas de clima laboral con el fin de evaluar el nivel de satisfacción de la plantilla e identificar áreas de mejora. La web corporativa actúa, además, como uno de los principales canales de difusión de información relevante sobre la actividad de la compañía y del Grupo Cushman & Wakefield.
- **Clientes:** como elemento central de la actividad de la Sociedad, la satisfacción del cliente, la excelencia en la prestación de servicios y el establecimiento de relaciones a largo plazo constituyen prioridades estratégicas. Con este objetivo, se utilizan distintos canales de comunicación, tanto presenciales (como reuniones periódicas de seguimiento) como digitales, entre los que se incluyen el buzón de consultas disponible en la web corporativa y el canal ético. Estos mecanismos permiten recoger información relevante sobre las expectativas, percepciones y grado de satisfacción de los clientes en relación con los servicios ofrecidos y el modelo de gestión de la Sociedad.
- **Proveedores:** la Sociedad promueve una relación de colaboración cercana y sostenida con sus proveedores, orientada a garantizar elevados estándares de calidad en los servicios prestados a los clientes. Asimismo, los proveedores disponen de los canales de comunicación corporativos, como el buzón de consultas y el canal ético, a través de los cuales pueden plantear cualquier duda, reclamación o incidencia vinculada a la relación comercial.

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Durante el ejercicio 2025, la Sociedad ha realizado un nuevo análisis de materialidad con el fin de identificar los asuntos financieros, sociales, ambientales y económicos más relevantes tanto para el desarrollo de su actividad como para sus principales grupos de interés. Este ejercicio permite definir los asuntos que deben ser objeto de información en el reporte no financiero, así como el nivel de detalle requerido, garantizando una comunicación coherente con las prioridades internas de la Sociedad y las expectativas de los distintos grupos de interés.

Como mejora implementada en 2025, la Sociedad ha llevado a cabo un análisis contextual con el objetivo de actualizar los asuntos de sostenibilidad del análisis de materialidad conforme al entorno actual y a las principales tendencias del mercado. Este análisis ha considerado tanto fuentes internas —incluyendo documentación de la Organización y del Grupo— como fuentes externas, tales como ejercicios de benchmarking, análisis de prensa, evaluación del marco normativo y revisión de estándares de referencia, con el fin de identificar asuntos emergentes y reafirmar la relevancia de los ya existentes.

Como resultado de este proceso, se han introducido diversas mejoras orientadas a reforzar la alineación con la evolución regulatoria, las dinámicas sectoriales y las mejores prácticas en materia de sostenibilidad:

- El asunto previamente denominado “Emisiones de GEI” ha sido renombrado como “Descarbonización”, con el objetivo de reflejar la evolución del marco normativo —incluyendo el Real Decreto 214/2025 sobre huella de carbono— y el cambio de enfoque del mercado hacia la reducción efectiva de emisiones, una vez consolidada la fase de medición y reporte.
- Los “riesgos climáticos físicos” se han integrado dentro del asunto “Riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático”, ampliando su alcance para incorporar un enfoque más integral orientado a la gestión activa de impactos climáticos sobre los activos inmobiliarios. Esta actualización refuerza la alineación con el marco regulatorio europeo y nacional, incluyendo la

Directiva CSRD y la Taxonomía Verde Europea, así como con las tendencias vinculadas a la resiliencia del parque inmobiliario.

- El concepto de “adaptación al mercado” se ha integrado en el asunto “Rendimiento económico”, actualizando su contenido para reflejar las dinámicas actuales del sector inmobiliario en España, caracterizadas, entre otros aspectos, por la creciente demanda de vivienda en alquiler y la evolución de segmentos específicos del mercado.
- Se ha considerado la “transformación digital/inteligencia artificial” dentro del asunto “Innovación y Tecnología”, ajustando su alcance para recoger tanto los riesgos asociados al uso de la inteligencia artificial en el sector inmobiliario como las oportunidades derivadas de su integración en el modelo de negocio.
- Se ha incorporado un nuevo asunto de “Riesgo geopolítico”, en respuesta a su creciente relevancia en el contexto global y a su potencial impacto en variables clave como la actividad de los mercados, la demanda de servicios inmobiliarios, la valoración de activos, la estabilidad de la cadena de suministro o la evolución de los tipos de interés.

Como resultado de estas actualizaciones, el número total de asuntos de sostenibilidad sometidos a consulta ha ascendido a 27, uno más que en el ejercicio 2024, reforzando así la capacidad de la Sociedad para identificar, evaluar y gestionar los aspectos más relevantes en materia de sostenibilidad.

Posteriormente, se han considerado materiales aquellos asuntos con alta probabilidad de generar un impacto significativo en la actividad de la Sociedad o en las decisiones y valoraciones de sus principales grupos de interés: empleados, clientes y proveedores. En 2024, se perfeccionó la metodología mediante la implementación de una consulta directa a los tres grupos de interés clave de la Sociedad —empleados, clientes y proveedores—, a través de una encuesta específica que ha permitido identificar con mayor precisión los asuntos relevantes en materia de sostenibilidad. En 2025 se ha continuado con esta metodología, pero además se ha ampliado la muestra de empleados consultados como propuesta de mejora sugerida en 2024. Esta mejora ha proporcionado una visión más alineada con la realidad operativa y estratégica de la Sociedad, reforzando la solidez y representatividad del análisis realizado. Adicionalmente, la Sociedad ha vuelto lanzar la encuesta en formato “forms”, con la herramienta corporativa de Microsoft para formularios, en aras de facilitar su realización y fomentar la participación de los grupos de interés.

A continuación, se presenta la metodología utilizada en el análisis de materialidad, cuya aplicación ha permitido determinar los asuntos clave incluidos en los distintos apartados de este Estado de Información No Financiera.

Metodología aplicada

La Sociedad ha actualizado y mejorado su metodología con respecto al ejercicio anterior, la cual está alineada con los principales estándares internacionales en la materia (Global Reporting Initiative), que responde a las expectativas de los grupos de interés y se fundamenta en las mejores prácticas reconocidas en el mercado.

- **Identificación de asuntos relevantes:** Con el objetivo de identificar y definir los riesgos y oportunidades clave en materia de sostenibilidad que deben orientar la estrategia, la gestión y el reporting no financiero de la Sociedad, en 2025 se ha llevado a cabo un análisis contextual actualizado, considerando tanto fuentes internas como externas, tal y como se describe anteriormente.

Como resultado de este análisis, se ha incorporado el nuevo asunto de Riesgo geopolítico, atendiendo a su creciente relevancia en el entorno actual. Asimismo, se ha realizado una revisión de los 26 asuntos identificados en 2024, actualizando su alcance y contenido para reflejar adecuadamente la evolución del contexto normativo, las tendencias del sector y las prioridades estratégicas de la Sociedad.

- **Evaluación de asuntos relevantes:** Tal y como se ha indicado anteriormente, la Sociedad ha mantenido en 2025 las mejoras metodológicas introducidas en el ejercicio previo con el objetivo de reforzar el proceso de recogida y análisis de la información. Entre estas mejoras se mantiene la adaptación del cuestionario a formato digital a través de herramientas como *Forms*, facilitando

su cumplimentación, la obtención automatizada de las respuestas en formato Excel por parte de los grupos de interés y la normalización de la información recopilada para su posterior tratamiento. Adicionalmente, y con el objetivo de mejorar la representatividad del análisis, en 2025 se ha ampliado la muestra de empleados consultados, reforzando así la solidez del proceso de evaluación.

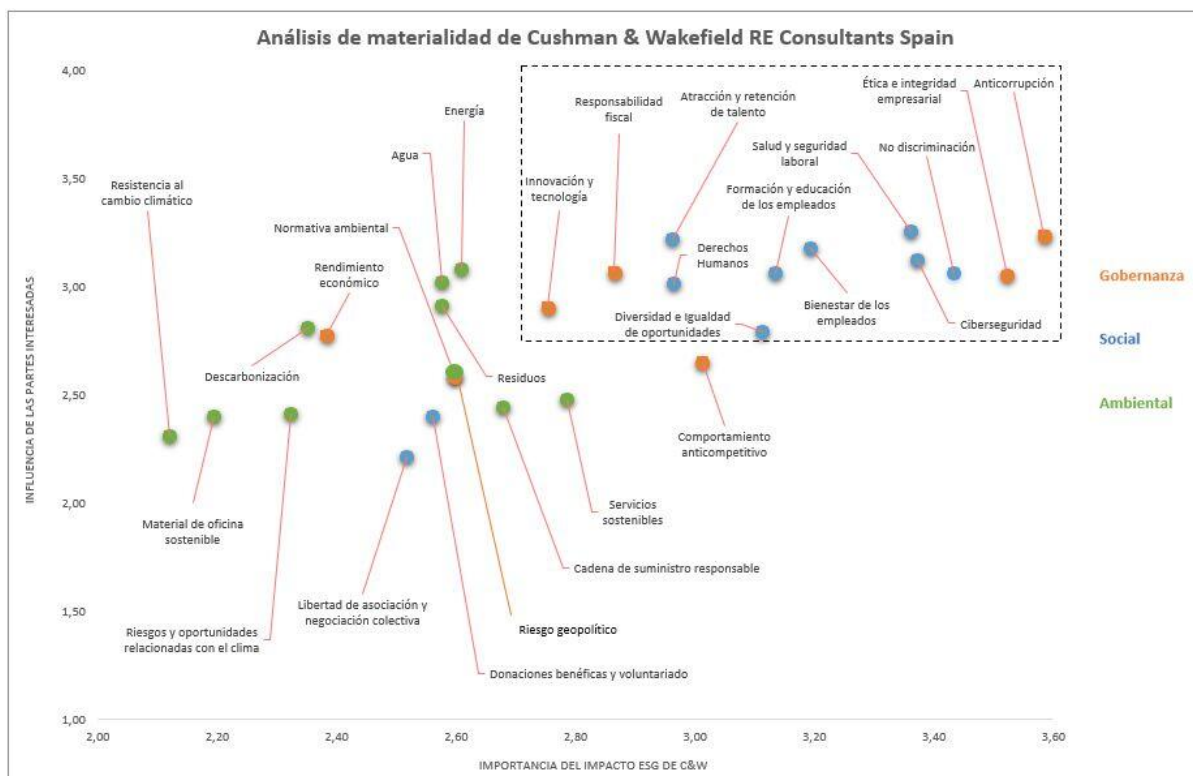
Las encuestas han sido dirigidas a empleados, clientes y proveedores directos de la Sociedad, quienes han valorado los 27 asuntos identificados en función de su relevancia, experiencia e interacción con la Sociedad. Asimismo, la Dirección ha estado directamente involucrada en este proceso, participando activamente en la difusión y seguimiento de las encuestas.

De manera complementaria, el diálogo continuo con el equipo directivo y el conjunto de profesionales de la Sociedad ha seguido permitiendo, durante 2025, la identificación de inquietudes y aspectos emergentes que requieren atención, especialmente en ámbitos como el entorno laboral, el impacto social, el cumplimiento normativo y la ética empresarial. Estos aspectos se recogen y desarrollan en el presente Estado de Información No Financiera.

- Consolidación y priorización de resultados de la Sociedad: A partir de los 27 asuntos de sostenibilidad identificados, la Sociedad ha elaborado una matriz de materialidad que permite priorizar aquellos aspectos más relevantes tanto para los grupos de interés como para la propia organización. Este ejercicio de consolidación se ha realizado de conformidad con los ámbitos de reporte establecidos en la Ley 11/2018, así como las mejoras implementadas del análisis contextual.

La evaluación de la materialidad ha tenido en cuenta, de forma conjunta, la importancia atribuida a cada asunto por los distintos grupos de interés y el grado de exposición de la Sociedad a dichos aspectos, permitiendo así obtener una visión integral y equilibrada de los riesgos y oportunidades más significativos.

El gráfico que se presenta a continuación recoge la priorización resultante, destacando aquellos asuntos clasificados con prioridad media y alta, delimitados mediante un rectángulo de líneas discontinuas. Estos aspectos constituyen el eje central de la información reportada en el presente Estado de Información No Financiera, orientando tanto los contenidos incluidos como el enfoque de gestión adoptado por la Sociedad:



Los asuntos materiales definen la estructura y el enfoque del presente informe, reflejando aquellos temas que tienen mayor relevancia económica, social y de sostenibilidad, y que resultan prioritarios para los grupos de interés de la Sociedad.

Como resultado del análisis de materialidad 2025, Cushman & Wakefield ha identificado 12 asuntos materiales de los 27 evaluados, de los cuales 8 corresponden al ámbito social y 4 al de gobernanza. Estos resultados reflejan un aumento en el número de asuntos materiales identificados en 2024, que fueron 9. En línea con el ejercicio realizado en 2024, no se han identificado asuntos materiales en el ámbito medioambiental. Aunque en el análisis de materialidad del EINF 2025 de la empresa a nivel local no se identificaron cuestiones medioambientales como material, el desempeño medioambiental sigue siendo estratégicamente importante dentro del marco más amplio de sostenibilidad del Grupo y, por lo tanto, se sigue abordando en el informe y en nuestros informes a nivel de Grupo.

Desde una perspectiva comparativa, el análisis refleja un elevado grado de consistencia interanual: 7 de los 12 asuntos materiales identificados en 2025 ya habían sido considerados materiales en 2024. En concreto, en el ámbito social se mantienen como prioritarios los siguientes temas: formación y desarrollo del talento, no discriminación, derechos humanos, ciberseguridad y bienestar de los empleados. Por su parte, en el ámbito de gobernanza, continúan siendo materiales anticorrupción y responsabilidad fiscal.

No obstante, el ejercicio 2025 también pone de manifiesto una evolución en las prioridades de la Organización. En el ámbito de gobernanza, los asuntos relacionados con rendimiento económico y comportamiento anticompetitivo han dejado de considerarse materiales en el presente ejercicio, si bien ambos continúan siendo objeto de seguimiento, manteniéndose el segundo como ámbito relevante, aunque no material en la matriz de materialidad.

Adicionalmente, se incorporan nuevos asuntos materiales que reflejan tanto la evolución del entorno como las prioridades estratégicas de la compañía. En el ámbito social, destacan atracción y retención de talento, salud y seguridad laboral y diversidad e igualdad de oportunidades. Asimismo, en el ámbito de gobernanza, emergen como materiales ética e integridad empresarial e innovación y tecnología.

En conjunto, estos resultados evidencian el compromiso de Cushman & Wakefield con la revisión continua de su matriz de materialidad, garantizando su alineación con las expectativas de los grupos de interés y con un entorno empresarial en constante transformación.

OBJETIVOS Y PRINCIPALES VÍAS ESTRATÉGICAS

La Sociedad y el Grupo desarrollan su actividad con un enfoque orientado a ofrecer soluciones integrales que superan el alcance de los servicios tradicionales, con el fin de maximizar el valor generado para los negocios de sus clientes. Este propósito se sustenta en un profundo conocimiento de las necesidades de cada cliente, en la capacidad de adaptación a entornos cambiantes y en la aplicación de una estrategia consistente basada en la integración de servicios.

En este contexto, durante 2025 la Sociedad ha reforzado su marco estratégico, articulándolo en torno a ocho grandes palancas de crecimiento orgánico que combinan el impulso del negocio tradicional, la expansión hacia nuevos segmentos y la transformación del modelo a través de la innovación, los datos y la inteligencia artificial:

- Impulso del negocio *core* (*Brokerage*): crecimiento en inversión y alquiler, aprovechando la progresiva recuperación del mercado y reforzando la cuota de mercado.
- Apuesta por sectores en crecimiento: con especial foco en segmentos como *Living, Life Sciences, Healthcare, data centers*, educación o espacios flexibles, fortaleciendo el posicionamiento de la Sociedad en mercados con alto potencial.
- Ampliación y diversificación de servicios: crecimiento y diversificación del área de gestión, ampliación de capacidades en *Project & Development Services* (PDS) y consolidación de *Valuation & Advisory* (V&A), con el objetivo de reforzar la oferta integral de servicios profesionales.
- Fortalecimiento de la consultoría estratégica: integración de capacidades en sostenibilidad, análisis de datos y gestión de clientes clave para mejorar la propuesta de valor y potenciar el *cross-selling*.

- Modelo centrado en el cliente y multiservicio: evolución hacia un modelo multiservicio que permita identificar nuevas oportunidades de negocio y ampliar la base de clientes, reforzando relaciones a largo plazo.
- Impulso de ventas basadas en datos: priorización de segmentos y oportunidades mediante el uso de herramientas analíticas y de *Sales Enablement*.
- Integración de la inteligencia artificial ("IA"): aplicación de soluciones de IA tanto para mejorar la eficiencia interna como para desarrollar nuevas capacidades de asesoramiento a clientes.
- Equipo y cultura: fortalecimiento del compromiso, el desarrollo del talento y la alineación con los valores corporativos.

Estas líneas estratégicas se apoyan en un equipo local altamente cualificado, con profundo conocimiento del mercado español y una clara orientación a resultados, capaz de ofrecer soluciones de alcance global y de participar en operaciones complejas de alto valor añadido.

En línea con esta estrategia, la Sociedad mantiene plenamente consolidado su posicionamiento de marca bajo el lema "Better Never Settles", implantado en ejercicios anteriores y actualmente integrado de forma consistente en la cultura corporativa, la comunicación y la relación con clientes, reflejando el compromiso continuo con la excelencia y la mejora constante.

Asimismo, en 2025, la compañía ha continuado avanzando en la consolidación e integración de los valores corporativos DRIVE, reforzando su presencia tanto en la cultura organizativa como en los procesos de gestión del talento. En este contexto, se han impulsado iniciativas específicas orientadas a promover y reconocer comportamientos alineados con dichos valores. Entre ellas, destaca la celebración anual de una entrega de premios en el marco del Business Plan, en la que se reconocen públicamente las mejores prácticas y contribuciones de aquellos profesionales que ejemplifican los valores DRIVE, favoreciendo así su visibilidad y adopción en toda la Organización.

Adicionalmente, los valores corporativos se encuentran integrados de forma estructural en los procesos de evaluación del desempeño, a través de los sistemas anuales de Performance Management and Performance Reviews (PMPS). Este modelo permite valorar no solo los resultados obtenidos, sino también el grado de alineación de los empleados con los comportamientos y principios esperados, asegurando su aplicación efectiva en el día a día.

Estas iniciativas reflejan el compromiso de la compañía con el desarrollo de una cultura corporativa sólida basada en valores, impulsando el engagement, la coherencia organizativa y el reconocimiento del talento alineado con los principios DRIVE. La cultura corporativa impulsa la colaboración, la innovación y la mejora continua, manteniendo una atención constante a la evolución del mercado y del entorno. Este enfoque permite a la Sociedad ofrecer propuestas personalizadas, innovadoras y eficaces, alineadas con las necesidades de sus clientes y con las tendencias del sector.

Adicionalmente, la Sociedad dispone de un protocolo de comunicación orientado a garantizar la coherencia del mensaje -además de un plan de comunicación anual-, la protección de la información corporativa y una gestión adecuada de las relaciones con los medios y los canales digitales, en línea con sus estándares globales y su Código de Conducta.

PRINCIPALES FACTORES, TENDENCIAS Y RIESGOS QUE PUEDEN AFECTAR A LA SOCIEDAD

En el marco de su enfoque integral de gestión de riesgos, Cushman & Wakefield desarrolla su actividad en múltiples líneas de negocio y en diversos entornos económicos, regulatorios y sociales, lo que implica una exposición inherente a distintas tipologías de riesgo asociadas a sus operaciones.

Con el objetivo de identificar, analizar y gestionar dichos riesgos de manera estructurada, la Sociedad lleva a cabo un proceso de evaluación que considera las principales áreas susceptibles de impactar en su desempeño. Este análisis se articula tomando como referencia los ámbitos sociales, medioambientales y de buen gobierno requeridos en el Estado de Información No Financiera, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 11/2018.

A partir de este marco, las cuestiones analizadas se desagregan en las submaterias definidas por la normativa aplicable, lo que permite una identificación más granular, sistemática y alineada con los requisitos regulatorios de los riesgos asociados a cada ámbito.

