



# ESTADO DE INFORMACIÓN FINANCIERA EJERCICIO 2024

CUSHMAN & WAKEFIELD RE CONSULTANTS  
SPAIN, S.L.U.



# CONTENIDO

## 01 INTRODUCCIÓN

1.1 ACERCA DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y SU ELABORACIÓN

## 02 ORGANIZACIÓN DE CUSHMAN & WAKEFIELD RE CONSULTANTS SPAIN, S.L.U.

2.1. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO

2.2. IDENTIFICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

2.3. ANÁLISIS DE LA MATERNIDAD

2.4. OBJETIVOS Y PRINCIPALES LÍNEAS ESTRATÉGICAS

2.5. PRINCIPALES FACTORES, TENDENCIAS Y RIESGOS QUE PUEDEN AFECTAR A LA ORGANIZACIÓN

2.6. POLÍTICAS NO FINANCIERAS APLICABLES

## 03 CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

3.1. INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADOS

3.2. REMUNERACIONES

3.3. DESCONEXIÓN DIGITAL

3.4. DISCAPACIDAD Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

3.5. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

3.6. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

3.7. ORGANIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

3.8. FORMACIÓN

3.9. IGUALDAD Y MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER EL EMPLEO

## 04 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

4.1. MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

4.2. MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES

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

## 05 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

5.1. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

5.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

5.3. CONSUMIDORES

5.4. INFORMACIÓN FISCAL

## 06 MEDIOAMBIENTE

6.1. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

6.2. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS

6.3. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

6.4. CAMBIO CLIMÁTICO

## 07 DERECHOS HUMANOS

## ANEXO I

ÍNDICE DE CONTENIDOS E INDICADORES GRI

## ANEXO II

RAZONES DE OMISIÓN



01

INTRODUCCIÓN

## 1. 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, según se define más adelante, 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 segundo 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 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).

### 1.1. Acerca del Estado de Información No Financiera y su elaboración

El Estado de Información no Financiera incluye información relativa al ejercicio 2024 (del 01 de enero al 31 de diciembre), tratándose este informe del segundo elaborado por la Sociedad de estas características para todas las actividades y servicios prestados por ésta.

Este informe ha sido elaborado teniendo como referencia la opción Esencial de 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, siendo este el segundo informe que se presenta formalmente bajo dicha normativa. Este informe ha sido elaborado teniendo como referencia la opción Esencial de los Estándares GRI (GRI Sustainability Reporting Standards). Por este motivo, se incluyen datos correspondientes tanto al ejercicio 2024 como al ejercicio 2023 (ambos comprendidos entre el 01 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 los becarios y contratos en prácticas) corresponden a fecha de cierre del ejercicio, a excepción de aquellas tablas que reflejan los promedios y cuyo procedimiento se detalla en el epígrafe correspondiente. Los porcentajes del número de empleados, 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.



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

### 2.1. Descripción del modelo de negocio

#### 2.1.1. Entorno empresarial

El entorno empresarial actual de la Sociedad se mantiene estable respecto al año anterior, aunque sigue condicionado por factores clave del mercado inmobiliario. Si bien en 2023 los valores de las propiedades disminuyeron debido a los altos costes de endeudamiento y al nuevo entorno de tipos de interés, en 2024 se ha observado una ligera estabilización del mercado, con signos de recuperación en varios segmentos, especialmente en oficinas, *retail*, logística y hoteles. La política monetaria sigue siendo prudente, aunque algunos bancos centrales han empezado a suavizar su enfoque tras observar una moderación en los niveles de inflación durante el segundo semestre de 2024. 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 10.000 millones de euros en España, por encima de las expectativas iniciales.



El riesgo económico en la Eurozona y el Reino Unido persiste, pero ambas regiones han logrado evitar una recesión prolongada, generando un entorno más favorable para la toma de decisiones estratégicas. En este contexto, aunque el sector continúa enfrentando ajustes en las valoraciones, particularmente en oficinas, la demanda de espacios bien ubicados y sostenibles ha impulsado una actividad de arrendamiento sólida, con un crecimiento positivo de los alquileres en todos los sectores. En ciudades como Madrid y Barcelona, la contratación de oficinas ha experimentado crecimientos interanuales del 21 % y 19 %, respectivamente.