La identificación de riesgos se fundamenta en dos fuentes principales:

- Los riesgos internos identificados por Cushman & Wakefield.
- Los riesgos vinculados a los asuntos materiales, determinados a través del análisis de materialidad de 2025, basado en la valoración de empleados, clientes y proveedores.

Posteriormente, Cushman & Wakefield realiza un ejercicio de contraste y consolidación de los riesgos identificados, vinculándolos a las submaterias de reporte exigidas por la Ley 11/2018, con el fin de asegurar su adecuada cobertura, trazabilidad y alineación con las obligaciones de información no financiera.

En 2025, en línea con la actualización del análisis de materialidad y del cuestionario dirigido a los grupos de interés, Cushman & Wakefield ha revisado y adaptado el mapa de riesgos asociados, incorporando tanto la evolución de las prioridades de los *stakeholders*, como las tendencias del mercado y el contexto económico actual. Además, en 2025 también se han revisado y actualizado los principales riesgos internos identificados por la Organización. Como resultado de este proceso, el número de riesgos identificados se ha incrementado ligeramente, pasando de 39 en 2024 a 43 en 2025. Este aumento no responde exclusivamente a la aparición de nuevos riesgos, sino a una revisión integral que ha implicado la consolidación, redefinición y, en algunos casos, la incorporación de nuevos aspectos, especialmente aquellos marcados por el contexto geopolítico global actual y sus efectos económicos, estratégicos y operativos sobre las empresas y los mercados europeos.

En este sentido, se observa una evolución significativa en el enfoque de gestión de riesgos, que pasa de un modelo predominantemente descriptivo y orientado al cumplimiento en 2024 a un enfoque más estratégico en 2025, plenamente integrado con los asuntos materiales de la Sociedad y el entorno empresarial global actual.

En el ámbito social, se mantiene el foco en cuestiones clave como el empleo, la formación y la igualdad, incorporando de forma más destacada aspectos relacionados con la atracción y retención de talento, el bienestar de los empleados y la adaptación a nuevos modelos de trabajo híbridos.

Asimismo, el análisis de 2025 incorpora de manera explícita riesgos emergentes vinculados a la innovación y la tecnología, incluyendo el impacto de la inteligencia artificial, la ciberseguridad y la obsolescencia tecnológica, así como factores externos como el contexto macroeconómico y los riesgos geopolíticos.

En el ámbito de la gobernanza, se refuerza el peso de la ética e integridad empresarial y de la responsabilidad fiscal, ampliando el enfoque más allá del cumplimiento normativo hacia un modelo de gestión basado en la transparencia y la confianza de los grupos de interés.

Por último, en el ámbito medioambiental, si bien se mantiene el cumplimiento normativo como base, se observa una evolución hacia un enfoque más orientado a la sostenibilidad vinculada al riesgo de la cadena de suministro y la transición hacia el uso sostenible de recursos como materias primas, eficiencia energética y autoconsumo.

En conjunto, esta evolución refleja el compromiso de Cushman & Wakefield con la mejora continua de su sistema de gestión de riesgos, alineado con los asuntos materiales, las expectativas de sus grupos de interés y un entorno empresarial en constante transformación.

A continuación, se presentan los principales riesgos identificados en 2025, así como los asuntos de sostenibilidad relacionados con dichos riesgos, resaltando en **negrita** los asuntos materiales:

Sociales y relativas al personal

<u>Submaterias</u>	Riesgo/s para los Grupos de Interés	Asuntos de sostenibilidad relacionados
Empleo	Atracción y retención de talento Condiciones laborales, retributivas o beneficios sociales alineados con el mercado Estabilidad en el empleo Brecha salarial Desconexión digital y la sobrecarga laboral	Atracción y retención de talento Bienestar de los empleados Diversidad e igualdad de oportunidades No discriminación
Organización del trabajo	Conciliación de la vida laboral y personal Trabajo en remoto o híbrido Espacios flexibles y coworking	Bienestar de los empleados Innovación y tecnología Atracción y retención de talento
Salud y Seguridad	Salud y bienestar de los empleados Entornos laborales seguros y adecuados Gestión de riesgos laborales	Salud y seguridad laboral Bienestar de los empleados
Relaciones sociales	Diálogo social y convenio colectivo Gestión y resolución de conflictos laborales efectiva	Bienestar de los empleados Ética e integridad empresarial
Formación	Formación de calidad y adaptada a las necesidades de los empleados Formación en nuevas tecnologías (p. ej., IA) Desarrollo de competencias profesionales	Formación y educación empleados Innovación y tecnología Atracción y retención de talento
Igualdad	No discriminación e igualdad de oportunidades Diversidad en la plantilla Acoso o entornos no inclusivos	Diversidad e igualdad de oportunidades No discriminación

Lucha contra la corrupción y el soborno

Submaterias	Riesgo para los Grupos de Interés	Asuntos de sostenibilidad relacionados
Corrupción y soborno	Cumplimiento de normativa en materia de compliance penal y blanqueo de capitales	Anticorrupción Ética e integridad empresarial
	Prevención de delitos y gestión de las incidencias relacionadas con fraude, soborno o conductas irregulares	
	Formación en anticorrupción	
	Uso adecuado de canales de denuncia	
	Impacto reputacional	

Sociedad y desarrollo sostenible

Submaterias	Riesgo para los Grupos de Interés	Asuntos de sostenibilidad relacionados
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Cumplimiento de estándares éticos y de buen gobierno	Ética e integridad empresarial Innovación y tecnología
	Alineación con expectativas ESG de <i>stakeholders</i>	
	Reputación corporativa	
Cadena de valor	Cumplimiento de normas éticas o de derechos humanos por terceros	Derechos Humanos Ética e integridad empresarial Ciberseguridad Innovación y tecnología Rendimiento económico Riesgo geopolítico
	Tecnología de la información, ciberseguridad y obsolescencia programada	
	Inversión en logística y almacenes	
	Impacto indirecto de conflictos y tensiones comerciales (inflación, precios energéticos, disrupciones en la cadena de suministro, etc.)	
	Dependencias estratégicas (energía, materias primas críticas, tecnología) y presión sobre sectores clave	
Información fiscal	Transparencia y fiabilidad en la información financiera y fiscal	Responsabilidad fiscal Ética e integridad empresarial
	Cumplimiento normativo en materia tributaria	
	Responsabilidad fiscal	

Respeto a los Derechos Humanos

Submaterias	Riesgo para los Grupos de Interés	Asuntos de sostenibilidad relacionados
Derechos Humanos	Cumplimiento del Código de Conducta o estándares éticos	Derechos Humanos Ética e integridad empresarial
	Respeto de los Derechos Humanos en la Organización y en la cadena de valor	
	Mecanismos efectivos de denuncia	
	Procedimientos de diligencia debida en la gestión de riesgos con terceros	

Medioambiental

Submaterias	Riesgo para los Grupos de Interés	Asuntos de sostenibilidad relacionados
Gestión ambiental	Cumplimiento de normativa ambiental y de sostenibilidad	Normativa ambiental Servicios sostenibles Innovación y tecnología
	Transformación digital en la gestión energética de activos	
	Certificaciones sostenibles	
	Servicios sostenibles	
Uso sostenible de los recursos	Riesgo en la escasez de materiales primas	Riesgo geopolítico
	Medidas de eficiencia energética, hídrica y autoconsumo	Resistencia al cambio climático
	Fragmentación geopolítica y transición hacia un entorno multipolar, que acelera la necesidad de autonomía en energía, tecnología y defensa	

POLÍTICAS NO FINANCIERAS APLICABLES

En el marco de su compromiso con la responsabilidad social y la gestión ética, Cushman & Wakefield aplica un conjunto de políticas globales del Grupo orientadas a dar cumplimiento a las exigencias establecidas en la Ley 11/2018 en materia de información no financiera. Dichas políticas abordan ámbitos clave como las relaciones laborales, la prevención de riesgos, la lucha contra la corrupción y el soborno, la igualdad de trato, la inclusión de personas con discapacidad y el respeto a los derechos humanos. A tal efecto, la Sociedad ha establecido un marco normativo interno que regula y articula estos compromisos:

- Normativa de ética y conducta. Uno de los pilares esenciales de esta normativa es el marco ético y de conducta, que se articula en torno al Código Global de Conducta Empresarial, actualizado en 2025. Este Código incorpora un apartado específico sobre ética y buen gobierno (*Ethics and Code of Conduct*), sustentado, entre otros instrumentos, en la Guía de Gobierno Corporativo del Grupo. Asimismo, este marco integra la Política de Prevención del Acoso y el procedimiento interno para la gestión y canalización de denuncias.
- Normativa de lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales. En materia de integridad empresarial, la Sociedad dispone de un sistema específico de prevención de la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales. Este sistema se apoya en un conjunto de políticas corporativas a nivel de Grupo, entre las que se incluyen la Política Global contra el

Soborno y la Corrupción, la Política sobre Sanciones Económicas, la Política de Integridad de Proveedores y Vendedores, así como la Política de Contribuciones Benéficas y Patrocinios. Asimismo, la Sociedad cuenta con políticas específicas en materia de obsequios, entretenimiento y hospitalidad, conflictos de interés y compras. De manera adicional, concretamente en España, la Sociedad ha implantado un Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales, que regula, entre otros, los procedimientos de admisión y control de clientes; además de contar con un Informe de Riesgos en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación al Terrorismo.

- Normativa relativa a formación. Con el fin de fomentar el desarrollo profesional y personal de sus empleados, la Sociedad dispone de un Plan de Formación anual que identifica las necesidades formativas de la plantilla y pone a su disposición recursos alineados con sus intereses y objetivos profesionales. Esta iniciativa contempla formación mediante retribución flexible, programas de desarrollo tales como el *Manager Fundamentals Program y Mentoring*, impulsados por el área de Talento de EMEA del Grupo Cushman & Wakefield, así como el aprendizaje a través de la plataforma corporativa Workday, que ofrece un amplio catálogo de contenidos formativos proporcionados por LinkedIn, entre otros proveedores, así como recursos propios.
- Normativa relativa a igualdad y no discriminación. La Sociedad promueve activamente un entorno de trabajo diverso y respetuoso, donde las diferencias puedan considerarse como un valor añadido. El Código de Conducta del Grupo recoge explícitamente principios de igualdad, no discriminación y respeto a los derechos humanos, se cuenta con una Política contra el Acoso y la Discriminación, que refuerza el compromiso con una convivencia laboral basada en el respeto y la equidad. Además, el Grupo cuenta con una Política Global de Diversidad, Equidad e Inclusión, que busca garantizar un entorno diverso e inclusivo para empleados, clientes, socios y accionistas. Actualmente se encuentran en desarrollo en este ámbito, el Plan de Igualdad y la Política LGTBI.
- Normativa en Prevención de Riesgos Laborales. La Sociedad cuenta con una Política Global de Salud y Seguridad que define los principios generales de actuación orientados a asegurar entornos de trabajo seguros y saludables. Su aplicación se lleva a cabo en colaboración con un servicio externo especializado, encargado de funciones esenciales en materia de prevención de riesgos laborales, como la realización de reconocimientos médicos, la provisión de equipos de protección, la formación preventiva y la atención de cualquier necesidad específica del personal en este ámbito.
- Normativa en materia de protección de datos. La Política Interna de Protección de Datos Personales y Uso de Tecnologías de Cushman & Wakefield constituye un marco transversal que sustenta el conjunto de normativas internas y externas relativas a la seguridad de la información. Esta política incorpora medidas técnicas y organizativas destinadas a garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales, incluida la LOPDgdd y su normativa de desarrollo (RLOPDgdd). Asimismo, establece directrices específicas relativas al tratamiento de los datos personales de los empleados, la confidencialidad de la información corporativa, la gestión de información en soporte físico y el uso adecuado y responsable de los recursos y sistemas TIC.
- Normativa en materia de ciberseguridad. A nivel de Grupo, Cushman & Wakefield cuenta con la Política de Seguridad de la Información, la Política de Protección de Datos, la Política de Control de Accesos, la Política de Gestión de Riesgos de Ciberseguridad y la Política de Respuesta a Incidentes, las cuales se implementan y adaptan a nivel de España mediante controles técnicos y organizativos, formación continua y supervisión de terceros para proteger sus sistemas y datos frente a ciberamenazas. En este sentido, la Política Global de Privacidad y Confidencialidad de Clientes/Terceros regula la protección de la información, el acceso no autorizado, la seguridad de los datos y la gestión de incidentes, incluyendo medidas técnicas y organizativas para evitar pérdida, robo o uso indebido de la información. Además, el Código Global de Conducta Empresarial incluye aspectos vinculados con la ciberseguridad, por ejemplo, protección de la información confidencial, uso de sistemas, privacidad y obligaciones de seguridad.
- Normativa en materia de comportamiento anticompetitivo. A través de su regulación en el *Global Code of Business Conduct*, que exige el cumplimiento de la normativa antitrust y la adopción de decisiones competitivas de manera independiente, se prohíben expresamente los acuerdos con

competidores que puedan restringir la libre competencia. El incumplimiento de estas normas puede dar lugar a sanciones internas y a posibles responsabilidades legales. Cabe destacar la adopción de una Política Global de Conflictos de Interés, que viene a regular situaciones de conflictos de intereses entre algún empleado y otras Sociedades. Asimismo, la Sociedad dispone de mecanismos de control y canales de consulta destinados a asegurar el cumplimiento efectivo de dichas obligaciones.

- Normativa en materia medioambiental. Dada la alta implicación de la Sociedad en materia de sostenibilidad, de manera interna se han actualizado o creado nuevas políticas que se ajustan con la concienciación de la Sociedad en este ámbito. Un ejemplo es la introducción del Manual de Buenas Prácticas Ambientales que da ciertas recomendaciones para reducir el impacto ambiental en determinadas áreas operativas. Otra política reciente a nivel de Grupo es la política *EMEA Life Cycle Flows* que define como identificar y controlar los impactos ambientales de las actividades a lo largo de todo su ciclo de vida y la política *EMEA Waste Management* que se centra en la correcta gestión de los residuos generados, estableciendo criterios de almacenamiento, clasificación y cumplimiento legal de la normativa aplicable a este respecto.

Cuestiones sociales y relativas al personal

El compromiso de la Sociedad con la promoción de un entorno de trabajo equitativo, respetuoso y que favorezca el desarrollo profesional de sus empleados se materializa en una serie de prioridades estratégicas. Durante el ejercicio 2025, estas prioridades se han ampliado con respecto al año anterior, incorporando nuevos objetivos de carácter social y relacionados con la gestión y el bienestar del personal:

- Fomentar un modelo de gestión inclusivo, que garantice la igualdad de trato y la no discriminación, respete los Derechos Humanos y promueva la atracción, el desarrollo y la retención del talento, asegurando la igualdad de oportunidades para todas las personas que integran la organización.
- Impulsar el desarrollo profesional del equipo, potenciando sus competencias y capacidades mediante el acceso a programas de formación y aprendizaje continuo, orientados a favorecer su crecimiento personal y profesional.
- Promover el bienestar integral de los empleados, reforzando un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal, y mejorando de forma continua las condiciones de trabajo en materia de salud y seguridad laboral, con un enfoque preventivo.
- Fortalecer la cultura de ciberseguridad, impulsando la concienciación y la formación del personal en el uso responsable y seguro de las tecnologías, como un elemento clave del entorno laboral actual.

INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADOS

Las personas que integran la Sociedad constituyen el pilar fundamental sobre el que se sustenta su actividad y el principal motor para la prestación de un servicio de calidad a sus clientes. Por este motivo, la Sociedad considera prioritario promover el bienestar y el desarrollo profesional de su equipo humano, integrando ambos elementos como ejes estratégicos de su modelo de gestión.

A continuación, se detallan los principales aspectos relacionados con el ámbito social y la gestión del personal, que reflejan el compromiso de la Sociedad con la creación y el mantenimiento de un entorno laboral saludable y sostenible.

Número de empleados

A fecha 31 de diciembre de 2025 el número total de empleados es de 369, lo que supone un incremento de un 6,03% de la plantilla comparado al ejercicio 2024 (348 empleados).

El porcentaje de mujeres en la plantilla se sitúa en un 54,47%, superando al de hombres, que es del 45,43%. Esta distribución es prácticamente idéntica a la del 2024 con un 54,6% y 45,4%, respectivamente, lo que evidencia una continuidad en el equilibrio de género dentro de la Sociedad.

Cabe destacar que la Sociedad no dispone de empleados contratados fuera de España, concentrando la totalidad de su talento y plantilla en el territorio nacional.

A continuación, se presentan los datos desagregados por género (M para mujeres y H para hombres) de todos los empleados:

Número total de empleados sexo y país		2024				2025				Total
		M	%	H	%	M	%	H	%	
País										
España		190	54,6%	158	45,4%	201	54,47%	168	45,43%	369
Total		190	54,6%	158	45,4%	201	54,47%	168	45,43%	369

Distribución de la plantilla por sexo, edad y categoría profesional

La Sociedad mantiene un compromiso firme y continuado con la diversidad y la igualdad de oportunidades y el desarrollo, la **atracción y retención del talento**, promoviendo un entorno de trabajo respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación. Este compromiso se materializa a través de políticas y prácticas orientadas a garantizar un entorno en el que todas las personas puedan desarrollarse plenamente. En este contexto, cabe destacar que, el Grupo ha sido premiado con el *America's Best Employers for Women 2025* galardón entregado por la revista Forbes y que pone de relieve el gran compromiso que tiene la Sociedad con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo, la Sociedad presta especial atención a la atracción y retención del talento, consciente de que contar con un equipo diverso, comprometido y motivado resulta esencial para su crecimiento sostenible y su éxito a largo plazo.

A continuación, se detalla la plantilla de la Sociedad por categoría profesional, sexo y edad:

Número total de empleados por clasificación profesional, sexo edad y país	2024					2025				
	M	%	H	%	Total	M	%	H	%	Total
DIRECCIÓN										
≤ 29 años	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
30-50 años	29	8,33%	32	9,20%	61	32	8,67%	34	9,21%	66
≥ 51 años	9	2,58%	22	6,32%	31	10	2,71%	24	6,5%	34
MANDOS INTERMEDIOS										
≤ 29 años	0	0,00%	1	0,29%	1	0	0%	1	0,28%	1
30-50 años	5	1,44%	4	1,15%	9	5	1,35%	4	1,08%	9
≥ 51 años	1	0,29%	5	1,44%	6	1	0,28%	5	1,35%	6
TÉCNICOS / ADMINISTRATIVOS										
≤ 29 años	27	7,76%	15	4,31%	42	37	10,03%	22	5,96%	59
30-50 años	107	30,75%	70	20,11%	177	103	27,92%	70	18,97%	173
≥ 51 años	12	3,45%	9	2,58%	21	13	3,52%	8	2,17%	21
Total	190	54,60%	158	45,40%	348	201	54,48%	168	45,52%	369

Como se muestra en la tabla, el número de empleados en la Sociedad ha crecido levemente con respecto al año pasado. En 2025, al igual que en 2024, la mayoría de los empleados de la Sociedad se encuentran en el grupo de edad entre 30 y 50 años, representando el 67,21% del total. Esto pone de manifiesto la relevancia de contar con profesionales con experiencia, lo que contribuye a mejorar la calidad y la eficiencia de los trabajos y servicios prestados. En línea con la relevancia de la **innovación y la tecnología**, este rango de edad favorece un equilibrio adecuado entre la incorporación de nuevas tecnologías y metodologías y la preservación de prácticas consolidadas, impulsando así el desarrollo profesional.

Por otro lado, el 16,26 % de la plantilla tiene menos de 30 años, habiendo crecido un 39,53% con respecto a 2024 contribuyendo a la renovación generacional dentro de la Sociedad y promoviendo la atracción, el desarrollo y la retención del talento.

Es destacable también el aumento en la presencia de mujeres en cargos directivos, que en 2025 alcanza el 11,38 %, frente al 10,9 % del año anterior lo que supone la incorporación de 4 nuevas empleadas, lo que representa un aumento de 10,53% de las mujeres en cargos directivos. En el resto de las categorías profesionales, los datos no han variado prácticamente manteniéndose como en el 2024. Estos datos reflejan el compromiso de la Sociedad con la **igualdad de oportunidades** y la promoción del talento femenino en puestos de liderazgo.