En 2024, se ha consolidado una tendencia hacia la transformación de activos obsoletos en usos alternativos, como residencias o establecimientos hoteleros, lo que refleja una adaptación activa a las nuevas necesidades del mercado.

En resumen, la Sociedad opera en un entorno que, aunque todavía presenta desafíos económicos significativos, muestra claros indicios de recuperación y transformación. La capacidad para identificar oportunidades estratégicas y adaptarse a las nuevas dinámicas del mercado serán cruciales para la optimización de las estrategias de inversión y operación en el sector inmobiliario.

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

### 2.1.2. 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, plc., 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.

Con fecha 21 de noviembre de 2024, la entidad Cushman & Wakefield RE Consultants Spain, S.L.U. devino unipersonal, al adquirir de Cushman & Wakefield International Limited la totalidad de las acciones propiedad de C&W (U.K.) LLP y de Cushman & Wakefield Spain Limited, los otros dos socios de la sociedad hasta ese momento. Como resultado de estas operaciones, Cushman & Wakefield International Limited ha pasado a ser el socio único de la Sociedad.



Por otro lado, con fecha 30 de diciembre de 2024, la entidad Cushman & Wakefield RE Consultants Spain, S.L.U. se fusionó por absorción (como “sociedad absorbente”) con la entidad Cushman & Wakefield Ibérica Asesores Inmobiliarios Internacionales, S.A.U. (como “sociedad absorbida”). La fusión se llevó a cabo con el objetivo de optimizar la estructura societaria en España, buscando una mayor eficiencia operativa y administrativa. Esta estrategia responde al objetivo de reducir el número de sociedades existentes, simplificando así los procesos internos y consolidando las entidades bajo una estructura más unificada.

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. Esta composición responde a lo establecido en los estatutos sociales y se ajusta a la normativa vigente en materia societaria, garantizando así una adecuada supervisión y toma de decisiones estratégicas en el seno de la entidad. La Sociedad, asimismo, cuenta con un comité de gestión compuesto por los responsables de las líneas de negocio de la entidad en España (con la condición de International Partner), el director general y el Head of Iberia, así como los responsables de Business Development, Recursos Humanos y Legal & Compliance, que se reúne mínimo una vez al mes para supervisar el día a día de la Sociedad en España.

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 alrededor de 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.

### 2.1.3. Principales actividades y servicios desarrollados

La Sociedad realiza principalmente la prestación de servicios relacionados con la consultoría inmobiliaria. A continuación, se describen las principales funciones desarrolladas en cada línea de servicio:

- **Servicios.** Nuestra 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 plurianuales con costes de cambio relativamente altos.

Para inquilinos, ofrecemos gestión integral de instalaciones, servicios de proyectos y desarrollo, administración de portfolios, gestión de transacciones y consultoría estratégica. Estos servicios se ofrecen de forma individual o a través de nuestra oferta global de servicios para inquilinos, 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, ofrecemos una variedad de servicios de gestión de propiedades, que incluyen contabilidad para clientes, ingeniería y operaciones, 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 portfolios, y (iii) servicios de sostenibilidad.

- **Project & Development Services.** De manera más específica, dentro del *scope* de nuestros servicios, esta línea se centra en la gestión integral de proyectos inmobiliarios, actuando como socio técnico de confianza a lo largo de todo el ciclo del proyecto. Su objetivo principal es reducir los riesgos asociados mediante la combinación del conocimiento global y la experiencia operativa a nivel local. Entre los servicios ofrecidos se encuentran la consultoría técnica, el diseño y la gestión de proyectos.

- **Arrendamiento.** Nuestra segunda línea de servicios más grande en términos de ingresos, los arrendamientos, consta de dos actividades de negocio principales: representación del propietario y representación del inquilino. En la representación del propietario, normalmente contratamos con el propietario de un edificio mediante un acuerdo de varios meses o años para gestionar el arrendamiento de su espacio disponible. En la representación del inquilino, normalmente somos contratados por un inquilino para identificar y negociar un contrato de arrendamiento, ya sea en forma de renovación, expansión o reubicación, o en ocasiones para celebrar un subarrendamiento o una rescisión de contrato si desean reducir espacio. Tenemos un mayor grado de visibilidad sobre los honorarios de los servicios de arrendamiento debido a las fechas de renovación según contrato, lo que conduce a ingresos por renovaciones, expansiones o nuevos arrendamientos.

- **Capital Markets.** Representamos tanto a compradores como a vendedores en transacciones de compra y venta de bienes inmuebles.

- **Valoración y otros.** Proporcionamos valoraciones y asesoramiento sobre decisiones de deuda y capital inmobiliario a los clientes a través de los siguientes servicios: gestión de tasaciones, asesoría en valoración, asesoría en Due Diligences y valoración de propiedades y/o *portfolios*, entre otros.

- **Strategic Consulting.** se trata de una unidad creada en 2021 y pendiente de ser establecida en 2025 en la Sociedad, diseñada para dar respuesta a un entorno inmobiliario cada vez más complejo, dinámico y multidimensional. Esta nueva área surge con el objetivo de ofrecer soluciones integradas y estratégicas, combinando capacidades técnicas, visión de negocio y conocimiento del contexto global. Su enfoque transversal permite la colaboración con todas las líneas de servicio de la Sociedad, facilitando respuesta adaptadas a retos inmobiliarios complejos desde una perspectiva *multi-asset class* y *multi-service line*.



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.
- **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 el mix óptimo de usos, su viabilidad técnica y comercial, la eficiencia operativa y la alineación con los objetivos de negocio.

Además de proporcionar asesoramiento especializado a través de sus distintas líneas de servicio, la Sociedad mantiene un firme compromiso con la generación de impacto real en cada proyecto que desarrolla. La Sociedad no se limita a ofrecer servicios convencionales, sino que diseña soluciones estratégicas que integran una visión proactiva, anticipándose a aspectos que podrían pasar inadvertidos para los clientes, pero que resultan clave desde la experiencia técnica del equipo. En función de las características y desafíos de cada proyecto, se incorporan soluciones transversales aplicables a diferentes tipos de activos y perfiles de clientes. Entre estas soluciones destacan:

- **Sostenibilidad:** dado que el sector inmobiliario comercial representa aproximadamente el 40 % de las emisiones globales de CO<sub>2</sub>, la sostenibilidad ha dejado de ser una aspiración para convertirse en una exigencia normativa y estratégica para muchas organizaciones. Por ello, la Sociedad dispone de un equipo especializado en gestión energética y sostenibilidad, dedicado a acompañar tanto a ocupantes como a inversores en el cumplimiento de sus objetivos de sostenibilidad.

- **Workplace Strategy:** este servicio se centra en el desarrollo de estrategias personalizadas para crear entornos de trabajo eficaces, tanto físicos como digitales, que estén alineados con la cultura organizativa, las necesidades de las personas y las metas del negocio. La definición de una estrategia de workplace se vuelve esencial para tomar decisiones informadas sobre la ubicación, configuración, dimensión y uso de los espacios corporativos.

- **Rethinking:** ante el riesgo de obsolescencia programada al que se enfrenta cerca del 76 % del stock actual de oficinas de cara al final de la década, resulta imprescindible repensar el modelo tradicional. La reconversión de activos mediante inversiones orientadas a la sostenibilidad, la incorporación de servicios de valor añadido y la adaptación de espacios colaborativos se ha convertido en un requisito clave para preservar el valor y la rentabilidad de los inmuebles.