Modalidades de contrato de trabajo

A continuación, se presentan los datos relativos al personal de la Sociedad, incluyendo el número promedio anual de empleados durante el ejercicio, desglosado por sexo, grupo de edad y categoría profesional, así como la distribución de la plantilla según tipo de contrato, clasificación profesional, edad y sexo a cierre del ejercicio:

Número total de empleados por clasificación profesional, sexo edad y país													
		2024						2025					
Tipo de contrato	Indefinido		Temporal		Indefinido TP Parcial		Indefinido		Temporal		Indefinido TP Parcial		
Clasificación profesional	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
DIRECCIÓN													
≤ 29 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
30-50 años	29	32	0	0	0	0	31	34	0	0	1	0	
≥ 51 años	9	22	0	0	0	0	10	24	0	0	0	0	
MADNOS INTERMEDIOS													
≤ 29 años	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
30-50 años	4	4	0	0	1	0	5	4	0	0	0	0	
≥ 51 años	1	5	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	
TECNICOS/ ADMINISTRATIVOS													
≤ 29 años	24	15	2	0	1	0	37	22	0	0	0	0	
30-50 años	102	70	2	0	3	0	97	70	2	0	4	0	
≥ 51 años	12	9	0	0	0	0	13	8	0	0	0	0	
Total	181	158	4	0	5	0	194	168	2	0	5	0	

En relación con las modalidades de contratos, la Sociedad mantiene un modelo laboral caracterizado por un elevado grado de estabilidad, con un 98,10% de contratos de carácter indefinido, en línea con el ejercicio anterior. Este dato pone de manifiesto el compromiso de Cushman & Wakefield con la generación de empleo estable y de calidad, reforzando el vínculo con la plantilla y contribuyendo a la **retención del talento**.

Promedio anual de empleados por sexo	2024			2025			
	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Indefinido TP Parcial	Indefinido	Temporal	Indefinido TP Parcial
Hombre		153	0	0	164	0	0
Mujer		183	2	5	190	2	5
Total		336	2	5	354	2	5

Promedio anual de empleados por categoría profesional	2024			2025		
	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Indefinido TP Parcial	Indefinido	Temporal
Dirección	92	0	0	98	0	1
Mandos intermedios	15	0	1	16	0	1
Técnicos/ Administrativos	230	2	4	240	2	4
Total	337	2	5	354	2	6

Promedio anual de empleados por grupo de edad	2024			2025			
	Tipo de contrato	Indefinido	Temporal	Indefinido TP Parcial	Indefinido	Temporal	Indefinido TP Parcial
<30 años		37	1	1	51	1	1
30-50 años		241	2	4	243	1	5
>51 años		58	0	0	60	0	0
Total		336	3	5	354	2	6

Además, siguiendo la línea del 2024, se ha calculado el promedio anual de empleados según tipo de contrato, desglosado por sexo, grupo de edad y categoría profesional (Tablas 4, 5 y 6). Estas tablas ponen de relieve, ciertos aspectos relevantes:

- Por sexo, las mujeres registran un promedio anual superior en la contratación indefinida, con 190 contratos frente a 164 en el caso de los hombres, lo que pone de manifiesto el compromiso de la Sociedad con la equidad y la **igualdad de oportunidades**. Asimismo, resulta destacable que la totalidad de los contratos indefinidos a tiempo parcial (5) y de los contratos temporales (2) hayan

sido formalizados con mujeres, reflejando una política inclusiva orientada a fomentar la flexibilidad laboral y la conciliación.

- Por categoría profesional, los técnicos y administrativos conforman el núcleo principal de la plantilla, con 240 contratos indefinidos, además de concentrar la totalidad de los contratos temporales (2) y la mayoría de los contratos a tiempo parcial (4), lo que evidencia una clara apuesta por la estabilidad en los puestos operativos clave. En el caso de los mandos intermedios, se mantienen niveles significativos, con un promedio de 16 contratos indefinidos y 1 contrato a tiempo parcial. Por su parte, el equipo directivo cuenta con 98 contratos indefinidos y 1 contrato a tiempo parcial, garantizando la continuidad y solidez del liderazgo en los niveles estratégicos de la Organización.
- Por edad, el grupo comprendido entre 30 y 50 años concentra la mayor proporción de contratos indefinidos, con un total de 243, seguido por el colectivo de mayores de 51 años (60) y el de menores de 30 años (51). Asimismo, los contratos temporales y a tiempo parcial se concentran exclusivamente en el tramo intermedio (1 contrato temporal y 5 a tiempo parcial), lo que refleja una estrategia equilibrada orientada a combinar experiencia y renovación generacional, impulsando la incorporación de talento joven con oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

Tipo de jornada

Se detallan, a continuación, los datos relativos al tipo de jornada laboral del personal, diferenciados por sexo. Tal como refleja la tabla, en línea con las necesidades operativas de la Sociedad y las expectativas del servicio prestado a los clientes, el 97,03 % de la plantilla desempeña su actividad a jornada completa, siendo este un dato prácticamente idéntico al del ejercicio 2024 (97%). La elevada proporción de jornadas completas contribuye a garantizar la continuidad operativa, la calidad del servicio y la estabilidad del empleo, aspectos clave en la gestión del capital humano de la Organización. Asimismo, este modelo favorece una mayor integración de los empleados en la estructura organizativa y potencia su **desarrollo profesional** dentro de la Sociedad.

Número total de empleados por tipo de jornada y sexo	2024				2025			
	Jornada de trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres
Completa	179	51,43%	158	45,4%	190	51,5%	168	45,53%
Parcial	5	1,43%	0	0	6	1,62%	0	0
Reducida	6	1,74%	0	0	5	1,35%	0	0
Total	190	54,6%	158	45,4%	201	54,47%	168	45,53%

Despidos

Se presenta a continuación el número de despidos, desglosado por categoría profesional y sexo:

Número de despidos por categoría profesional y sexo	2024				2025			
	Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres
Dirección	1	9,09%	1	9,09%	0	0	0	0
Mandos intermedios	0	0	1	9,09%	1	12,5%	0	0
Técnicos/ Administrativos	4	36,36%	4	36,36%	5	62,5%	2	25%
Total	5	45,45%	6	54,54%	6	75	2	25%

En la siguiente tabla, se muestra el número de despidos desagregado por edades:

Número de despidos por edad y sexo	2024				2025			
	Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres
<30 años	1	9,09%	1	9,09%	1	12,5%	0	0
30-50 años	4	36,36%	4	36,36%	5	62,5%	2	25%
>51 años	0	0	1	9,09%	0	0	0	0
Total	5	45,45%	6	54,54%	6	75%	2	25%

Tal y como se muestra en las tablas, el número de despidos en 2025 ha disminuido en un 27,27% con respecto a 2024. Esta reducción es coherente con la estrategia de gestión del capital humano de Cushman & Wakefield, orientada a la **retención del talento** y al **desarrollo profesional** a largo plazo.

REMUNERACIONES

La captación, el desarrollo y la retención del talento constituyen elementos estratégicos fundamentales para el éxito de la Sociedad. En este sentido, se ha consolidado un enfoque integral que combina políticas retributivas competitivas con oportunidades de **formación y desarrollo profesional**, así como con iniciativas orientadas a promover el **bienestar de los empleados y empleadas** y **facilitar la conciliación entre la vida profesional y personal**:

- Política de remuneración y equidad retributiva. La Sociedad dispone de una Política de Retribución Flexible que permite a los empleados ajustar parte de su paquete retributivo en función de sus necesidades individuales, incorporando beneficios como formación especializada u otros servicios adicionales. Este modelo se complementa con una estructura retributiva que incluye componentes monetarios (sueldo base, complementos y un bonus discrecional vinculado al desempeño individual), así como retribuciones en especie. Asimismo, en cumplimiento de los principios de **Ética e integridad empresarial** en la gestión retributiva, la Sociedad vela por la

equidad salarial mediante revisiones periódicas que garantizan la **no discriminación** e igualdad retributiva, con independencia del género, la nacionalidad u otras circunstancias personales.

- Formación como retribución flexible. Continuando con el compromiso adoptado en 2024, este año la Sociedad reafirma el cumplimiento de una política de formación más específica y detallada, que integra la formación dentro del marco de la retribución flexible, junto con iniciativas formativas asumidas directamente por la Sociedad como parte de su compromiso con el desarrollo profesional. Este enfoque refuerza el papel de la **formación** como herramienta para el **desarrollo profesional** y la mejora continua de competencias, contribuyendo de forma directa a la **retención del talento** y a la generación de valor a largo plazo.

Remuneración del Consejo de Administración

El Consejo de Administración de Cushman & Wakefield RE Consultants Spain, S.L.U. está formado por cuatro miembros: tres consejeros y un secretario no consejero. A cierre de 2025, se encuentra una plaza de consejero vacante. El Consejo de Administración, a cierre de 2025, se encontraba formado por un consejero, una consejera y un secretario no consejero.

De acuerdo con lo establecido en los estatutos sociales, el cargo de consejero no conlleva retribución alguna. En línea con ello, los miembros del Consejo no han percibido remuneración como consejeros durante los ejercicios 2024 y 2025 incluyendo conceptos como retribución variable, dietas, indemnizaciones, aportaciones a sistemas de previsión a largo plazo o cualquier otra percepción económica. Esta práctica refleja el compromiso de la Sociedad con una gestión prudente, transparente y alineada con los principios de buen gobierno corporativo, así como con la **ética e integridad empresarial**.

Debido al reducido tamaño y baja representatividad del Consejo, y por motivos de confidencialidad, los datos relativos a este órgano se han integrado dentro de la categoría correspondiente al Comité de Dirección del siguiente epígrafe.

Remuneraciones de directivos y empleados

Las remuneraciones medias del personal de la Sociedad en este ejercicio, junto con los datos comparativos del año anterior y el desglose por categoría profesional, grupo de edad y sexo, se detallan a continuación:

Remuneración media por sexo	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Remuneración media (€)	47.916,83	75.547,56	51.042,00	81.448,00

Remuneraciones medias por categoría profesional, edad y sexo	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
DIRECCIÓN				
<30 años	0	0	0	0
30-50 años	104.805	97.426	110.491	107.090
>51 años	107.222	219.044	113.629	239.517
Total	105.378	146.974	111.238	161.887
MANDOS INTERMEDIOS				
<30 años	0	0	0	(*) ¹
30-50 años	48.283	52.849	61.622	60.953
>51 años	0	45.576	(*) ¹	59.979
Total	48.283	48.809	59.736	59.843
TECNICOS/ ADMINISTRATIVOS				
<30 años	24.510	23.501	26.527	24.026
30-50 años	34.017	38.917	35.399	40.174
>51 años	42.212	48.030	46.266	44.317
Total	32.932	37.330	34.177	36.953

En comparación con el ejercicio 2024, la remuneración media en 2025 ha registrado un aumento para hombres y mujeres en todas las categorías profesionales, excepto en hombres mayores a 50 años con cargo de técnicos/administrativos, cuya reducción ha sido del 7,73%. Esta evolución positiva general responde, principalmente, a la revisión de las bandas salariales en línea con la política retributiva de la Sociedad y las dinámicas del mercado, lo que, a su vez, fomenta el **bienestar de los empleados** y la **atracción de talento**. En el caso concreto del colectivo de técnicos/administrativos mayores de 50 años, la variación observada se explica fundamentalmente por cambios en la composición de la muestra y en los niveles de retribución variable devengada durante el ejercicio, más que por ajustes estructurales en la política salarial.

Por otro lado, la categoría profesional con mayor aumento en la remuneración media ha sido la de mandos intermedios, tanto en hombres como en mujeres, cuya subida supone más del 20% en ambos casos. Este incremento se alinea con el refuerzo del modelo de gestión y con la apuesta de la Sociedad por consolidar perfiles clave en posiciones de responsabilidad, impulsando su **desarrollo profesional** y fidelización mediante políticas retributivas competitivas y coherentes con el nivel de responsabilidad asumido.

¹ El dato no se divulga por motivos de confidencialidad, dado que su publicación permitiría la identificación de un único empleado dentro de la categoría analizada.

Brecha salarial

La evolución de la brecha salarial por categoría profesional en 2025 refleja avances significativos en la reducción de las diferencias retributivas en los niveles operativos e intermedios de la Sociedad.

En particular, destaca la notable mejora en la categoría de mandos intermedios, donde la brecha se reduce hasta el 0,18%, acercándose a niveles de equilibrio prácticamente pleno. Del mismo modo, en la categoría de técnicos/administrativos se observa una reducción relevante de más de cuatro puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior, situándose en el 7,51%, lo que evidencia el impacto positivo de las medidas implementadas en materia de equidad retributiva. Estos resultados reflejan la efectividad de las políticas implementadas en materia de **igualdad de oportunidades y no discriminación**.

Por su parte, la variación registrada en la categoría de directivos explica el leve incremento del dato agregado hasta el 20,69%, sin que ello desvirtúe la tendencia de mejora observada en el conjunto de la estructura organizativa. Esta evolución responde, en gran medida, a la composición demográfica y jerárquica de dicha categoría, donde los niveles directivos de mayor responsabilidad continúan estando ocupados mayoritariamente por hombres de más de 51 años, reflejo de una realidad histórica del sector tradicionalmente masculinizado. Aunque se observa una incorporación progresiva de mujeres a posiciones directivas, estas se concentran principalmente en cohortes de edad más jóvenes, por lo que su impacto en los indicadores agregados aún es limitado. Asimismo, la fluctuación observada entre ejercicios puede verse influida tanto por cambios en la dotación de personal —con dos hombres más y una mujer menos en esta categoría respecto a 2024— como por diferencias en la valoración de determinadas variables vinculadas al desempeño de los distintos departamentos, circunstancias que explican la variación registrada sin alterar la tendencia general de avance en materia de equilibrio y diversidad.

A continuación, se incluyen las tablas comparativas con la brecha salarial entre hombres y mujeres en las distintas categorías profesionales de Cushman & Wakefield:

Brecha salarial por categoría profesional y sexo (datos en €)		
	2024	2025
Categoría profesional	%	%
Dirección	28,3%	31,29%
Mandos intermedios	0,95%	0,18%
Técnicos/Administrativos	11,8%	7,51%
Total	19,9%	20,69%

DESCONEXIÓN DIGITAL

Como muestra de su compromiso con el **bienestar de su equipo** y con la creación de un entorno laboral que facilite el **equilibrio entre la vida profesional y personal**, la Sociedad ha definido una Política de flexibilidad laboral que prevé la adaptación de los horarios de entrada, así como la posibilidad de desempeñar la actividad profesional a distancia.

Asimismo, en marzo de 2024, en consonancia con el compromiso con la **salud de los trabajadores**, la Sociedad aprobó e implantó la Política de desconexión digital, destinada a regular el uso de dispositivos móviles y equipos informáticos fuera de la jornada laboral, durante los periodos vacacionales y en los tiempos de descanso. Esta política establece, además, criterios orientados a limitar la celebración de convocatorias y reuniones durante el horario laboral, impulsar una gestión eficiente del tiempo y promover acciones de formación y sensibilización en relación con el derecho a la desconexión digital.

En coherencia con la promoción de la desconexión digital y el **bienestar de los empleados**, la **salud** y el deporte, la Sociedad ha puesto en marcha el Plan Inspire, que incluye el programa *Wellbeing*, enfocado en iniciativas de bienestar para los empleados. Entre las acciones contempladas destacan la organización de carreras corporativas, la creación de un club de *running* y un equipo de fútbol, así como la difusión

periódica de contenidos relacionados con hábitos de alimentación saludable. Como mejoras incorporadas en 2024, se han mantenido las sesiones mensuales de yoga en las oficinas de Madrid y Barcelona, la provisión de fruta gratuita en ambas sedes y la comunicación mensual a los empleados de la oferta de talleres de salud y bienestar facilitados por Sanitas, fomentando así su participación, la cual se ha mantenido durante el año 2025.

Paralelamente, en la Sociedad se han implantado diversas medidas de conciliación que promueven el respeto a la vida personal y familiar de sus profesionales y garantizan la igualdad de oportunidades con independencia del género. En este ámbito, se conceden especial relevancia a aquellas iniciativas orientadas a respetar los tiempos de descanso del personal y a evitar, salvo en casos de urgencia debidamente justificada, las comunicaciones profesionales fuera del horario laboral.

DISCAPACIDAD Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

La Sociedad promueve activamente la diversidad, la igualdad de oportunidades y la erradicación de cualquier forma de discriminación a lo largo de todas las etapas de la relación laboral, garantizando un acceso equitativo al empleo, a la formación, al desarrollo profesional y a unas condiciones de trabajo adecuadas para todo su personal.

Como respaldo a este compromiso, la Sociedad ha desarrollado diversas iniciativas, entre las que destaca el Plan Familia, llevado a cabo en colaboración con la Fundación Adecco. Este programa ofrece apoyo específico a los empleados con hijos con discapacidad reconocida, facilitando el acceso a terapias especializadas y a servicios de orientación psicológica. Asimismo, la empresa realiza una contribución económica anual a la citada fundación, destinando parte de dicha aportación a programas de formación y desarrollo orientados a fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En línea con el compromiso de la **no discriminación** y la **igualdad de oportunidades** y consciente de la importancia de la **formación y el desarrollo del talento** de los profesionales, la Sociedad mantiene una colaboración continuada con la Fundación Prodis y la Fundación Aura, tanto mediante la contratación de personas con discapacidad intelectual como a través del apoyo a sus iniciativas formativas, participando activamente en la impartición de acciones educativas.

Este compromiso con la inclusión se refleja en la integración del talento, promoviendo la incorporación y el desarrollo profesional de personas con discapacidad en un entorno inclusivo y accesible. A continuación, se presentan los datos comparativos relativos a los trabajadores con discapacidad, desglosados por sexo y categoría profesional.

Número de empleados con discapacidad por categoría profesional y sexo								
	2024				2025			
Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
Dirección	0	0	1	20%	0	0	1	20%
Mandos intermedios	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos/Administrativos	3	60%	1	20%	3	60%	1	20%
Total	3	60%	2	40%	3	60%	2	40%

Al igual que en 2024, en 2025 la Sociedad mantiene en su plantilla a cinco empleados con discapacidad. Asimismo, tres familias, integradas por cuatro miembros en total, participan en los servicios ofrecidos a través del programa "Plan Familia". Con el objetivo de garantizar la igualdad y la diversidad de oportunidades, todos los inmuebles en los que se desarrollan las actividades de la Sociedad cumplen con la normativa vigente en materia de accesibilidad. En la actualidad, no existen trabajadores que requieran adaptaciones específicas; no obstante, en caso de que surgiera dicha necesidad, se llevaría a cabo un análisis individualizado y se adoptarían las medidas de adaptación oportunas.

TIEMPO DE TRABAJO

En Cushman & Wakefield, la jornada laboral se rige por lo establecido en el Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, que fija una duración anual de 1.772 horas y constituye el único convenio de aplicación en la Sociedad. El personal dispone de flexibilidad en los horarios de entrada y salida, así como de jornada intensiva los viernes y durante todo el mes de agosto, favoreciendo la **conciliación y el equilibrio entre la vida profesional y personal**, aspectos clave para la **atracción y retención de talento**.

Absentismo laboral

El bienestar de los empleados es un elemento clave para el adecuado desarrollo de la actividad de la Sociedad, al repercutir positivamente tanto en la plantilla como en sus familias y en la sociedad en general. En este contexto, la Sociedad realiza un seguimiento periódico de las ausencias, con carácter mensual y anual, diferenciando los distintos tipos en función de las causas que las originan.

La clasificación de las ausencias se fundamenta en el informe anual de la mutua colaboradora, distinguiendo principalmente entre enfermedad común y accidentes.