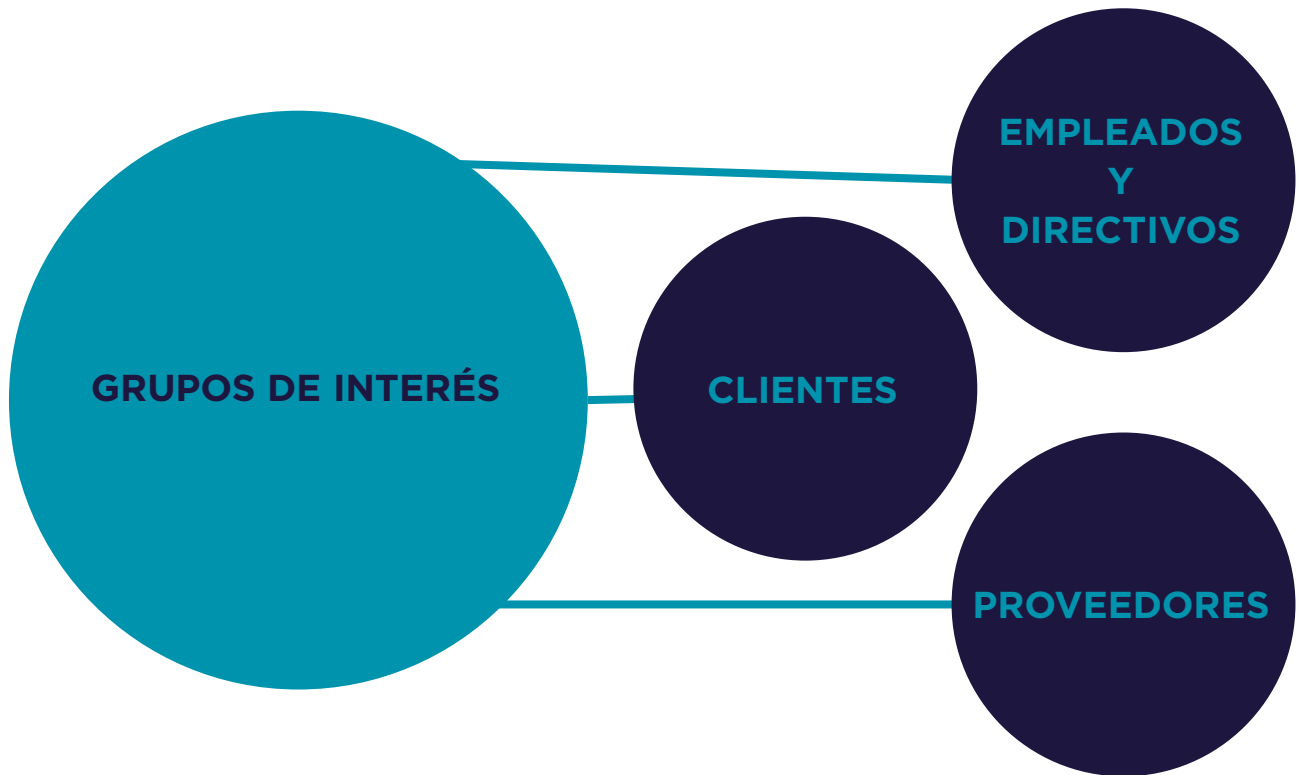
## 2.2. Identificación y participación de los grupos de interés

Uno de los pilares esenciales de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es la adecuada gestión de las expectativas e intereses de los grupos de interés (*stakeholders*). Se entiende que una Sociedad actúa con responsabilidad social cuando es capaz de responder de forma efectiva a las necesidades y demandas que estos grupos plantean en relación con su actividad.

Desde la perspectiva estratégica, los *stakeholders* desempeñan un papel clave debido a su capacidad de influencia sobre el desempeño y los resultados de la Sociedad. Una gestión eficiente de estos grupos no solo permite mitigar posibles riesgos, sino que también abre la puerta a la generación de ventajas competitivas, fomentando la mejora del clima organizacional, la reputación corporativa, así como el aprendizaje y la innovación continua.

En este contexto, la Sociedad otorga especial relevancia a la identificación y comprensión de las expectativas de sus *stakeholders*, considerándolos como un elemento central en su modelo de gestión. El fortalecimiento de relaciones de confianza y la consolidación de un diálogo transparente son objetivos prioritarios para la compañía, que se esfuerza en mantener una comunicación activa y bidireccional mediante diversos canales, tales como reuniones periódicas, encuestas, sitio web corporativo, correo electrónico, videollamadas y la publicación de informes específicos.