En cuanto a las ausencias derivadas de otros motivos distintos de la maternidad/paternidad, las bajas médicas y los accidentes laborales, la Sociedad no lleva a cabo una medición sistemática o un control específico, siendo que este tipo de ausencias se gestiona a través de una herramienta interna accesible para todos los empleados, mediante la cual se solicitan, justifican y conceden conforme a las circunstancias particulares de cada caso, toda vez que se trata de permisos retribuidos que computan como tiempo de trabajo. Respecto de las ausencias derivadas de la maternidad/paternidad, las bajas médicas y los accidentes laborales, estas sí son objeto de control exhaustivo por parte de la Sociedad, conforme a los datos incluidos en el presente informe.

A continuación, se presentan los datos relativos al absentismo en la Sociedad:

Número de horas de absentismo registradas durante el ejercicio para el total de empleados*	2024				2025			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
	5.033	80,75%	1.200	19,25%	9.464	86,41%	1.488	13,59%
Total	6.233				10.952			

El aumento del 75,71% registrado en las horas de absentismo en la Sociedad en 2025 con respecto al año anterior se enmarca en una tendencia general observada a nivel nacional e internacional. El aumento del absentismo se observa en prácticamente todos los países de la Eurozona, lo que sugiere que lo ocurrido en los últimos años ha tenido un impacto persistente y generalizado. España se sitúa en la cima del ranking de la ratio de absentismo en comparación con los países de la Eurozona, aunque por debajo de economías como Alemania y Francia. Sin embargo, España destaca por su fuerte crecimiento del absentismo desde la pandemia. En este sentido, según datos de la Seguridad Social, el porcentaje de horas no trabajadas (excluyendo vacaciones) ha aumentado desde el 4,8% en 2019 hasta

aproximadamente el 6,3% en los últimos ejercicios². Los datos más recientes sitúan la tasa de absentismo en España en torno al 7,1% de las horas pactadas, con aproximadamente 1,6 millones de trabajadores ausentes diariamente, siendo la incapacidad temporal la principal causa de ausencia³.

En este contexto, la evolución observada en Cushman & Wakefield apuntan, en gran medida, a factores exógenos comunes al mercado laboral español, más que a circunstancias específicas de la Organización.

Cabe destacar que el absentismo en la Sociedad se atribuye principalmente a períodos de baja por enfermedad común y, en menor medida, a accidentes de trabajo. En caso de enfermedad común, no existen medidas internas que influyan directamente en su incidencia. En relación con los accidentes, se llevan a cabo las correspondientes investigaciones para determinar la necesidad de adoptar medidas correctoras, si bien, dada la naturaleza de los accidentes registrados, no ha sido necesario implementar acciones adicionales en el ejercicio 2025.

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación por parte de la plantilla

Con el objetivo de garantizar el **bienestar de su equipo** y el respeto a los **Derechos Humanos**, la Sociedad considera esencial una adecuada organización del trabajo, apoyándose modelos de trabajo flexibles y en el uso de la **innovación y tecnología** como facilitadores del teletrabajo. Por ello, la Sociedad implementa diversas iniciativas orientadas a responder a las diferentes necesidades y realidades internas. En este sentido, se presta especial atención a aspectos como la conciliación, la flexibilidad, la corresponsabilidad y la desconexión digital.

La conciliación de la vida personal y profesional se ve favorecida mediante un conjunto de políticas que incluyen medidas de flexibilidad laboral, la posibilidad de trabajo a distancia y la aprobación de la Política de desconexión digital en marzo de 2024.

Gracias a estas iniciativas, la adopción de un modelo de trabajo flexible y el impulso del teletrabajo contribuyen a mejorar el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales, al tiempo que reducen los tiempos de desplazamiento. Asimismo, el trabajo a distancia facilita una mayor eficiencia en la organización de la jornada laboral y favorece el incremento de la productividad de las personas que desempeñan su actividad desde el domicilio.

Los permisos de maternidad y paternidad se gestionan conforme a lo establecido en el convenio reformado en 2025, con total flexibilidad para adaptarse a las necesidades individuales de cada caso. Esta adecuación a la reforma contempla la ampliación de la baja paterna y materna a 17 semanas, además de 2 semanas adicionales retribuidas hasta que el menor cumpla 8 años para los permisos parentales.

Pese a que en 2024 se había visto que las horas de permisos habían disminuido, este año han aumentado considerablemente, esto se debe principalmente a la nueva reforma que aporta más días a los permisos tanto maternos como paternos. El aumento es de un 46,07 % respecto a 2024 pasando de 6.975 horas a 10.184 horas. Cabe destacar que un 67,2 % de la plantilla son trabajadores entre 30-50 años, edad en la que más se suelen usar estas horas de ahí el aumento tan sustancial. Se ha observado que los hombres tienden más a separar las semanas, mientras que las mujeres suelen tomar el permiso parental de forma continua. El incremento en las horas de permisos refleja tanto el compromiso con el **bienestar de los empleados** como la adecuación a cambios normativos y a la estructura demográfica de la plantilla, contribuyendo a la **atracción y retención de talento**.

En la siguiente tabla, se refleja el número y porcentaje de empleados de la plantilla que han contado con derecho a permiso parental en 2025, así como el dato comparativo del ejercicio anterior, desagregado por sexo:

² The Corner (2024), Absenteeism continues to rise: 6.3% of hours “worked” are not worked, basado en datos de CaixaBank Research y estadísticas oficiales (INE y Seguridad Social).

³ Randstad Research (2026). Informe trimestral de absentismo laboral. Marzo 2026. Elaborado a partir de datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Número de horas de permiso parental por sexo	2024				2025			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
	3.840	55,05%	3.135	44,95%	5.432	53,33%	4.752	46,67%
Total	6.975				10.184			

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La Sociedad mantiene un firme compromiso con la protección de sus empleados, promoviendo su bienestar y la salud laboral mediante la identificación y reducción de riesgos, así como a través de la asignación adecuada de recursos destinados al desarrollo de actividades preventivas.

Con el fin de garantizar una formación adecuada en materia de Prevención de Riesgos Laborales, la Sociedad imparte formación específica a las nuevas incorporaciones y, con una periodicidad de cuatro años, extiende esta capacitación al conjunto de la plantilla. Estas acciones formativas se realizan con el apoyo del proveedor externo VITALYS.

Además, con carácter anual se elabora un informe de seguimiento que analiza el número de empleados formados, las acciones formativas llevadas a cabo y aquellas pendientes de impartición, asegurando así un control continuo y actualizado del nivel de capacitación en esta materia, en línea con los principios de **ética e integridad empresarial**.

Como complemento a estas acciones, en 2025 (y en línea con las acciones del ejercicio de 2024) la empresa ofreció a sus trabajadores la opción de someterse a revisiones médicas gratuitas, disponibles tanto en las oficinas de Madrid y Barcelona como en los centros médicos gestionados por VITALYS (antes llamado CUALTIS), reforzando la **salud y seguridad laboral**, así como el **bienestar de los empleados**.

Asimismo, la Sociedad promueve un entorno de trabajo seguro, de forma que realiza revisiones anuales de salud y seguridad de las oficinas en las que trabajan los profesionales de la Sociedad, reflejado en un Plan de Actividades Preventivas. Durante el 2025, se han completado las revisiones en el 100% de las oficinas, según el informe de Prevención de Riesgos Laborales. Esto supone haber completado el total de las revisiones, al igual que en 2024. Estas visitas consisten en que, anualmente, un Técnico de SPA acude a todos los centros de trabajo para realizar una revisión conforme a la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), proponiendo las mejoras o cambios necesarios y actualizando la documentación correspondiente. En este sentido, se han visitado todos los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de la normativa de PRL, actualizándose la documentación relacionada, como los perfiles de riesgos de los puestos de trabajo, la evaluación de riesgos y los planes y medidas de emergencia. Por último, la compañía dispone de un equipo de emergencia constituido por empleados que colaboran en los protocolos para casos de emergencia y están formados en asistencia sanitaria.

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

La Sociedad establece como objetivo prioritario la promoción y la mejora continua de las condiciones laborales en todos sus centros de trabajo, con el fin de reforzar la protección de la seguridad y la salud de sus empleados. Para ello, ha contratado un servicio externo de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) a través de la empresa VITALYS, entidad especializada en la prestación de servicios de prevención eficaces y de alta calidad. Con el propósito de prevenir accidentes y garantizar un entorno de trabajo seguro, la Sociedad, comprometida con la **formación de sus empleados**, pone a disposición de su personal un Procedimiento de Salud y Seguridad, que se complementa con acciones periódicas de seguimiento, información y sensibilización en esta materia.

Accidentes de trabajo

La Sociedad otorga máxima prioridad al bienestar y la salud de sus empleados, por lo que considera fundamental ofrecer formación orientada a la prevención y reducción de riesgos de accidentes o lesiones en el entorno laboral. En este marco, la compañía ha llevado a cabo reconocimientos médicos voluntarios a cerca del 52,3% de su plantilla.

A continuación, se presenta una tabla que detalla el número de accidentes según el género:

Número de accidentes por sexo	2024				2025			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
	0	0	3	100%	2	66,66%	1	33,34%
Total	3				3			

La accidentabilidad en la Sociedad se mantiene en niveles muy reducidos, registrándose en 2025 el mismo número de accidentes que en el ejercicio anterior, lo que pone de manifiesto la continuidad de los esfuerzos en formación en prevención de riesgos laborales y el firme compromiso con la seguridad y salud en el trabajo. Durante el ejercicio 2025 se contabilizaron tres accidentes, todos ellos con reposo o con necesidad de baja médica.

A continuación, se detallan los índices de frecuencia⁴ y gravedad⁵ desagregados por año y sexo:

Indicadores de Seguridad y Salud	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de Frecuencia	0	4,86	3,06	1,53
Índice de Gravedad	0	0,1	0,00459	0,04
Enfermedades profesionales	0	0	0	0
Número de fallecimientos	0	0	0	0

SOCIEDAD DEL DIÁLOGO SOCIAL

La Sociedad cuenta con un convenio colectivo que regula los aspectos relacionados con la gestión de sus empleados, en línea con el respeto a los **Derechos Humanos** y bajo el marco de **ética e integridad empresarial** en la gestión de las relaciones laborales. Dicho convenio resulta de aplicación a la totalidad de los trabajadores que prestan servicios por cuenta y bajo la dependencia de la Sociedad, con independencia de su modalidad contractual o del grupo profesional al que pertenezcan.

⁴ Este índice representa el número de accidentes ocurridos por cada millón de horas trabajadas. Cálculo del Índice de Frecuencia = $N.º \text{ accidentes con reposo} + \text{fatales} / N.º \text{ total de horas trabajadas} \times 1.000.000$; siendo el N° total de horas trabajadas teóricas según convenio.

⁵ Índice de Gravedad: $N.º \text{ de jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja} \times 1.000 / N.º \text{ total de horas efectivamente trabajadas}$.

En materia de representación laboral, la Sociedad no dispone de comités de empresa ni de representantes de los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales. No obstante, entre sus valores corporativos se encuentra el respeto al derecho de sindicación, asociación y negociación colectiva, en coherencia con los principios de **Derechos humanos** y **no discriminación**. Asimismo, la Sociedad se compromete a fomentar relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y, en caso de existir representación legal de los trabajadores, a promover un diálogo abierto, transparente y constructivo.

Tal y como se indica en la siguiente tabla, teniendo en cuenta que el número total de empleados en 2025 es de 369 y en 2024 de 348, puede concluirse que el 100% de los empleados de la Sociedad están cubiertos por convenio colectivo en ambos ejercicios:

Empleados cubiertos por convenio colectivo en España	2024	2025
Nº de empleados	348	369

FORMACIÓN

En la Sociedad, la formación y el desarrollo profesional de los empleados se consideran factores clave para el logro de los objetivos organizativos y para reforzar la **atracción y retención del talento**. Por ello, se diseñan e implementan políticas formativas adaptadas a las necesidades específicas y a los recursos de cada área, facilitando el acceso de los profesionales a programas de formación tanto de carácter general como especializado. Estas iniciativas formativas están orientadas a dotar a los empleados de las competencias y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficaz, generar valor añadido y promover una cultura de mejora continua, contribuyendo así a un adecuado crecimiento y desarrollo profesional.

Políticas implementadas en el campo de la formación

La Sociedad ha definido un Plan de Formación alineado con las necesidades identificadas entre su plantilla, en el que se detallan las distintas acciones formativas desarrolladas. En este marco, adquiere especial relevancia la “Política de Formación”, que pone de manifiesto la importancia estratégica que la empresa otorga al desarrollo y a la capacitación continua de sus empleados, tanto para fortalecer las competencias asociadas a sus funciones actuales como para impulsar su crecimiento y proyección profesional dentro de la Sociedad.

El Plan de Formación de 2025 incluye diversas formaciones en ámbitos muy diversos, por lo que aportan un gran valor a todos los empleados de la Sociedad. A continuación, se enumeran los temas en los que se pueden agrupar el conjunto de las formaciones, entre las que se encuentra formación en materia de **no discriminación**:

- Sostenibilidad, ESG y edificación sostenible
- Real Estate, urbanismo y regulación de vivienda
- Dirección, estrategia y liderazgo
- Diversidad e inclusión

En línea con la **responsabilidad fiscal** y el fomento de la **salud y seguridad laboral**, cabe destacar que al igual que en los ejercicios pasados, la Sociedad imparte regularmente unas formaciones en las siguientes materias:

- Formación en Prevención de Riesgos Laborales
- Formación en Prevención de Blanqueo de Capitales
- Formación interna específica para el departamento de PDS

Asimismo, la Sociedad refuerza su posicionamiento en áreas como la **innovación y tecnología**, la sostenibilidad y el desarrollo organizativo. En 2025 los empleados participaron en nuevas acciones formativas mediante el catálogo de cursos de Workday alineadas con las tendencias actuales, entre las que se incluyen las siguientes iniciativas impulsadas por la Compañía.

- Liderazgo, Management y People Skills
- Desarrollo personal, Productividad y Creatividad
- Diversidad, Inclusión, Cultura y Valores
- Ética, Compliance y Gobierno corporativo
- Salud, Seguridad, Sostenibilidad y Riesgo
- Tecnología, Datos e Innovación Digital
- Operaciones, Proyectos y Change Management

Cantidad total de horas de formación por categoría profesional

En la Sociedad, el desarrollo profesional continuo constituye un pilar estratégico para impulsar la innovación y reforzar la competitividad organizativa. Para ello, se ha establecido un modelo de formación sólido y transversal, aplicable a todos los niveles y categorías profesionales, que garantiza el acceso equitativo a oportunidades de aprendizaje y crecimiento.

A continuación, se indican las horas de formación por categoría profesional y sexo en 2024 y 2025:

Número de horas de formación por categoría profesional y sexo	2024				2025			
	M	%	H	%	M	%	H	%
Dirección	446,5	8,57%	602,5	11,56%	507,33	15,52%	195,48	5,98%
Mandos intermedios	148,5	2,85%	113,5	2,17%	46,3	1,41%	135,17	4,14%
Técnicos/ Administrativos	2.201,25	42,23%	1.700,5	32,62%	1.141,42	34,92%	1.243,37	38,03%
Total	2.796,25	53,65%	2.416,25	46,35%	1.695,05	51,85%	1.574,02	48,15%

En 2025, los empleados de Cushman & Wakefield recibieron un total de 3.269 horas de formación, lo que refleja una disminución notable en comparación con 2024. Esta evolución se debe principalmente a la reorganización de las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales (PRL), cuya gestión ha sido transferida al equipo de *Health & Safety* a nivel EMEA, incluyendo la planificación y ejecución de la formación obligatoria en esta materia (tanto para nuevas incorporaciones como los cursos de reciclaje periódico). Como consecuencia de esta transición organizativa, la impartición de la formación en PRL correspondiente al ejercicio 2025 se ha trasladado a enero de 2026, concentrando en dicho periodo un volumen significativo de horas formativas que no han sido contabilizadas en el ejercicio analizado.

Asimismo, se observa que el número de horas de formación es ligeramente superior en mujeres que en hombres (52 % frente a 48 %), circunstancia que se explica por la mayor presencia de mujeres en la plantilla. No obstante, en el ejercicio actual se aprecia un mayor equilibrio en la distribución de las horas de formación en comparación con el año anterior.

La formación impulsada por la empresa durante 2025 ha puesto un especial énfasis en los perfiles técnicos y administrativos, con una ligera mayor capacitación a hombres, difiriendo respecto a 2024. Este enfoque busca apoyar su desarrollo profesional y asegurar el desempeño óptimo de sus responsabilidades.

Además, cabe destacar que el 21 % del total de las horas de formación se ha destinado a personas con cargos directivos. Esta apuesta por el desarrollo del liderazgo refuerza el compromiso de la Sociedad con el fortalecimiento de sus equipos de gestión y con la mejora de las competencias estratégicas en los cargos directivos.

IGUALDAD Y MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER EL EMPLEO

La Sociedad ha implementado un conjunto de políticas orientadas a reforzar su compromiso con la igualdad de género, la **no discriminación** y el respeto a los **Derechos Humanos**, promoviendo un entorno laboral justo, inclusivo y equitativo. Dichas políticas reflejan la voluntad de la Sociedad de garantizar un trato y unas oportunidades iguales para mujeres y hombres, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El principio de igualdad se encuentra igualmente integrado en el Código de Conducta Empresarial, garantizando su aplicación de manera transversal en todos los niveles de la Sociedad, en coherencia con los principios de ética e integridad empresarial. En este marco, se han implantado medidas específicas que incorporan la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción interna, reforzando la **atracción y retención de talento**. Esta apuesta por la inclusión se refleja en la composición de la plantilla, en la que las mujeres representan cerca del 55 % del total.

La sensibilización y formación continua es una de las mayores apuestas de la Sociedad en materia de igualdad. Algunas de las formaciones en este ámbito pueden ser cursos de diversidad impartidos a toda la plantilla alineado con la búsqueda de una mejor cultura organizativa inclusiva y respetuosa con la diversidad.

La Sociedad continúa avanzando en la elaboración e implantación del Plan de Igualdad y de la Política LGTBI, con el objetivo de regular de forma integral las políticas y medidas relativas a la igualdad de género y a la prevención de cualquier conducta discriminatoria. Asimismo, la Sociedad dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral que no se limita a situaciones relacionadas con el género, sino que contempla cualquier tipo de discriminación. Adicionalmente, la política de no discriminación adopta un enfoque inclusivo y transversal, garantizando la protección y el respeto de todas las formas de diversidad.

Además, la Sociedad busca promover el empleo joven por lo que colabora con diversas universidades y entidades educativas, entre ellas la Universidad de Navarra, para el desarrollo de programas de prácticas académicas y becas, en colaboración también con otras instituciones como AICAD y la Universidad Complutense de Madrid (UCM), entre otras.

Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

Dentro del Grupo Cushman & Wakefield y de la Sociedad, la integridad profesional y el respeto mutuo constituyen pilares fundamentales de la cultura corporativa, en línea con los principios de **ética e integridad empresarial** y el respeto por los **Derechos Humanos**. Con el fin de reforzar estos valores, la Sociedad dispone de un Código de Conducta Empresarial y de un Protocolo específico de actuación frente al acoso en el entorno laboral, en los que se establecen de manera clara las normas éticas y de comportamiento exigidas a todos los profesionales.

El compromiso de la Sociedad con la protección de la dignidad de las personas se materializa en la promoción activa de un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de conductas ofensivas o inapropiadas. En este sentido, cualquier forma de acoso (ya sea verbal, físico, sexual o moral) está terminantemente prohibida. Este principio se ve reforzado por la Política Global contra el acoso y la discriminación, que incorpora mecanismos accesibles y confidenciales para la comunicación y denuncia de cualquier situación irregular. Entre dichos mecanismos se incluyen los canales de comunicación con los responsables jerárquicos, el departamento de Recursos Humanos y el canal ético, disponible tanto por vía telefónica como a través de la página web corporativa.

Durante 2024 y 2025, no se han registrado denuncias en relación con comportamientos de acoso a través de estos medios.

Además de todo esto, la Sociedad está adscrita a una Política Global de Derechos Humanos, a través de la cual revalida su total apoyo y compromiso a los principios recogidos en la Declaración de los Derechos Humanos. La Sociedad busca garantizar una política de los empleados que se ajuste a los valores de respeto, equidad y colaboración. Personal como supervisores y responsables de equipo tienen que asegurarse de actuar ante cualquier conducta inapropiada, promoviendo un clima basado en la confianza y respeto.

Lucha contra la corrupción y el soborno

MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El cumplimiento normativo se consolida como uno de los pilares fundamentales que garantizan que todas las operaciones de la Sociedad se desarrollen de conformidad con la legislación vigente y con los principios de **ética e integridad empresarial** que rigen su actuación.

Con el propósito de reforzar este compromiso, el Grupo Cushman & Wakefield dispone de un Código Global de Conducta Empresarial, actualizado en agosto de 2025, en el que se recogen los valores esenciales y las directrices que orientan el comportamiento esperado dentro de la Sociedad, comprometida con la **lucha contra la corrupción**. Dicho Código integra, asimismo, medidas específicas destinadas a la prevención de prácticas ilícitas, como el soborno y la corrupción. El sistema de cumplimiento adopta un enfoque global común para todo el Grupo, incorporando al mismo tiempo las adaptaciones necesarias para garantizar su adecuada aplicación y eficacia a nivel nacional.

Tanto el Código de Conducta Empresarial como la Política Global de Integridad para Proveedores y Vendedores tienen como finalidad fomentar el cumplimiento normativo entre los empleados y los colaboradores externos, estableciendo un marco de integridad que rige las relaciones profesionales y previene conductas que puedan estar asociadas a delitos como la corrupción.

En coherencia con estos principios, dicho Código incorpora el cumplimiento estricto de la normativa en materia de competencia y defensa del mercado, orientada a garantizar una competencia leal. En este sentido, la Sociedad prohíbe expresamente cualquier acuerdo o práctica con competidores que pueda alterar la libre competencia, tales como la fijación de precios, el reparto de mercados o el intercambio de información sensible o confidencial. Este tipo de prácticas, además de contravenir los valores del Grupo, pueden constituir infracciones legales de especial gravedad. Por ello, se insta a todos los empleados a consultar con el área legal o de cumplimiento ante cualquier duda relacionada con este tipo de conductas.

Este marco ético se encuentra en un proceso de mejora continua, adaptándose a los cambios regulatorios y reforzando los mecanismos de control interno. En este contexto, la Sociedad está implantando un Modelo de Prevención de Riesgos Penales alineado con las mejores prácticas internacionales, que entrará en vigor durante 2026 y cuyo objetivo principal es identificar y evaluar los riesgos legales, establecer protocolos de prevención de delitos y garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa legal y de las políticas corporativas en materia de cumplimiento normativo.

Adicionalmente, la Sociedad dispone de un Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales, cuya actualización está prevista para 2026, y se encuentra actualmente elaborando un Manual de Prevención de Delitos. Estos documentos, junto con la implantación de un nuevo plan de formación adaptado a las necesidades específicas de cada departamento, permitirán reforzar la **capacitación interna**, especialmente en materia de **Anticorrupción**, y asegurar el cumplimiento continuado de las exigencias legales aplicables.

Asimismo, estos instrumentos establecen los procedimientos y controles que deben seguirse con carácter previo a la formalización de contratos o a la colaboración con terceros, con el objetivo de prevenir relaciones comerciales con entidades vinculadas a actividades ilícitas, tales como el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo, el conflicto de intereses o la corrupción.

Con el fin de garantizar el adecuado cumplimiento normativo y facilitar la detección temprana de posibles incumplimientos, el Grupo Cushman & Wakefield cuenta con un Canal Ético (*Ethics Point*), complementado por una Política Global de denuncias internas (*whistleblowing*), adaptada a los requisitos establecidos por la Ley 2/2023. Este sistema permite comunicar de forma confidencial cualquier infracción del Código de Conducta o comportamiento que pudiera constituir una actividad ilícita. Durante los ejercicios 2024 y 2025 no se registraron denuncias relacionadas con casos de corrupción o soborno a través de dicho canal.

Además, la Sociedad lleva a cabo evaluaciones periódicas de riesgos en el marco de sus obligaciones en materia de prevención del blanqueo de capitales, estableciendo los controles y mecanismos de seguimiento necesarios para prevenir y mitigar los riesgos asociados a la corrupción y el soborno en las relaciones comerciales, tanto actuales como futuras. En este contexto, se ha realizado una Auditoría Interna, un informe elaborado por un Experto Externo y una auditoría integral del Sistema de *Compliance*.

Los correspondientes Planes de Remediación han sido aprobados y se encuentran en fase de seguimiento, con el objetivo de garantizar su correcta y efectiva implementación.

La Política Global Anticorrupción de Cushman & Wakefield define de manera clara las actividades que pueden considerarse aceptables y aquellas que requieren una revisión y validación específicas, especialmente en relación con la entrega o recepción de obsequios, invitaciones, donaciones u otros pagos, en particular cuando estén vinculados a funcionarios públicos. Dicha política establece un marco de actuación orientado a la prevención de conductas ilícitas y concreta los mecanismos de control interno necesarios para la supervisión y autorización de este tipo de gastos. En este sentido, el equipo de Ethics & Compliance a nivel EMEA desempeña un papel fundamental en la supervisión y autorización de estas actividades.

De forma paralela, todas las operaciones del Grupo se ajustan a lo establecido en la Política Global sobre Sanciones Económicas, cuyo objetivo es prevenir cualquier vínculo con actividades relacionadas con el terrorismo, el narcotráfico u otros ilícitos graves, reforzando el compromiso con la **responsabilidad fiscal**. Con carácter previo al inicio de relaciones comerciales, y de manera periódica durante su vigencia, se llevan a cabo comprobaciones sistemáticas mediante el uso de la lista SDN (*Specially Designated Nationals*) de la Oficina de Control de Activos Extranjeros (OFAC), que identifica a personas, entidades y países sujetos a sanciones.

Asimismo, el Grupo pone a disposición de sus profesionales un canal específico de denuncias, la Línea Ética, gestionada por un proveedor externo independiente (*EthicsPoint*), a través del cual cualquier persona puede comunicar de forma confidencial y, si lo desea, anónima, cualquier irregularidad o posible incumplimiento detectado en el ejercicio de sus funciones.

MEDIDAS ADOPTADAS PARA LUCHAR CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALS

El blanqueo de capitales representa una creciente preocupación a nivel internacional debido al impacto de las organizaciones criminales vinculadas a actividades como el narcotráfico, el terrorismo y otras formas de delincuencia organizada, lo que ha llevado a la comunidad internacional a reforzar de manera significativa los mecanismos de prevención, detección y control frente a estas prácticas ilícitas.

Dada su actividad de intermediación en operaciones inmobiliarias, la Sociedad está considerada en España como sujeto obligado en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo (PBC&FT). En este contexto, ha puesto en marcha los recursos necesarios, junto con herramientas y procedimientos de control interno, con el fin de mitigar los riesgos asociados a estas prácticas y asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable, en línea con la **ética e integridad empresarial**, así como el compromiso por la **responsabilidad fiscal** de la Organización. Como mejoras implementadas durante 2025, cabe destacar el refuerzo de los procesos de *Know Your Customer* (KYC), incluyendo la optimización de los mecanismos de identificación y diligencia debida; integración del equipo de Ethics & Compliance EMEA en los procesos de revisión y control en materia de sanciones internacionales; y elaboración de la Ficha de Análisis de Riesgo (FAR) en el marco de los Exámenes Especiales, incorporando información societaria consolidada complementaria, haciendo más completo y estructurado el análisis.

La Sociedad, en consonancia con la normativa vigente en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, ha realizado dos auditorías, una interna y una externa (Informe de Experto Externo).

En este marco, y de conformidad con lo dispuesto en la normativa española aplicable, Cushman & Wakefield dispone de un Órgano de Control Interno (OCI) encargado de gestionar y mitigar los riesgos de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (BC/FT). Asimismo, la Sociedad ha designado un Representante ante el SEPBLAC y un Autorizado ante dicho organismo, y cuenta con un Manual de PBC/FT que recoge de forma detallada los controles implantados para la prevención de estos riesgos. Adicionalmente, dispone de una unidad técnica especializada en PBC/FT, responsable de supervisar y asegurar el cumplimiento de la normativa vigente.

Durante 2025, la Sociedad ha reforzado de forma significativa la capacitación del personal, optimizando los contenidos y los formatos de formación en función de las necesidades específicas de cada departamento. Asimismo, se han añadido contenidos durante 2025 proporcionados por el equipo de Ethics

& Compliance de EMEA en la formación en materia de PBC a nivel local. De manera paralela, a través de la plataforma Workday, se han impartido cursos dirigidos a todos los nuevos empleados.

En coherencia con su compromiso en materia de responsabilidad social, la Sociedad ha integrado en su Código de Conducta Empresarial la obligación de cumplir estrictamente con toda la normativa aplicable en materia de prevención del blanqueo de capitales, haciendo extensivo dicho compromiso a terceros, incluidos sus clientes.

CONTROL DE LAS APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Con el fin de asegurar el cumplimiento de los deberes de vigilancia y prevenir la posible comisión de ilícitos, la Sociedad cuenta con una Política Global contra el Soborno y la Corrupción que define los procedimientos aplicables en materia de donaciones benéficas y patrocinios, en coherencia con los principios de **anticorrupción, ética e integridad empresarial y responsabilidad fiscal**. Dichos procedimientos exigen, además, la correspondiente validación conforme a la Delegación de Autoridad vigente, así como el cumplimiento de lo establecido en la Política Global sobre Contribuciones Benéficas y Patrocinios aplicable a nivel de Grupo.

En el marco de dicha política, durante el ejercicio se realizaron varias contribuciones benéficas, destinadas a organizaciones sin ánimo de lucro, siendo las siguientes:

- Fundación Exit – 4.250 €
- Fundació Privada Projecte Aura – dos donaciones, una por valor de 1.200 € y otra por valor de 200 €
- Fundación Adecco – 21.600 €
- Barcelona Global – dos donaciones, una por valor de 2.000 € y otra por valor de 300 €
- Fundación Gmp – 3.000 €

Información sobre la sociedad y el desarrollo sostenible

Desde su aprobación en 2015, la Agenda 2030 se articula en torno a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (“ODS”), que comprenden 169 metas específicas y requieren la implicación conjunta de los sectores público y privado. Estos objetivos abordan desafíos globales como la lucha contra la pobreza, la protección del medio ambiente y la promoción de un desarrollo urbano sostenible, entre otros.

A menos de una década para la lograr dichas metas, los ODS han adquirido una relevancia creciente en la sociedad, impulsando la participación activa de gobiernos, empresas y ciudadanía, y demandando respuestas ágiles y coordinadas para avanzar en el cumplimiento de esta agenda global.

En este contexto, el Grupo ha integrado los ODS de forma transversal en su modelo de negocio y en su estrategia corporativa, reflejando su compromiso con la responsabilidad social empresarial reforzando su enfoque en la **ética e integridad empresarial**, generando valor sostenible, contribuyendo de manera directa a varios de estos ODS.



COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Durante 2025, la Sociedad llevó a cabo diversas acciones orientadas a la sensibilización y promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a través de iniciativas que ponen de manifiesto su compromiso con la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y sostenible.

Como resultado del diálogo continuo con sus grupos de interés, y atendiendo al impacto de su actividad, especialmente en los ámbitos económico y social, la Sociedad impulsó proyectos centrados en la **igualdad de género**, la **salud y el bienestar**, el desarrollo de ciudades sostenibles, la acción por el clima, la **educación de calidad**, el trabajo decente y el crecimiento económico, la **reducción de las desigualdades** y el fortalecimiento de alianzas, contribuyendo de forma directa a los ODS vinculados a estos ámbitos.

A pesar del contexto de incertidumbre global, la Sociedad reafirmó su compromiso con la creación de valor sostenible en el conjunto de sus operaciones, con el objetivo de generar un impacto positivo no solo en empleados, clientes, proveedores e inversores, sino también en las comunidades en las que desarrolla su actividad.

En este marco, la Sociedad realizó donaciones a diversas entidades que promueven el desarrollo sostenible en el ámbito social, entre las que se incluyen:

- Fundación Adecco
- Asociación Barcelona Global
- Fundación Exit
- Fundación Privada Projecte Aura
- Fundación Prodis
- Fundación Gmp

Estas contribuciones, entre otras acciones, reflejan la voluntad de la Sociedad de apoyar iniciativas alineadas con sus principios de responsabilidad social y sostenibilidad. A continuación, se detallan algunas de las actividades llevadas a cabo por la Sociedad a lo largo del año 2025 en el marco de los ODS:



- **Objetivo:** Salud y bienestar
- **Acciones y logros:** En línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 3 (Salud y bienestar), la Sociedad ha seguido reforzando su compromiso con el bienestar físico y emocional de su plantilla a través del grupo de trabajo Wellbeing, integrado en la iniciativa interna Inspire Social. Este grupo promueve distintas actividades saludables orientadas a mejorar la calidad de vida en el entorno laboral, entre las que destacan las sesiones mensuales de yoga en las oficinas de Madrid y Barcelona y la distribución semanal de fruta gratuita en ambas sedes. Asimismo, en marzo de 2024 se implantó formalmente la política de desconexión digital, con el objetivo de fomentar un adecuado equilibrio entre la vida personal y profesional. Adicionalmente, gracias a la reforma del Estatuto, los permisos de maternidad y paternidad se han ampliado, facilitando una mayor conciliación con la vida personal y familiar.

Desde un enfoque técnico, se sigue implementando el uso de la herramienta *GREEN DESIGN*. Esta herramienta garantiza que todos los nuevos proyectos de diseño de espacios incorporen criterios de salud y confort para los ocupantes, contribuyendo a la creación de entornos de trabajo más saludables.

En relación con los servicios a clientes, la Sociedad también acompaña y apoya la obtención de la certificación WELL, orientada a mejorar el bienestar en los espacios laborales mediante el cumplimiento de estándares vinculados a la calidad del aire, el acceso a agua potable, la alimentación saludable, la actividad física, la salud mental y el uso de materiales responsables.

Asimismo, el respaldo a la Fundación Privada Proyecto Aura, especializada en la atención integral de personas con discapacidades severas, refuerza este compromiso con la salud y el cuidado de colectivos especialmente vulnerables, extendiendo el impacto del ODS 3 más allá del entorno laboral.



- **Objetivo:** Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad.
- **Acciones y logros:** La aportación de la Sociedad a la Fundación Prodis y a la Fundación Exit apoya el ODS 4 (Educación de calidad e inclusiva). Estas entidades trabajan para que personas con discapacidad intelectual y jóvenes en situación de fracaso escolar o riesgo de exclusión social puedan acceder a formación adaptada, empleo y actividades que fomenten su desarrollo personal, mejorando su integración social.



- **Objetivo:** Equidad de oportunidades entre hombres y mujeres sin distinción de género.
- **Acciones y logros:** La Sociedad mantiene un sólido compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (Igualdad de género). Este compromiso se materializa a través de la incorporación de principios específicos en su Código de Conducta Empresarial, así como mediante la implementación de un protocolo contra el acoso, destinado a garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas.

Actualmente, se continúa avanzando en la elaboración de un Plan de Igualdad específico y de una Política LGTBI, con especial foco en la equidad de género, que vendrán a complementar las políticas ya implantadas. De forma paralela, se ha puesto en marcha un sistema de análisis y promoción con perspectiva de género que

permite identificar posibles brechas y garantizar procesos de desarrollo profesional justos y equitativos. Estos esfuerzos se reflejan en una plantilla diversa, en la que las mujeres representan una proporción mayoritaria, evidenciando el impacto positivo de las medidas adoptadas.



- **Objetivo:** Promover el acceso a un trabajo decente para todas las personas, independientemente de su situación personal o social.
- **Acciones y logros:** La Sociedad ha contribuido al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) mediante una donación a la Fundación Adecco, organización dedicada a promover la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, como personas con discapacidad, mayores de 45 años y mujeres en riesgo de exclusión social.



- **Objetivo:** Reducir las desigualdades en el acceso al empleo.
- **Acciones y logros:** La Sociedad ha reforzado su compromiso con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 10 (Reducción de las desigualdades) mediante donaciones a la Fundación Privada Projecte Aura y a la Fundación Gmp. Por su parte, Projecte Aura centra su labor en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual a través de programas de formación y acompañamiento individualizado, mientras que la Fundación Gmp impulsa iniciativas destinadas a mejorar la calidad de vida de personas con daño cerebral adquirido y discapacidad intelectual, promoviendo su integración social. Ambas actuaciones contribuyen de forma activa a la construcción de una sociedad más justa, diversa e inclusiva.



- **Objetivo:** Ciudades y comunidades sostenibles.
- **Acciones y logros:** Dada su posición estratégica en el sector inmobiliario, la Sociedad cuenta con una capacidad significativa para influir en la sostenibilidad de las ciudades y comunidades en las que opera. Conscientes de este impacto, ha desarrollado una oferta integral de servicios orientados a mejorar el desempeño ambiental del entorno construido, que incluye planes de descarbonización, estudios de riesgos climáticos, certificaciones ambientales, análisis de costes del ciclo de vida, diseño sostenible y asesoramiento para la adecuación a la Taxonomía de la Unión Europea, dirigidos tanto a inversores como a ocupantes de edificios.

Asimismo, como muestra de su compromiso con un desarrollo urbano responsable, la Sociedad ha realizado una donación a Barcelona Global, asociación que impulsa el crecimiento económico de la ciudad, la atracción de talento internacional y la planificación urbana sostenible, en coherencia con los principios del ODS 11 (Ciudades y comunidades sostenibles).



- **Objetivo:** Acción Climática. Mitigación y adaptación al cambio climático
- **Acciones y logros:** La Sociedad sigue avanzando en su compromiso con la sostenibilidad ambiental a través del grupo de trabajo “Cushwake Goes Green”, centrado en promover una cultura corporativa alineada con la descarbonización y la mejora continua del desempeño medioambiental. Como parte de este esfuerzo, se mantiene la certificación ISO 14001 y se ofrecen servicios especializados de análisis climático para activos y carteras inmobiliarias.

En 2025, se impulsaron nuevas medidas para reducir el impacto ambiental, como la puesta en marcha de medidas de reciclaje o las reformas de ambos edificios en pro de ser más sostenibles. También se han introducido planes como la Primera Semana del Medio Ambiente de C&W o el Circular Monday, en los que se realizan actividades de carácter sostenible para concienciar a los empleados.

Estas acciones, además de fortalecer la conciencia ambiental interna, refuerzan el posicionamiento de la compañía como agente activo en la transición ecológica del sector inmobiliario.

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

La Sociedad impulsa una estrategia de compromiso firme con las comunidades en las que desarrolla su actividad, con el objetivo de generar un impacto económico y social sostenible alineado con su modelo empresarial. En España, este enfoque se traduce en un total de plantilla de 369 empleados y empleadas a cierre de 2025, además de promover empleo indirecto, la **atracción y retención de talento** y contribuir al fortalecimiento de la economía local. Concretamente, en 2025, se ha aumentado el total de la plantilla en un total de 21 nuevos puestos de trabajo.

Asimismo, la aportación de la Sociedad va más allá del pago del impuesto sobre sociedades, abarcando también otras obligaciones fiscales locales, contribuciones a la seguridad social y donaciones a entidades sin ánimo de lucro, en línea con una gestión responsable basada en la **responsabilidad fiscal** y la **ética e integridad empresarial**, tal como se expone en el apartado 5.1.

Para fortalecer su vínculo con la comunidad, la Sociedad pone a disposición un canal de contacto en su página web, a través del cual cualquier persona u organización interesada puede trasladar de forma directa sus inquietudes, consultas o sugerencias.

Acciones de asociación o patrocinio

Cushman & Wakefield considera que la forma más eficaz de avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030 es mediante la colaboración activa con entidades públicas y privadas. Esta cooperación facilita el intercambio de conocimiento, la identificación de desafíos comunes y el desarrollo de iniciativas conjuntas alineadas tanto con la actividad de la Sociedad como con los principios de sostenibilidad.