La identificación de los principales grupos de interés se ha realizado poniendo especial énfasis en aquellos que permiten el desarrollo de la actividad profesional de Cushman & Wakefield RE Consultants Spain, S.L.U. y que, a su vez, se ven impactados de forma directa o indirecta por la misma. A continuación, se presentan los tres grupos de interés considerados prioritarios para la Sociedad:



### 2.2.1. Vías de participación con los grupos de interés

La Sociedad, consciente de la importancia que tienen sus grupos de interés para el normal funcionamiento de su actividad, impulsa una relación fluida y transparente con sus stakeholders, basada a su vez en 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 pone a disposición de su plantilla distintos mecanismos de comunicación y escucha activa. A través del canal ético y del buzón habilitado en la web corporativa, los empleados pueden presentar consultas, reclamaciones o denuncias de manera confidencial. Además, se realizan encuestas de clima laboral para conocer el nivel de satisfacción y detectar posibles áreas de mejora. La web corporativa se consolida como uno de los principales medios de difusión de información relevante sobre la actualidad de la compañía y del Grupo Cushman & Wakefield.
- **Clientes.** Como eje central de la actividad de la Sociedad, la satisfacción del cliente, la excelencia en el servicio y la construcción de relaciones duraderas son prioridades estratégicas. Para ello, se emplean mecanismos de comunicación tanto presenciales (como reuniones periódicas de seguimiento) como digitales (incluyendo el buzón de consultas de la web y el canal ético). Estas herramientas permiten a la Sociedad recopilar información valiosa sobre las expectativas y percepciones de sus clientes en relación con los servicios prestados y su modelo de gestión.

- **Proveedores.** Se fomenta una colaboración estrecha y continua con los proveedores con el objetivo de asegurar estándares de calidad en los servicios ofrecidos a los clientes. Asimismo, los proveedores cuentan con acceso a los canales de contacto corporativos, como el buzón de consultas y el canal ético, para plantear cualquier duda, reclamación o incidencia relacionada con la relación comercial.

### 2.3. Análisis de materialidad

La Sociedad ha llevado a cabo un nuevo análisis de materialidad sobre el ejercicio 2024, con el objetivo de identificar los asuntos financieros, sociales, ambientales y económicos más relevantes tanto para su actividad como para sus principales grupos de interés. Esta evaluación permite determinar qué asuntos deben ser incluidos en el reporte no financiero y con qué nivel de profundidad, asegurando así una comunicación alineada con las expectativas externas y las prioridades internas.

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 2023, el análisis de materialidad se basó en los resultados de la encuesta global de sostenibilidad, dirigida a clientes y proveedores globales, complementada con una consulta específica a los empleados de la Sociedad en España. En 2024, se ha perfeccionado 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. 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 realizado otra mejora en la metodología aplicada en 2024 consistente en 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.

#### 2.3.1. Metodología aplicada

La Sociedad ha actualizado 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.

##### I. Identificación de asuntos relevantes

Con el objetivo de identificar y definir los riesgos clave en materia de Sostenibilidad que deben orientar tanto la estrategia como las acciones de la Sociedad, así como la elaboración del *reporting* no financiero, el año pasado se llevó a cabo un análisis integral y contextual, tanto a nivel interno como externo. En 2023 se identificaron 26 asuntos relevantes vinculados al desarrollo sostenible, la responsabilidad social y la transparencia.

Estos asuntos fueron detectados a partir de diversas fuentes, entre ellas: el estudio de tendencias actuales, ejercicios de benchmarking sectorial, entrevistas estratégicas con la alta dirección y personal técnico clave, así como con grupos de interés externos, y la revisión de información interna de la Sociedad. Tras revisar estos asuntos, se ha confirmado que siguen siendo representativos y pertinentes, por lo que en 2024 se han mantenido como base del análisis.