En coherencia con este enfoque, la Sociedad forma parte de una amplia red de asociaciones y plataformas sectoriales que integran criterios de sostenibilidad en su modelo de negocio. Estas alianzas refuerzan su compromiso con un desarrollo económico, social y medioambiental equilibrado, al tiempo que contribuyen a impulsar la transparencia, la innovación y la acción colectiva.

A continuación, se describen las principales asociaciones con las que colabora la Sociedad, así como su vinculación con los ODS:

- **22@Network:** asociación empresarial que agrupa a los principales actores del distrito 22@Barcelona, incluyendo corporaciones, universidades, centros tecnológicos, pymes y startups. Sus actividades favorecen el desarrollo de talento vinculado a la innovación, impulsan la regeneración urbana y promueven la adopción de soluciones sostenibles.
- **Barcelona Global:** asociación privada independiente que reúne a empresas, instituciones académicas y profesionales comprometidos con el desarrollo económico y social de Barcelona.

Su actividad impulsa la atracción de talento, la innovación y la sostenibilidad urbana mediante iniciativas público-privadas y programas estratégicos.

- APD (Asociación para el Progreso de la Dirección): entidad orientada al desarrollo del liderazgo empresarial a través de la formación, el *networking* y la generación de conocimiento. Contribuye al fortalecimiento del tejido empresarial y al impulso del desarrollo sostenible mediante iniciativas formativas y encuentros profesionales.
- AmChamSpain (Cámara de Comercio de EE.UU. en España): institución que promueve las relaciones económicas entre España y Estados Unidos, facilitando el intercambio de conocimiento y mejores prácticas. Actúa como plataforma de *networking* empresarial y contribuye a la competitividad y la adaptación del tejido productivo a los retos globales.
- RICS (Royal Institution of Chartered Surveyors): institución profesional global que establece estándares internacionales en el ámbito inmobiliario y de la construcción. Su actividad contribuye a la transparencia, la calidad y la sostenibilidad del sector, promoviendo el desarrollo profesional y la confianza del mercado.
- ITH (Instituto Tecnológico Hotelero): centro de innovación del sector turístico y hotelero que impulsa la digitalización, la sostenibilidad y la eficiencia operativa. Desarrolla proyectos orientados a mejorar la competitividad del sector y fomenta la adopción de soluciones tecnológicas sostenibles.
- Mesa del Turismo: asociación que agrupa a profesionales y empresas del sector turístico con el objetivo de impulsar su desarrollo sostenible y competitivo. Actúa como foro de diálogo con las administraciones públicas y promueve iniciativas para fortalecer el sector.
- Cámara de Comercio de Madrid: entidad que apoya el desarrollo empresarial mediante servicios, formación y *networking*, contribuyendo a la dinamización económica y al fortalecimiento del ecosistema empresarial.
- AER (Asociación Española del Retail) y WIR (Women in Retail): organizaciones enfocadas en el sector retail, que promueven el desarrollo del comercio, la innovación, la diversidad y el liderazgo femenino, así como la generación de conocimiento sectorial.
- INTroma / REDI / Fundación AURA / Fundación PRODIS: entidades vinculadas a la diversidad, equidad e inclusión (DEI), que impulsan el desarrollo de entornos laborales más inclusivos, promoviendo la integración de colectivos diversos, en particular personas con discapacidad y del colectivo LGTBIQ+.
- Green Building Council España (GBCe) y Pacto Mundial de Naciones Unidas: organismos orientados a la sostenibilidad, la descarbonización y la adopción de buenas prácticas ambientales y sociales, alineadas con los principios ESG y los ODS.
- Otras asociaciones sectoriales (AEO, AECC, ULI, WIRES, Círculo Inmobiliario de Madrid, entre otras): contribuyen al posicionamiento de la Sociedad en sus distintos ámbitos de actividad, fomentando el intercambio de conocimiento, la generación de oportunidades de negocio y la consolidación de relaciones con *stakeholders* clave.

SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

El Grupo Cushman & Wakefield dispone de una Política Global de Compras de aplicación obligatoria en todas sus filiales, así como para empleados, proveedores y clientes, en ausencia de políticas regionales o específicas por cada línea de negocio. Dicha política define criterios claros para la adquisición de bienes y la contratación de servicios, garantizando en todo momento el cumplimiento de principios éticos y de conducta. En consecuencia, todas las relaciones con proveedores y terceros deben alinearse con el Código de Conducta Empresarial Global y con la Política Global de Integridad de Proveedores, basadas en la integridad, el respeto a los derechos humanos, la promoción de buenas prácticas laborales, la salud y seguridad en el trabajo y una gestión ambiental responsable, compromisos que se refuerzan mediante la inclusión de cláusulas específicas en los contratos.

Asimismo, la Sociedad mantiene un Sistema de Gestión Integrado conforme a la norma UNE-EN ISO 9001:2015, cuyos requisitos de calidad son comunicados a proveedores y subcontratistas, garantizando que la contratación de bienes y servicios se realice bajo condiciones que aseguren el cumplimiento de dichos estándares.

Anualmente, la Sociedad lleva a cabo una evaluación sistemática de proveedores y subcontratistas basada en una escala de 1 a 3 puntos por una serie de criterios definidos (calidad, plazos, precio, incidencias, etc.). Dependiendo de la nota obtenida pueden clasificarse como aprobado, en observación (condicionado a plan de mejora y seguimiento) y no re-homologado, es decir, se sustituye el proveedor de no ser imperativo, lo que permite garantizar la calidad del servicio y fortalecer la **anticorrupción**. Esta evaluación forma parte del Manual de Procedimientos de Evaluación de Proveedores, que se aplica en todas las líneas de negocio, y se realiza bajo el marco de la certificación ISO 9001, vigente sin cambios en los procedimientos desde 2023. Este tipo de acciones ayudan a tener una mayor diversidad de proveedores y de mayor calidad.

Asimismo, para el inicio de cualquier relación comercial, todos los proveedores y subcontratistas deben superar un proceso de homologación basado en procedimientos internos que incluyen la verificación de la documentación requerida y su alta en los sistemas de gestión de la Sociedad. En línea con esta práctica, la entidad matriz utiliza una plataforma de alcance internacional para evaluar el cumplimiento normativo de los nuevos proveedores. En caso de identificarse alguna incidencia, esta se remite al equipo de cumplimiento para su evaluación y la adopción de las medidas correctivas oportunas.

En 2025, el *Supplier Inclusion & Impact Program* continuó su desarrollo de manera alineada con el marco legal y operativo vigente. El programa mantuvo un enfoque basado en principios, sin el establecimiento de cuotas, objetivos obligatorios de gasto ni medidas de trato preferente. Todas las decisiones de contratación se fundamentaron exclusivamente en criterios objetivos, como la capacidad, la competitividad, la cualificación y la adecuada gestión del riesgo, en estricto cumplimiento de la normativa aplicable.

En cuanto al volumen de gasto, durante el ejercicio 2025 el gasto a nivel de Grupo con proveedores locales y comunitarios alcanzó aproximadamente los 1.200 millones de dólares, lo que representa en torno al 7,4 % del gasto aplicable. Este importe supera el umbral de los 1.000 millones de dólares, si bien conviene señalar que para dicho ejercicio no se había fijado ningún objetivo formal o vinculante de gasto.

Asimismo, no se establecieron nuevos objetivos cuantitativos en materia de gasto, dado que el programa continúa centrado en promover el acceso equitativo, la preparación y el desarrollo de proveedores, el cumplimiento normativo y el fortalecimiento de la resiliencia a largo plazo de la cadena de suministro.

Respecto a la evolución y los resultados del programa, en 2025 se colaboró con más de 7.100 proveedores locales y comunitarios a nivel global. En este contexto, el gasto con proveedores comunitarios refleja un incremento aproximado del 89 % en comparación con la línea base de 2020.

Por último, en relación con la elaboración de informes, no existe un informe anual público, específico e independiente dedicado exclusivamente a este programa. No obstante, el Grupo elabora anualmente un *Economic Impact Report*, utilizado con fines internos para evaluar el impacto en las comunidades en las que opera. Los principales indicadores de dicho informe se integran en el *Sustainability Report* anual, que recoge los resultados globales de la compañía en esta materia. Adicionalmente, la gobernanza y los resultados del programa se reflejan en divulgaciones más amplias vinculadas a ESG, sostenibilidad y *responsible sourcing*.

En lo relativo a los principales hitos alcanzados en el marco del programa durante 2025, destacan el apoyo a más de 1.000 puestos de trabajo dentro de las redes de proveedores y la generación aproximada de 793 millones de dólares en ingresos para los proveedores participantes.

Este compromiso ha obtenido un amplio reconocimiento internacional, en línea con la **no discriminación**. En 2024, el Grupo fue distinguido como *Silver Top Global Champion for Supplier Diversity & Inclusion* por *WEConnect International*, junto con organizaciones líderes a nivel global, en reconocimiento a su liderazgo en contratación inclusiva, y como *Supplier Diversity Champion* por la *US Pan Asian American Chamber of Commerce Education Foundation*, que destacó la innovación, inclusión e integración de sus programas de diversidad.

CONSUMIDORES

En la Sociedad, la protección de los datos personales de las personas físicas constituye una prioridad fundamental, especialmente en lo relativo a su tratamiento y a la libre circulación de esta información, en coherencia con la importancia para los grupos de interés en materia de protección de datos y **ciberseguridad**. La privacidad y la confidencialidad son elementos esenciales tanto para los usuarios como para las organizaciones y, en este contexto, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea han establecido el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), con el propósito de

dotar al entorno empresarial de un marco normativo sólido en materia de protección de datos. En línea con este compromiso, la compañía ha desarrollado una Política Interna de Protección de Datos Personales y Uso de las Tecnologías, que define medidas técnicas y organizativas destinadas a salvaguardar los sistemas de información y los datos personales bajo su responsabilidad. Dicha política contempla protocolos de prevención, detección y respuesta ante incidentes, así como acciones formativas específicas dirigidas a los empleados. La **ciberseguridad** se configura, como un pilar clave para garantizar la privacidad, la confidencialidad y la integridad de la información, reforzando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos.

Atención al cliente

Ante la creciente relevancia de la privacidad en el entorno digital, Cushman & Wakefield considera que una gestión eficaz y responsable de los datos personales es un factor clave para reforzar su competitividad. En este sentido, y como parte de su **ética empresarial**, la compañía cumple de forma estricta con la normativa aplicable, lo que se refleja en la incorporación de cláusulas específicas en los contratos con proveedores y clientes, garantizando así el cumplimiento de los requisitos establecidos por el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Cushman & Wakefield cuenta con un canal de denuncias y un procedimiento de gestión de quejas para atender y resolver incidencias y peticiones que sus clientes les presenten. Durante los ejercicios 2025 y 2024, no se registraron denuncias ni reclamaciones en el canal.

INFORMACIÓN FISCAL

La Sociedad mantiene un firme compromiso con la transparencia y la cooperación con las Administraciones Tributarias, al considerar que la ética y la integridad empresarial son pilares fundamentales de su actuación y están estrechamente vinculados a la responsabilidad fiscal. En este sentido, el Código de Conducta Empresarial del Grupo establece el compromiso, tanto de la Sociedad como de sus empleados, de identificar, prevenir y denunciar cualquier conducta relacionada con la evasión fiscal o con la facilitación de este tipo de prácticas.

Los resultados contables de la Sociedad se elaboran de conformidad con el Plan General de Contabilidad vigente en España, y el cálculo del impuesto sobre beneficios se realiza de acuerdo con la normativa fiscal aplicable. Asimismo, las cuentas anuales, tanto individuales como consolidadas, son objeto de revisión por parte de un auditor externo independiente.

Durante los años 2024 y 2025 la Sociedad no ha recibido subvenciones públicas. A continuación, se incluye una tabla con los beneficios obtenidos por la Sociedad, expresados en miles de euros:

Importe (€) de los beneficios obtenidos y las subvenciones públicas	2024		2025	
	Beneficios obtenidos	Subvenciones públicas	Beneficios obtenidos	Subvenciones públicas
Importe (miles de €)	2.536.732,80	0	2.015.261,00	0

Con relación al impuesto sobre beneficio pagado, en la siguiente tabla se refleja el importe en miles de euros del total devengado, especificando el importe pagado del mismo a 31 de diciembre y el saldo que queda pendiente de liquidación para el ejercicio sucesivo:

Impuesto sobre los beneficios (€)	2024	2025
Pagado a cuenta	1.072.238,14	1.141.310,48
Deuda pdte. para el ej. siguiente	0	0
A cobrar del IS	0	76.295,41

El análisis comparativo de la información fiscal correspondiente a los ejercicios 2024 y 2025 evidencia una evolución en el desempeño económico de Cushman & Wakefield, así como la continuidad de un enfoque sólido y responsable en la gestión de sus obligaciones tributarias.

En 2025, la Sociedad registra un resultado del ejercicio de 2.015.261,00 €, inferior al obtenido en 2024 (2.536.732,80 €). Esta evolución responde al comportamiento global del negocio y a la evolución de los costes operativos registrados durante el ejercicio. No obstante, la Sociedad continúa aplicando un enfoque prudente y anticipado en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

En este sentido, los pagos a cuenta del Impuesto sobre Sociedades se incrementan en 2025 hasta 1.141.310,48 €, frente a los 1.072.238,14 € del ejercicio anterior, lo que pone de manifiesto una política de gestión fiscal basada en la previsión y el cumplimiento riguroso. Como resultado de este enfoque, en 2025 se registra un importe a devolver de 76.295,41 €, indicativo de un ajuste favorable tras la liquidación del impuesto, sin que en ninguno de los ejercicios se identifiquen deudas pendientes.

La evolución observada en la información fiscal de 2024 a 2025 se alinea con los compromisos de Cushman & Wakefield en materia de **responsabilidad fiscal**, evidenciando una gestión prudente, transparente y conforme a la normativa aplicable. En particular, el incremento de los pagos a cuenta y la ausencia de deudas pendientes reflejan una planificación fiscal anticipada y un cumplimiento riguroso de las obligaciones tributarias, mientras que el registro de un importe a devolver en 2025 pone de manifiesto un adecuado ajuste entre la carga fiscal estimada y la liquidación final del impuesto. Por otro lado, desde la perspectiva de **ética e integridad empresarial**, estos resultados ponen de relieve la aplicación de principios de buena gobernanza en la gestión financiera y fiscal, asegurando que las decisiones en esta materia se adoptan bajo criterios de transparencia, diligencia y alineación con las mejores prácticas corporativas. La adecuada trazabilidad y control de las obligaciones fiscales refuerzan la confianza de los grupos de interés en la actuación responsable de la Sociedad.

Medioambiente

El Grupo Cushman & Wakefield, adherido a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, asume un sólido compromiso con la protección del medioambiente. En coherencia con estos principios, su actuación se articula en torno a tres líneas estratégicas fundamentales: la adopción de un enfoque preventivo respetuoso con el entorno, el impulso de una mayor responsabilidad ambiental y la promoción del desarrollo y la difusión de tecnologías sostenibles. En este marco, la Sociedad garantiza el cumplimiento de la normativa ambiental vigente y dirige sus operaciones a reducir al mínimo los posibles impactos negativos sobre el entorno.

Este compromiso ambiental se integra en el desarrollo de las actividades diarias de la Sociedad, que se ejecutan bajo el principio de prevención, con el objetivo de evitar impactos ambientales actuales o futuros, siempre dentro del alcance de su cartera de servicios. Asimismo, el Grupo extiende este enfoque a clientes y otros grupos de interés, ofreciendo soluciones sostenibles a través de sus líneas de Sostenibilidad, Workplace Strategy y Rethinking.

Por otra parte, las cuestiones medioambientales no se sitúan entre las prioridades principales de los grupos de interés ni constituyen un riesgo relevante desde el punto de vista financiero u operativo. El modelo de negocio del Grupo Cushman & Wakefield, fundamentado en la prestación de servicios y alejado de actividades extractivas o altamente contaminantes, reduce de forma significativa su exposición a impactos ambientales, lo que posibilita una gestión controlada de estos factores.

No obstante, aun cuando estos aspectos no son considerados materiales por los grupos de interés, la Sociedad mantiene un firme compromiso con la sostenibilidad. En este sentido, desarrolla diversas iniciativas orientadas a mejorar la eficiencia en el uso de los recursos, fomentar la economía circular, avanzar en la adaptación al cambio climático y promover servicios con un menor impacto ambiental. Estas actuaciones evidencian el compromiso de la Sociedad con un desarrollo responsable y alineado con las crecientes expectativas sociales y los marcos regulatorios emergentes.

Asimismo, y en coherencia con su compromiso con todos los grupos de interés, la Sociedad ha impulsado la implantación de mecanismos destinados a medir y gestionar tanto el impacto social como el ambiental de sus operaciones.

A continuación, se describen las principales medidas implementadas por la Sociedad en este ámbito.

GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

El Grupo Cushman & Wakefield es consciente de la necesidad de afrontar los retos asociados al cambio climático y de promover un uso responsable de los recursos naturales. En respuesta a este contexto, ha orientado su modelo de negocio hacia la sostenibilidad, garantizando que el desarrollo de sus operaciones, productos y servicios se lleve a cabo con el máximo respeto por el entorno natural.

Asimismo, la Compañía dispone de una Política Global de Medioambiente que plasma su compromiso con una gestión ambiental responsable. Dicha política contempla la implicación activa de empleados, proveedores y subcontratistas; la implantación de prácticas de trabajo sostenibles sujetas a procesos de seguimiento y evaluación; el cumplimiento estricto de la normativa medioambiental aplicable; la mejora continua del desempeño ambiental; y la promoción de acciones de formación y sensibilización en materia de sostenibilidad.

En el ámbito de la gestión preventiva, la Sociedad dispone de la certificación ISO 14001:2015 de sistemas de gestión ambiental. Esta certificación es gestionada por el equipo interno “*Cushwake Goes Green*”, responsable de coordinar los procedimientos necesarios para su obtención, mantenimiento y mejora continua y reforzando la **ética e integridad empresarial** en la gestión medioambiental. A través de este equipo de trabajo, la Sociedad canaliza sus esfuerzos para identificar, evaluar y reducir los riesgos ambientales asociados a sus actividades.

La Sociedad se apoya en la **innovación y la tecnología** para gestionar y analizar estos riesgos mediante una matriz de evaluación desarrollada internamente, diseñada para dar cumplimiento a los requisitos establecidos por la norma ISO 14001. Dicha herramienta considera tanto la significatividad de cada riesgo (incluidos los aspectos ambientales identificados) como el nivel de control o influencia que la Sociedad puede ejercer sobre los mismos.

En el contexto de la continua implementación y mejora del Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015, se ha llevado a cabo una revisión anual en el marco del *Management Review Spain 2025* y un análisis de los cambios normativos relevantes, como la Ley 7/2022, y su incorporación al sistema.

El cambio climático ha sido identificado como un riesgo potencial para las operaciones y el negocio de Cushman & Wakefield, y se aborda a través de una gobernanza sólida al más alto nivel del Grupo, con la implicación directa del Consejo de Administración y sus comités. Esto refleja el compromiso de la compañía con una gestión proactiva de los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático.

También se han realizado auditorías internas y de seguimiento del sistema ISO 14001 sobre el desempeño ambiental de la compañía en 2025, y se han evaluado el cumplimiento legal ambiental, el desempeño ambiental, y la adecuación de los procedimientos y controles. Además, los resultados se han tratado en la nueva herramienta *Management Review 2025*, con identificación de oportunidades de mejora y planes de acción. Las auditorías internas realizadas en las dos oficinas presentaron ninguna no conformidad, acciones correctivas ni reclamaciones de clientes en el período auditado. De hecho, estas presentaron una serie de Oportunidades de Mejora que se han tenido muy en cuenta para futuras actuaciones. Asimismo, en 2025 se ha revisado y actualizado la matriz de riesgos ambientales del Sistema de Gestión Ambiental y el registro de requisitos legales ambientales, en la revisión anual documentada para auditoría.