## II. Evaluación de asuntos relevantes

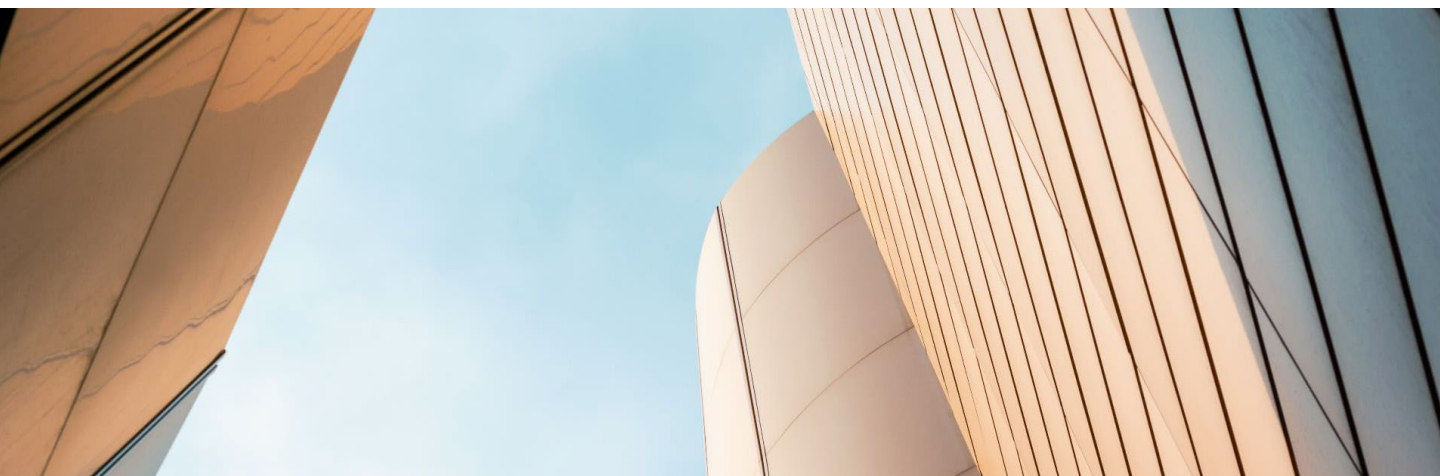
Tal y como se ha comentado anteriormente, para reforzar el proceso de recogida de información, se han introducido mejoras metodológicas: la adaptación del cuestionario a formato digital “Forms” para facilitar su cumplimentación; la obtención directa de las respuestas en Excel por parte de los *stakeholders*; y la normalización de dichas respuestas.

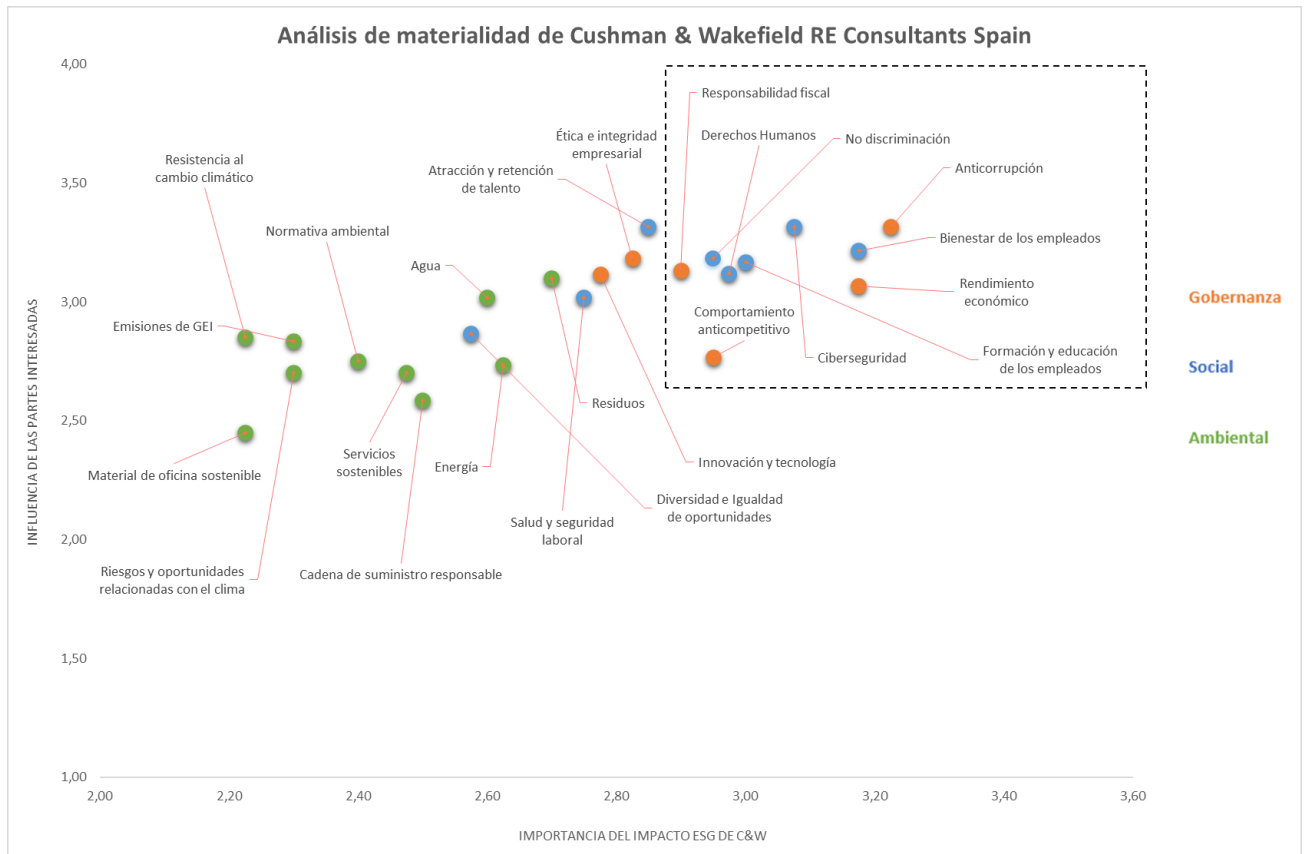
Estas encuestas han sido dirigidas a empleados, clientes y proveedores directos de la Sociedad, quienes han evaluado los 26 asuntos en función de su relevancia, experiencia e interacción con la Sociedad. Como nota adicional, la Dirección de la Sociedad ha estado involucrada en las propias peticiones de las encuestas, participando activamente en este proceso. Asimismo, el diálogo constante con el personal y el equipo directivo ha seguido permitiendo en 2024 la identificación de inquietudes y aspectos emergentes que requieren atención, particularmente en materia laboral, social, cumplimiento normativo y ética empresarial, los cuales se recogen en el presente Estado de Información no Financiera.