Además, para apoyar el proceso de mantenimiento y la mejora continua del sistema ISO 14001 de cara a 2025, se ha consolidado la herramienta denominada EMEA ISO 14001 *Monitoring & Measuring Tracker*. La implementación de esta herramienta ha permitido homogeneizar la documentación y las evidencias para la certificación a nivel EMEA y, sobre todo, disponer de una única herramienta de monitorización y control de todos los aspectos necesarios en las oficinas de Madrid y Barcelona para mantener la certificación y operar con rigor.

En el marco de su compromiso con la protección del medioambiente, el Grupo ha puesto en marcha diversas iniciativas, algunas de las cuales se detallan en los apartados siguientes. Entre ellas, destaca la implantación de una Política interna de compras sostenibles en la región EMEA, que establece criterios de eficiencia energética para la adquisición de nuevos electrodomésticos y dispositivos electrónicos, los cuales deben ser de bajo consumo y contar, como mínimo, con una etiqueta de eficiencia energética de categoría “A” o “B”.

Con el fin de reforzar una gestión ambiental responsable y minimizar los riesgos asociados a su actividad, la Sociedad ha elaborado un Manual de Buenas Prácticas Medioambientales (en adelante, el “Manual”), distribuido a la totalidad de la plantilla. Este documento recoge un conjunto de recomendaciones orientadas a reducir el impacto ambiental en las distintas áreas operativas.

El Manual incluye directrices específicas para optimizar el consumo de recursos como el papel y el agua, así como medidas vinculadas a la iluminación, la climatización, el uso de equipos eléctricos y consumibles, las tareas de limpieza, la gestión de residuos y los medios de transporte. A través de estas buenas prácticas, se busca integrar la sostenibilidad en la operativa diaria y fomentar una cultura corporativa comprometida con el respeto al entorno.

La iniciativa empresarial orientada a la descarbonización aún no ha sido puesta en marcha, dado que la Sociedad ha optado por esperar a que las oficinas se encuentren plenamente reformadas y operativas en sus nuevas ubicaciones. Esta decisión responde a la necesidad de analizar los consumos energéticos a partir de datos representativos y fiables, que permitan una adecuada definición y desarrollo del futuro plan de descarbonización. En este sentido, se prevé que dicha iniciativa sea lanzada durante la segunda mitad de 2026 o a comienzos de 2027.

No obstante, y con el objetivo de sentar las bases para su futura implantación, durante el proceso de reforma de las oficinas de Madrid y Barcelona se han instalado contadores individuales de energía y de agua. Esta medida permitirá monitorizar de forma precisa el consumo real de ambos recursos y disponer de información fiable y sistemática, de la que no se disponía hasta la fecha, facilitando así la toma de decisiones y la definición de objetivos en materia de eficiencia y reducción de emisiones.

En relación con las medidas e iniciativas incluidas en el ejercicio anterior, durante el ejercicio 2025 se han eliminado los vasos de cartón de un solo uso en ambas oficinas, así como las papeleras individuales en

los puestos de trabajo, sustituyéndolas por distintos puntos de reciclaje distribuidos por las instalaciones. Adicionalmente, en las cocinas de sendas oficinas (sala Oasis) se ha instalado señalización específica con buenas prácticas de reciclaje, detallando de forma clara qué tipos de residuos deben depositarse en cada contenedor.

Aprovechando las modificaciones introducidas en los espacios de trabajo, se ha compartido con toda la plantilla un Manual de Buenas Prácticas para las oficinas de Madrid y Barcelona, en el que se indica la ubicación de los puntos de reciclaje y se comunican otras mejoras realizadas en las instalaciones. En la oficina de Barcelona se ha habilitado un espacio próximo a las taquillas para el estacionamiento de patinetes durante la jornada laboral, mientras que en Madrid se ha informado de la disponibilidad de aparcamiento para bicicletas y patinetes en el Edificio Beatriz.

Asimismo, en ambas oficinas se ha habilitado una *nursery/sanitary room* equipada para la lactancia, que incluye nevera, butaca ergonómica, aislamiento acústico y microondas, además de lavabo, camilla, un *Rescue Me Box* con productos de higiene femenina y un botiquín de uso sanitario. De igual modo, se ha acondicionado un espacio neurosensible en cada una de las oficinas de la Sociedad, concebido para ofrecer un entorno tranquilo y confortable a personas neurodivergentes (como aquellas con autismo, TDAH o dislexia) mediante medidas específicas orientadas a la reducción de la carga sensorial, como iluminación regulable, mayor insonorización, colores suaves y la disponibilidad de cascos con cancelación de ruido. En Barcelona, además, se han habilitado dos vestuarios con ducha de uso exclusivo para el personal de Cushman & Wakefield, mientras que en Madrid ya se disponía de espacios de vestuario (con duchas) en el Edificio Beatriz, donde se encuentra la sede de la Sociedad. Por último, se han instalado mesas elevables en ambas oficinas, contribuyendo a la mejora de la ergonomía y el bienestar del personal.

Además, en 2025, se ha continuado con las iniciativas orientadas al mejor desempeño medioambiental de la Sociedad. Entre ellas, se encuentra el seguir con un proveedor de energía 100% renovable tanto en las oficinas de Madrid como en las de Barcelona.

Durante 2025 se han desarrollado diversas acciones de sensibilización y comunicación medioambiental centradas en la concienciación, la participación de los empleados y la promoción de hábitos sostenibles. Estas están incluidas dentro del ambicioso Plan ESG Inspire que, si bien lleva en marcha desde 2024, este ejercicio ha alcanzado numerosos logros además de las acciones que enumeramos a continuación:

- Primera Semana del Medio Ambiente de C&W (2–5 de junio de 2025): se impulsó una campaña interna dirigida a empleados que incluyó comunicaciones corporativas, una iniciativa participativa con subida de fotografías de acciones sostenibles, contenidos y dinámicas diarias sobre sostenibilidad (transporte sostenible y Día Mundial de la Bicicleta, sostenibilidad en la cocina, ahorro energético en oficinas) y un juego interactivo con premios. La semana incluyó un Town Hall presencial y online con Federico Saiz (CEO de Sepiia), desayuno posterior y entrega de premios personalizados (plantas o semillas) a los participantes del concurso fotográfico.
- Día Mundial sin Carne (18 de marzo de 2025): se realizó una comunicación a través de *Connect* con un mensaje de concienciación sobre el impacto del consumo de carne en las emisiones de CO₂, promoviendo alternativas más sostenibles.
- Día Internacional de la Tierra (22 de abril de 2025): la celebración se llevó a cabo mediante un comunicado en LinkedIn en el que se presentaron dos casos reales que reflejan el compromiso de la compañía con un futuro más eficiente, resiliente y alineado con los límites del planeta.
- Earth Never Settles – Mujeres en la Sostenibilidad (noviembre de 2025): se celebró el primer evento de esta iniciativa en la oficina de Madrid, en colaboración con WIN (Women In Network). El encuentro consistió en una mesa redonda con cuatro ponentes: Itziar Carreras (SAP), Sofía Cristóbal (PATRIZIA), Mercedes Porro (KIABI) y Laura Danzig (Cushman & Wakefield), seguida de entrevistas individuales y un espacio de *networking*. El objetivo fue crear un lugar estable de reflexión sobre sostenibilidad en el sector inmobiliario, visibilizar el liderazgo femenino en ESG, compartir experiencias y promover un cambio cultural que posicione la sostenibilidad como eje estratégico de negocio.
- Circular Monday (24 de noviembre de 2025): se difundió una comunicación sobre el movimiento Circular Monday, iniciado en Suecia en 2017, para fomentar el consumo circular frente al modelo de “usar y tirar” asociado al Black Friday. Durante esa semana se incentivó a los empleados a donar ropa y libros para darles una segunda vida: la ropa se entregó a Cáritas y los libros se redistribuyeron en las oficinas. Además, se compartieron recomendaciones para un consumo

responsable, como comprar productos duraderos, elegir marcas sostenibles, adquirir productos de segunda mano, alquilar en lugar de comprar y reparar en vez de reemplazar.

Cabe destacar que durante el primer tramo de 2025 se continuó con la segunda edición de *PLANET-A NEWSLETTER*: Navegando hacia la Sostenibilidad, así como numerosas comunicaciones sobre sostenibilidad al exterior.

Adicionalmente, como parte de las medidas de adaptación al cambio climático, la Sociedad ha seguido con el funcionamiento de una plataforma interna y un sistema de comunicación por correo electrónico, gestionados por el equipo de Recursos Humanos, a través de los cuales se difunden alertas relacionadas con fenómenos meteorológicos extremos, con el fin de proteger la seguridad del personal y asegurar una respuesta adecuada y oportuna ante condiciones climatológicas adversas.

Por otro lado, y pese a no ser considerado un tema material, la Sociedad tiene un gran compromiso con la **protección de biodiversidad**. Evidencia de esto, es el servicio de jardinería que opera desde este año para hacer un correcto mantenimiento de la vegetación repartida en ambas oficinas.

ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

El Grupo Cushman & Wakefield incorpora los principios de la economía circular como un eje clave de su estrategia de sostenibilidad, en coherencia con su compromiso con el desarrollo sostenible y la minimización del impacto ambiental. Este enfoque se aplica tanto a sus procesos y operaciones internas como a los servicios que presta a sus clientes.

A nivel interno, la Sociedad promueve prácticas de reciclaje ambientalmente responsables que abarcan residuos como papel y cartón, plásticos y materia orgánica, con el objetivo de reducir la generación de residuos y fomentar su reutilización o su correcta gestión y tratamiento. Además, este 2025, la Sociedad ha contado con varios proveedores externos especializados en gestionar residuos tecnológicos, tóners, papel y cartón (*Docout, Reciclem & Xerox*)

En el ámbito de los servicios, la Sociedad incorpora criterios de economía circular en el diseño y la ejecución de proyectos, apoyándose en su herramienta interna *GREEN DESIGN*, que facilita la integración de estrategias sostenibles desde las fases iniciales. Asimismo, en proyectos de gran envergadura, tanto de obra nueva como de rehabilitación, se realizan Análisis de Ciclo de Vida para evaluar y optimizar el impacto ambiental de los materiales y procesos utilizados.

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos

En el marco de su compromiso con una gestión responsable de los residuos, la Sociedad ha desarrollado distintas iniciativas destinadas a reducir y optimizar el tratamiento de los residuos generados en sus oficinas, donde el papel y el cartón son los materiales más frecuentes debido a la naturaleza de la actividad.

Entre las medidas adoptadas destaca la eliminación progresiva de plásticos de un solo uso mediante la instalación de fuentes de agua en distintos puntos de las cocinas, desde las cuales los empleados utilizan vasos de cristal o recipientes reutilizables, mientras que, para visitas y clientes, se han sustituido las botellas de plástico por botellas de cristal o jarras abastecidas con agua procedente de dichas fuentes.

Asimismo, se ha reforzado la separación selectiva de residuos mediante la instalación de contenedores debidamente señalizados para papel y cartón, plásticos, residuos orgánicos y vidrio. De forma complementaria, se han habilitado puntos específicos para el reciclaje de cápsulas de café y pilas usadas, y se lleva a cabo un seguimiento periódico de la generación y correcta gestión de estos residuos.

Durante la Primera Semana del Medio Ambiente se pusieron en marcha distintas campañas de concienciación. Asimismo, con motivo del Circular Monday, se difundieron mensajes centrados en la importancia de la reutilización, el reciclaje y el aprovechamiento de materiales. Por último, mediante el Manual de buenas prácticas para las oficinas de Madrid y Barcelona, se comunicó la ubicación de los nuevos puntos de reciclaje, junto con la eliminación de los vasos de cartón de un solo uso y de las papeleras individuales.

Por otra parte, las oficinas de Barcelona están equipadas con contenedores específicos para la destrucción segura de documentación. La recogida y gestión de estos residuos está a cargo de un proveedor externo especializado.

A continuación, se presenta una tabla con los datos de residuos generados en la oficina de Barcelona:

Residuos generados	2024	2025
Peligrosos (kg)	315,5	525,49
No peligrosos (kg)	702,47	7.560,32
Total	1.017,97	8.045,81

El análisis de datos de 2025 refleja un aumento bastante significativo en la generación de residuos en comparación con los generados en 2024, con una diferencia de más de 7.000 kg impulsada principalmente por los residuos no peligrosos. Este aumento responde a circunstancias excepcionales vinculadas a actuaciones operativas y de reorganización de oficinas, especialmente en la oficina de Barcelona.

En el ejercicio 2025, en la oficina de Madrid únicamente se realizaron obras, mientras que en la oficina de Barcelona se llevó a cabo un proceso completo de mudanza, junto con obras de adecuación en las nuevas instalaciones. La oficina anterior de Barcelona debía quedar completamente vacía en julio de 2025, lo que implicó un proceso intensivo de limpieza, vaciado y racionalización de activos, priorizando el traslado únicamente de los elementos estrictamente necesarios a las nuevas oficinas.

Este proceso conllevó la retirada y gestión de materiales y equipamiento obsoleto o no reutilizable, lo que explica el aumento puntual en la generación de residuos durante el ejercicio. Dicho incremento ha sido analizado internamente y se considera no estructural, estando directamente asociado a este proyecto de mudanza y optimización de espacios.

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Con el fin de contribuir al desarrollo sostenible y reducir su huella ambiental, el Grupo Cushman & Wakefield ha incorporado criterios de eficiencia y sostenibilidad en sus procesos tecnológicos. Este compromiso se refleja tanto en sus políticas ambientales globales como en los criterios aplicados a la adquisición y renovación de equipamiento tecnológico, priorizando soluciones con menor consumo energético y reducido impacto ambiental.

Asimismo, la Sociedad gestiona de forma responsable los consumibles, aplicando prácticas orientadas a optimizar su uso y minimizar los efectos adversos sobre el entorno. Estas medidas se enmarcan en una estrategia global destinada a reducir el impacto ambiental asociado a sus operaciones.

El enfoque de mejora continua se materializa también en la adopción progresiva de tecnologías y procesos más limpios y eficientes, alineados con los principios de sostenibilidad recogidos en los planes y políticas ambientales globales del Grupo Cushman & Wakefield.

En los apartados siguientes se describen las principales iniciativas implementadas por la Sociedad para mejorar su desempeño en materia de eficiencia energética.

Consumo y suministro de agua

El uso del agua en las instalaciones de la Sociedad proviene de la red pública de abastecimiento y se destina, en su mayoría, a fines sanitarios. Además, toda la grifería y los sanitarios de nueva instalación son de bajo consumo y cumplen con las especificaciones técnicas establecidas por la Taxonomía Europea. Asimismo, se han instalado contadores de agua en las oficinas, lo que permite monitorizar el consumo real de agua en ambas sedes.

A continuación, se presenta una tabla con los datos correspondientes al consumo de agua en la sede de Madrid:

Consumo de agua	2024	2025
Consumo de agua sanitaria (m³) en base al % de ocupación del edificio ⁶	1.451,38	1.513

No se dispone de datos de consumo de agua de la oficina de Barcelona, ya que no cuenta con un contador individual. La propiedad del edificio donde se encuentra la oficina de Barcelona no comunica el consumo de agua de la oficina a la Sociedad y repercute el gasto directamente junto con el resto de los gastos comunes de la oficina.

Consumo y suministro de materias primas

En coherencia con su compromiso con el uso responsable de los recursos, el Grupo Cushman & Wakefield ha incorporado en su Manual de Buenas Prácticas Medioambientales (en adelante, el "Manual") un conjunto de recomendaciones orientadas a reducir el impacto ambiental asociado al consumo de materias primas, especialmente del papel, uno de los residuos más relevantes dada la naturaleza de la actividad de la Sociedad (tal y como se indica en el epígrafe 6.2.1).

Con el fin de mitigar dicho impacto, el papel utilizado por la Sociedad cuenta con certificaciones ambientales reconocidas, como el sello EU *Ecolabel* y el certificado PEFC, que acreditan que procede de bosques gestionados conforme a estrictos criterios de sostenibilidad ambiental, social y económica.

Asimismo, el Manual establece medidas destinadas a disminuir el consumo de papel y a fomentar su reutilización y reciclaje, entre las que se incluyen:

- Impresión a doble cara y solo cuando sea estrictamente necesario.
- Reutilización de hojas impresas por una sola cara como borradores o para notas internas.
- Configuración de impresiones en calidad borrador para reducir el uso de tinta.
- Almacenamiento digital de información para evitar impresiones innecesarias.
- Optimización del número de copias y uso compartido de documentos.
- Empleo de medios digitales como correo electrónico, intranet o códigos QR en sustitución del papel.

El Manual también recoge otras prácticas sostenibles para un uso más eficiente de recursos y materias primas:

- Sustitución de pilas desechables por recargables de mayor duración.
- Reutilización y actualización de equipos informáticos antiguos para tareas de menor exigencia.
- Preferencia por productos con embalajes reducidos para limitar los residuos generados.
- Consumo prioritario de productos con fecha de caducidad próxima para evitar su desperdicio.
- Aprovechamiento completo de productos antes de desechar sus envases, garantizando su vaciado total y evitando riesgos durante su reciclaje o reutilización.

Además, desde 2024 se ha puesto en marcha el reciclaje de las cápsulas de café utilizadas en ambas oficinas. En la sede de Madrid, esta gestión es asumida por la propiedad del edificio, que se encarga tanto de la recogida como del reciclaje de las cápsulas. En la oficina de Barcelona, en cambio, se ha contratado a una empresa especializada para realizar esta labor. De forma complementaria, se dispone de registros

⁶ Dato en base al % de ocupación del 7% de la Sociedad sobre el área total del edificio Madrid.

de mantenimiento, reparaciones y retirada de equipos técnicos, lo que permite un control adecuado de estas actuaciones y favorece una gestión más eficiente y responsable de los recursos tecnológicos.

Cabe destacar que en 2025 no se ha llevado un monitoreo del consumo de papel en las oficinas de Barcelona.

Consumo de energía

Aunque el consumo energético de la Sociedad está vinculado a la naturaleza de sus actividades y no supone un riesgo significativo, se trata de un aspecto considerado relevante por sus grupos de interés. En este contexto, la Sociedad ha desarrollado diversas iniciativas orientadas a mejorar la eficiencia energética y optimizar el uso de la energía.

En el proceso de selección de sus sedes, la Sociedad prioriza edificios que cumplan con elevados estándares internacionales de calidad y eficiencia energética. En este sentido, las nuevas oficinas de Barcelona se ubican en un inmueble con certificación LEED Gold, el segundo nivel más alto de este reconocimiento, que acredita el cumplimiento de exigentes criterios en materia de eficiencia energética, reducción de residuos, uso de materiales sostenibles y reciclados, gestión eficiente del agua y mejora de la calidad del aire interior, entre otros.

Asimismo, las oficinas de Madrid, ampliadas y reformadas en el año 2025, se encuentran en un edificio certificado con BREEAM ES en Uso Excepcional, distintivo que avala un desempeño ambiental sobresaliente. Esta certificación garantiza que el edificio supera los requisitos legales mínimos y evalúa aspectos como la eficiencia energética, el uso responsable del agua, la gestión de residuos y el bienestar de los ocupantes, entre otros criterios ambientales y sociales.

Además, se está tramitando la obtención de las certificaciones LEED y WELL de ambas oficinas y se realiza un seguimiento continuo del consumo energético en ambas sedes, que se complementa con la implantación de medidas orientadas a su reducción. En este marco, la Sociedad ha definido objetivos específicos en España para disminuir el consumo de energía.

Durante el ejercicio, se han implantado medidas orientadas a mejorar la eficiencia energética de las oficinas, entre las que destacan la incorporación de iluminación 100% LED en ambas sedes, la instalación de sensores de iluminación natural en las luminarias del perímetro junto a fachada, la utilización de sistemas de bajo consumo y la instalación de contadores individuales para el seguimiento del consumo energético real de las oficinas.

Como parte de estas acciones, todos los equipos electrónicos, eléctricos y electrodomésticos adquiridos o renovados en las oficinas han sido seleccionados por su eficiencia energética y bajo consumo, contribuyendo así a mejorar el rendimiento global y a una gestión responsable de los recursos. Esta práctica se enmarca en el protocolo de compras sostenibles implementado por el Grupo a nivel EMEA, que establece criterios ambientales exigentes en los procesos de adquisición. Dicho protocolo, aplicable a categorías como administración de oficinas, flota de vehículos o equipos informáticos, garantiza que las decisiones de compra se tomen considerando aspectos como la eficiencia energética, las emisiones de CO₂, el grado de reciclaje de los materiales, el contenido en compuestos orgánicos volátiles (VOC), la aplicabilidad de principios de economía circular y la disponibilidad de certificaciones ambientales reconocidas (como ISO 14001, FSC o PEFC). Asimismo, se contempla la colaboración con los representantes ambientales para asegurar la alineación con los objetivos del sistema de gestión ambiental local (EMS), promoviendo así una política de compras coherente con los compromisos de sostenibilidad de la Sociedad. En este contexto, y en línea con la aplicación efectiva de los criterios establecidos en el protocolo de compras sostenibles, cabe destacar que, en el marco de las reformas llevadas a cabo en las oficinas de Madrid y Barcelona, así como durante el proceso de traslado de la sede de Barcelona, la Sociedad ha integrado de manera sistemática los principios de sostenibilidad en los procesos de adquisición y renovación de equipos e instalaciones.

Por una parte, en el caso de la oficina de Madrid, se dispone de la documentación correspondiente a las etiquetas de eficiencia energética de los electrodomésticos nuevos, así como de las fichas técnicas de las instalaciones y materiales utilizados durante las obras realizadas, destacando que todos los lavavajillas cuentan con etiqueta energética de clase A y que el frigorífico dispone de iluminación interior LED. Por otra parte, en el caso de la oficina de Barcelona, se dispone de la documentación técnica de los equipos

de cocina, que acredita que los dos frigoríficos cuentan con iluminación interior LED y que el microondas dispone de *display* con iluminación LED.

Cabe indicar asimismo que algunos electrodomésticos han sido reutilizados, en línea con una política de aprovechamiento y optimización de recursos. No obstante, en todos los equipos nuevos adquiridos, se ha garantizado el cumplimiento de los criterios de eficiencia energética y bajo consumo, conforme al protocolo de compras sostenibles del Grupo a nivel EMEA.

Adicionalmente, en el ámbito de la flota de vehículos en régimen de *renting*, desde el año 2022 la política corporativa de la Sociedad establece que únicamente se permite la contratación de vehículos híbridos enchufables o 100 % eléctricos. En este contexto, se prevé que entre 2029 y 2030 la totalidad de la flota esté compuesta exclusivamente por vehículos híbridos enchufables y/o totalmente eléctricos, reforzando así el compromiso de la Sociedad con la movilidad sostenible y la reducción de emisiones. Actualmente, la flota presenta un alto grado de electrificación (casi el 70%), al estar compuesta mayoritariamente por vehículos eléctricos y híbridos enchufables (PHEV), los cuales, en su mayoría, corresponden a modelos modernos, lo que evidencia un elevado nivel de transición hacia tecnologías de bajas emisiones.

Además, el equipo de trabajo “*Cushman Goes Green*” en España (aunque es un grupo con alcance a nivel EMEA) está llevando a cabo nuevas iniciativas para avanzar en eficiencia energética en los próximos años como: iluminación 100 % LED, tras la completa sustitución del sistema previo en la oficina de Barcelona, que anteriormente no contaba con este tipo de iluminación en su totalidad. Además, se han instalado sensores de iluminación natural en las luminarias ubicadas en las zonas perimetrales próximas a la fachada, lo que permite optimizar el uso de la luz artificial. Los sistemas implantados son de bajo consumo energético y se complementan con la instalación de contadores individuales, que posibilitan conocer y monitorizar el consumo energético real de cada oficina.

A continuación, se presenta una tabla con los datos de consumo energético de la Sociedad:

Consumo energético (cifras en miles)	2024	2025
Consumo de electricidad (MWh)	222,08	187,58
Consumo de gas natural (MWh)	-	-
Consumo de gasoil (litros) ⁷	7.311,84	8.215,53
% de energía consumida de origen renovable	100	100

Según se muestra en la tabla, el porcentaje de energía renovable consumida se ha mantenido al 100% al igual que en 2024, ya que se ha mantenido en todas las oficinas el suministro con el proveedor de energía renovable certificada. El 100% de energía consumida de origen en 2025, al igual que en 2024 ha sido renovable a través de la compra de Créditos de Atributos de Energía conforme a *the Norwegian Energy Certificate System (NECS)*. Este resultado local refleja el origen de la electricidad de las oficinas en España y no debe interpretarse como equivalente a la tasa de electricidad renovable a nivel del Grupo.

⁷ El consumo de gasoil (litros) a efectos de la oficina exclusivamente, tanto en 2024 como en 2025, se ha calculado exclusivamente para la sede de Madrid, de forma proporcional según los m², ya que la oficina de Barcelona no cuenta con este tipo de consumo.

CAMBIO CLIMÁTICO

En línea con el compromiso del Grupo Cushman & Wakefield hacia sus grupos de interés, continúa su avance a nivel internacional el proyecto *NetZero*. Este proyecto tiene como objetivo calcular, monitorear y reducir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), alineándose con las metas de descarbonización establecidas por la iniciativa *Science Based Target Initiative (SBTi)*.

A continuación, se presentan las emisiones de GEI correspondientes a la Sociedad durante el año 2025:

Huella de carbono	2024	2025
Alcance 1 (t CO ₂ e)	52,66	213,90
Consumo de combustibles en instalaciones fijas ⁸	-	16,70
Flota de vehículos	-	197,20
Alcance 2 (t CO ₂ e)	0,00	0,00
Total (t CO₂e)	52,66	213,90

Durante 2025, la Sociedad ha continuado aplicando la metodología de cálculo de huella de carbono definida juntamente con el equipo ESG Global, con sede en Estados Unidos, con el objetivo de asegurar la coherencia y comparabilidad de la información reportada a nivel internacional. Además, en 2025 se ha mejorado el cálculo de la Huella de Carbono ampliando el alcance a la categoría de flota de vehículos, incorporando los vehículos corporativos en renting con usuario asignado hasta un total de 62 vehículos, con el fin de reforzar la representatividad del dato. Esta variación responde a un cambio metodológico y no a la incorporación de nuevos activos, no siendo posible reconstruir la información correspondiente al ejercicio 2024 por falta de datos históricos. En cuanto al Alcance 3, la Sociedad se encuentra trabajando juntamente con el equipo de Global en la definición de un enfoque metodológico homogéneo que permita su adecuada medición e incorporación progresiva en futuros reportes, previéndose su implementación antes de 2030.

El cálculo de la huella de carbono se ha realizado a partir de datos reales de consumo y considerando los factores de emisión y referencias metodológicas definidos por el Grupo. El cálculo se realiza siguiendo la metodología y los límites de información del Grupo, utilizando factores de emisión locales adecuados para España (MITECO, 2024) cuando procede. El Alcance 2 se ha calculado con el método *market-based*, que considera los contratos de suministro de energía renovable con factor de emisión 0.

El Grupo continúa desarrollando iniciativas y medidas de adaptación climática a nivel corporativo, orientadas tanto a la gestión de riesgos físicos asociados al cambio climático como a la resiliencia de sus operaciones y edificios.

Asimismo, el Grupo está en proceso de establecer un Plan de Acción para la Transición Climática alineado el Acuerdo de París, con los objetivos Net Zero y las metas establecidas por *SBTi*, aprobado por el *Board of Directors* de la compañía, incluyendo a la CEO del Grupo. Este plan establece objetivos de reducción y horizontes temporales comunes a nivel global, tomando como año base la Huella de Carbono de 2019. En concreto, el Grupo se compromete a reducir en un 73,12% las emisiones de los alcances 1 y 2 para el año 2034, a disminuir en un 66,33% las emisiones de alcance 3 para el año 2034, y a alcanzar la neutralidad climática (*net zero*) en toda la cadena de valor (alcances 1, 2 y 3) en 2050. En el momento en que la entidad haya desarrollado su actividad en las nuevas oficinas -en régimen de arrendamiento- de Madrid y Barcelona durante un periodo de un año, lo que permitirá definir medidas y objetivos que puedan ser identificados y adaptados a las operaciones locales y alineados con la estrategia de transición climática global del Grupo.

⁸ La totalidad de las emisiones de la categoría de "Consumo de combustible en instalaciones fijas" se asocia al combustible Diesel Fuel Oil (Gasóleo C).

Derechos Humanos

Para la Sociedad, el respeto y la promoción de los derechos humanos son pilares fundamentales que forman parte integral de su estrategia y principios de actuación, en coherencia con la **ética e integridad empresarial**. La Sociedad realiza su actividad siempre en cumplimiento de la legislación vigente y conforme a los estándares internacionales aplicables.

Si bien la Sociedad no dispone actualmente de una política específica independiente en materia de diligencia debida en derechos humanos, estos principios se encuentran plenamente integrados en su *Global Sustainability Report* y en el *Global Code of Conduct*, ambos alineados con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas (*UN Global Compact*). En este marco, Cushman & Wakefield promueve el respeto a los derechos humanos a través de prácticas empresariales basadas en la integridad, la honestidad y la transparencia.

En concreto, la Sociedad orienta su actuación conforme a los siguientes principios:

- Garantizar condiciones de trabajo seguras, saludables y conformes con la normativa aplicable.
- Cumplir con todas las leyes y regulaciones vigentes en los países en los que opera.
- Fomentar un entorno de trabajo inclusivo, libre de discriminación, acoso o cualquier forma de abuso.
- Asegurar un trato justo a los empleados en materia de remuneración, jornada laboral y beneficios.
- Prohibir de manera expresa cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- Prohibir el trabajo infantil, respetando en todo momento la edad mínima legal de empleo y evitando cualquier actividad que pueda resultar perjudicial para el desarrollo o la educación de menores.

Adicionalmente, la Sociedad mantiene una política de tolerancia cero frente a la esclavitud moderna y la trata de personas, asegurando el cumplimiento de la normativa aplicable en esta materia en todos los territorios en los que opera.

En relación con la capacitación interna, y en línea con el refuerzo de la cultura de cumplimiento, durante 2025 la Sociedad ha continuado impulsando programas de formación en materia de *compliance* a nivel EMEA, entre los que destacan:

- Formación obligatoria en el Código Global de Conducta Empresarial para empleados y nuevas incorporaciones.
- Formación específica en Prevención de Blanqueo de Capitales ("PBC", "AML" por sus siglas en inglés), que también cubre aspectos en materia de **anticorrupción**, para aquellos profesionales cuyas funciones están sujetas a esta normativa.

En materia de diligencia debida, Cushman & Wakefield aplica un enfoque estructurado para la identificación y mitigación de riesgos en su cadena de suministro. En este sentido, la Sociedad lleva a cabo un proceso sistemático de análisis de proveedores mediante herramientas de screening de *compliance* reconocidas a nivel global. Todos los nuevos proveedores son evaluados durante el proceso de *onboarding* y los proveedores existentes están sujetos a monitorización continua. Cualquier potencial riesgo identificado es escalado al equipo de *Compliance* para su análisis y, en su caso, la adopción de medidas correctoras, que pueden incluir planes de remedio o la finalización de la relación contractual.

Este marco de actuación se articula principalmente a través de los siguientes instrumentos internos:

- Código Global de Conducta Empresarial
- Política Global de Integridad de Proveedores

Gracias a estos mecanismos, la Sociedad fortalece progresivamente su capacidad para identificar y gestionar riesgos potenciales relacionados con los derechos humanos, incluyendo aquellos asociados a la esclavitud moderna dentro de la cadena de suministro.

En cuanto a los canales de denuncia, durante el ejercicio 2025, al igual que en 2024, no se registraron denuncias relacionadas con vulneraciones de derechos humanos dentro de la Sociedad.

Asimismo, en su compromiso con los derechos humanos, el Grupo Cushman & Wakefield ha desarrollado un conjunto de herramientas orientadas a garantizar su protección, prevenir impactos negativos, mitigar riesgos y reparar posibles daños. Sus prácticas se basan en los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos que aplican el marco de “proteger, respetar y remediar” de la ONU, las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, así como la Política Social de la Sociedad Internacional del Trabajo.

Durante el ejercicio 2025, no se han producido desarrollos adicionales ni la implantación de nuevas iniciativas específicas en materia de derechos humanos, manteniéndose el enfoque actual basado en la integración de estos principios en el marco global de cumplimiento y sostenibilidad de la Sociedad.

ANEXO I. Índice de contenidos e indicadores GRI

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	INDICADOR GRI DE REFERENCIA	CONTENIDO ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	PÁG.
INTRODUCCIÓN			
Marco de reporte	Basado en <i>Global Reporting Initiative</i> (GRI <i>Standards</i>), incluyendo estándares universales GRI 1, GRI 2 y GRI 3 (versión 2021)	1.1. Acerca del Estado de Información No Financiera y su elaboración	6
CUESTIONES RELATIVAS A NEGOCIO			
Descripción del modelo de negocio	GRI 2.1; 2.9	2.1. Descripción del Modelo de negocio	7-10
Entorno empresarial			
Sociedad y estructura			
Presencia Geográfica			
Los principales factores que puedan afectar a su evolución			
Objetivos y estrategia		2.4. Objetivos y principales líneas estratégicas	14-15
Grupos de interés	GRI 2.15; 2.29	2.2. Identificación y participación de los Grupos de Interés	10-11
		2.3. Análisis de materialidad	11-14
Principales tendencias y riesgos corporativos	GRI 2.4; 2.16	2.5. Principales factores, tendencias y riesgos que pueden afectar a la Sociedad	15-19
Descripción de las políticas aplicadas	GRI 2.24; GRI 3.3	2.6. Políticas no financieras aplicables	19-21
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
EMPLEO			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2.7; 405.1	3.1.1. Número de empleados	22
		3.1.2. Distribución de la plantilla por sexo, edad y categoría profesional	23-24
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2.7; 405.1	3.1.4. Tipo de jornada	26
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2.7	3.1.3. Modalidades de contrato de trabajo	24-26
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405.2	3.2.2. Remuneración de directivos y empleados	28-29

Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad	GRI 405.2	3.2.3. Brecha salarial	30
Remuneración media de puestos de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 1.6; 2.19	3.2.1. Remuneración de Consejo de Administración	28
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 2.24; GRI 3.3	3.3. Desconexión digital	30-31
Números de despedidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401.1	3.1.5. Despidos	27
Empleados con discapacidad	GRI 405.1	3.4. Discapacidad y accesibilidad universal	31
SOCIEDAD DEL TRABAJO			
Sociedad del tiempo de trabajo	GRI 2.30; 403.6	3.5. Tiempo de trabajo	32-34
Número de horas de absentismo	GRI 403.6; 403.10	3.5.1. Absentismo laboral	32-33
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401.3	3.5.2. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación por parte de la plantilla	33-34
SALUD Y SEGURIDAD			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403.1; GRI 3.3	3.6.1 Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	34
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	GRI 403.2; 403.9	3.6.2. Accidentes de trabajo	35
RELACIONES SOCIALES			
Sociedad del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 2.30	3.7. Sociedad del diálogo social	35-36
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país			
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403.4		
FORMACIÓN			
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404.2	3.8.1. Políticas implementadas en el campo de la formación	36-37
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404.1	3.8.2. Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	37
ACCESIBILIDAD			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidades	GRI 405.1	3.4. Discapacidad y accesibilidad universal	31

IGUALDAD			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 405.1; GRI 3.3	3.9. Igualdad y medidas adoptadas para promover el empleo	38
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	GRI 405.1; GRI 3.3		
Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 405.1; GRI 2.28		
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 406.1	3.9.1. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	38
Medidas adoptadas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405.1	3.9. Igualdad y medidas adoptadas para promover el empleo	38
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 405.1; GRI 3.3		
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 205.1; 205.3; GRI 3.3	4.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	39-40
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205.1; 205.2	4.2. Medidas adoptadas para luchar contra el blanqueo de capitales	40-41
Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 205.1; GRI 2.28	4.3. Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	41
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE			
COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 413.1; 413.2	5.1. Compromiso con el desarrollo sostenible	42-46
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio			
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 413.1; GRI 2.28		

Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2.28	5.1.2. Acciones de asociación o patrocinio	45-46
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308.1; 414.1	5.2. Subcontratación y proveedores	46-47
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			
CONSUMIDORES			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 2.16; 418.1; GRI 3.3	5.3. Consumidores	47-48
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		5.3.1. Atención al cliente	48
INFORMACIÓN FISCAL			
Beneficios obtenidos país por país	GRI 2.27; 207.2; 207.3; 207.4	5.4. Información fiscal	48-49
Impuestos sobre beneficios pagados			
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201.4		
MEDIOAMBIENTE			
GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, la salud y la seguridad	GRI 2.13; 2.23; 2.25; 2.27; 3.1; 304.2	6. Medioambiente	50-58
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		6.1. Gestión medioambiental	50-53
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			
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	GRI 2.25; 305.5	6.4. Cambio Climático	58
Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica y lumínica		No material	N/A
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 2.25; 306.1; 306.2; 306.3	6.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos	53-54
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No material	N/A

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS			
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303.1; 303.5	6.3.1. Consumo y suministro de agua	54-55
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301.1	6.3.2. Consumo de materias primas	55-56
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302.1	6.3.3. Consumo de energía	56-57
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302.4		
Uso de energías renovables	GRI 302.1; 302.5		
CAMBIO CLIMÁTICO			
Elementos importantes de emisiones de gases a efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305.1; 305.2	6.4. Cambio climático	58
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 2.25		
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y Medios implementados para tal fin	GRI 305.5		
PROTECCIÓN DE LA DIVERSIDAD			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 2.25	No material	N/A
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			
DERECHOS HUMANOS			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2.24, 2.25; GRI 3.3	7. Derechos Humanos	59-60
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos			
Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos			
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406.1		
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Sociedad Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	GRI 2.27; 407.1		

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación			
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 2.27; 409.1		
Abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2.27; 408.1		

ANEXO II. Razones de omisión

De acuerdo con el GRI 101 (Fundamentos) aquellos aspectos que no se incluyan deberán ser objeto de aclaración. En este sentido, se deberá realizar una descripción de la información específica que se haya omitido especificando alguno de los siguientes motivos de omisión:

- (i) No material (Especificación de los motivos por los que se considera que el contenido no procede),
- (ii) Información no disponible (Descripción de los pasos específicos que se están dando para obtener la información y el plazo previsto para disponer de ella)

En el caso de Cushman & Wakefield, el único motivo de exclusión ha sido la inmaterialidad de determinados aspectos e indicadores, conforme al análisis de materialidad detallado en el epígrafe 2.3.

A continuación, se incluye la relación de los contenidos no reportados:

CONTENIDO EN LA LEY 11/2018 DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD	INDICADORES GRI DE REFERENCIA	MOTIVO DE OMISIÓN	JUSTIFICACIÓN
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
CONTAMINACIÓN			
Medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica y lumínica	GRI 2.25; 302.4	No material	El negocio de Cushman & Wakefield no presenta riesgo material dadas las actividades desarrolladas por la Sociedad.
ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS			
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 2.25; 306.1; 306.2	No material	El negocio de Cushman & Wakefield no presenta riesgo material al ser el proveedor externo el encargado de realizar las acciones necesarias para combatir el desperdicio de alimentos.
PROTECCIÓN DE LA DIVERSIDAD			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304.2	No material	El negocio de Cushman & Wakefield no presenta riesgo material dadas las actividades desarrolladas por la Sociedad.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		No material	El negocio de Cushman & Wakefield no presenta riesgo material por posibles impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

Better never settles

©2025 Cushman & Wakefield. All rights reserved. The material in this presentation has been prepared solely for information purposes and is strictly confidential. Any disclosure, use, copying or circulation of this presentation (or the information contained within it) is strictly prohibited, unless you have obtained Cushman & Wakefield's prior written consent. The views expressed in this presentation are the views of the author and do not necessarily reflect the views of Cushman & Wakefield. Neither this presentation nor any part of it shall form the basis of, or be relied upon in connection with any offer, or act as an inducement to enter into any contract or commitment whatsoever. No representation or warranty is given, express or implied, as to the accuracy of the information contained within this presentation, and Cushman & Wakefield is under no obligation to subsequently correct it in the event of errors.