## III. Consolidación y priorización de resultados de la Sociedad

Con base en los 26 asuntos clave identificados, se elaboró una matriz de materialidad que permite priorizar los aspectos relevantes para los grupos de interés y consolidarlos conforme a los ámbitos de reporte establecidos en la Ley 11/2018. La valoración de la relevancia consideró tanto la importancia asignada a cada aspecto por los grupos de interés como el grado de exposición de la Sociedad frente a ellos.

En el gráfico que se presenta a continuación, se refleja la priorización de estos aspectos, destacándose aquellos clasificados con prioridad media y alta, los cuales se encuentran delimitados por un rectángulo de líneas discontinuas. Estos elementos constituyen el eje principal de la información contenida en el presente Estado de Información No Financiera de 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 de la mejora metodológica realizada, en 2024, el número de asuntos materiales se ha reducido con respecto a 2023, de 17 a 9, lo que ha permitido enfocar el análisis en los temas más estratégicos para la Sociedad. Ocho asuntos del ejercicio anterior han dejado de considerarse materiales, mientras que se mantienen ocho coincidentes en ambos años. Los asuntos que coinciden ambos años como materiales son los derechos humanos, no discriminación, anticorrupción, bienestar de los empleados, rendimiento económico, formación y educación, ciberseguridad y comportamiento anticompetitivo. Además, se incorpora un nuevo asunto en esta edición: la responsabilidad fiscal. Cabe destacar que, tras este ejercicio de priorización, no se ha identificado ningún asunto ambiental como material para la Sociedad en 2024.

## 2.4. Objetivos y principales líneas estratégicas

La Sociedad y el Grupo orientan su actividad a proporcionar soluciones integrales que van más allá de la prestación de servicios tradicionales, con el objetivo de maximizar el valor de los negocios de sus clientes. El eje central de su propósito reside en una comprensión profunda de las necesidades de cada cliente, la capacidad de adaptación y la implementación de una estrategia coherente basada en servicios integrados.

Entre los principales objetivos de la Sociedad se destacan los siguientes:

- Comprender y adaptarse a los clientes. Profundizar en el conocimiento de cada cliente para ofrecer soluciones ajustadas a sus necesidades específicas.
- Generar el máximo valor. Desarrollar e implementar estrategias integradas que optimicen el valor del negocio inmobiliario de los clientes.
- Impulsar la evolución urbana. Contribuir activamente al desarrollo y transformación de las ciudades en las que la Sociedad opera.
- Fomentar la satisfacción y la confianza. Garantizar resultados sobresalientes en cada operación, promoviendo relaciones duraderas basadas en la satisfacción y la confianza del cliente.

Para cumplir estos objetivos, la Sociedad cuenta con un equipo local con profundo conocimiento del mercado español, altamente capacitado y orientado a resultados. Este equipo se distingue por su capacidad para ofrecer soluciones globales, más allá de los servicios convencionales, y por su implicación en operaciones complejas de gran escala, en las que la Sociedad ha demostrado una notable capacidad de ejecución.

La cultura corporativa fomenta la colaboración, la innovación y la mejora continua, manteniéndose siempre atenta a las tendencias del sector para diseñar las mejores estrategias de valor y aportar una visión experta al cliente. La atención constante a la evolución del mercado y a los retos del entorno permite ofrecer propuestas eficaces, personalizadas e innovadoras.

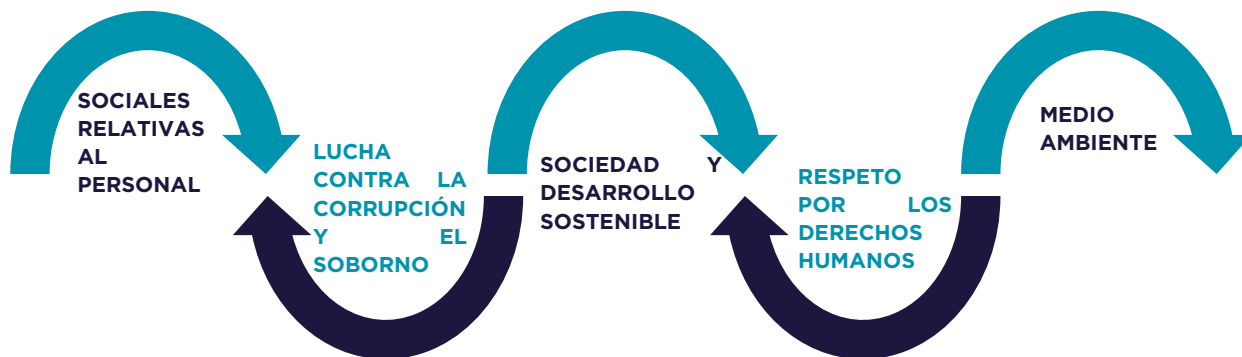
En línea con este espíritu de mejora continua, durante el ejercicio 2024 el Grupo Cushman & Wakefield llevó a cabo una revisión de su propósito corporativo, dando lugar al nuevo posicionamiento de marca, bajo el lema "*Better Never Settles*". Este nuevo propósito impulsa al Grupo Cushman & Wakefield a no conformarse con el statu quo, sino a trabajar de forma activa para transformar positivamente el entorno de sus clientes, sus empleados y las comunidades donde opera.

Esta evolución también se ha traducido en la definición de los nuevos valores corporativos DRIVE, que guían la cultura organizativa y la forma de actuar tanto dentro como fuera de la empresa: Decididos, Resilientes, Inclusivos, Visionarios y Emprendedores.

## 2.5. Principales factores, tendencias y riesgos que pueden afectar a la Sociedad

En materia de gestión de riesgos, la Sociedad opera en diversos sectores y contextos socioeconómicos y jurídicos, lo que implica una exposición a distintos niveles de riesgo inherentes a las actividades desarrolladas.

Para identificar los riesgos que pueden afectar a la Sociedad, se han evaluado las principales preocupaciones que podrían incidir en su desempeño, tomando como referencia las cuestiones sociales, ambientales y de gobernanza recogidas como obligatorias en el Estado de Información No Financiera, conforme a lo establecido en la Ley 11/2018, entre las que se incluyen las siguientes:



Estas cuestiones se han desglosado en las submaterias que indica dicha ley, lo que ha permitido una identificación más precisa y estructurada de los riesgos asociados a cada una de ellas. La identificación de riesgos se ha basado 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.

Finalmente, se ha realizado un contraste de los riesgos identificados a partir de las fuentes mencionadas, asociándolos a las submaterias de obligado reporte establecidas en la Ley 11/2018, con el objetivo de garantizar su adecuada cobertura y alineación con los requisitos legales.

En 2024, el número de riesgos identificados para los grupos de interés se ha reducido de 51 a 39 respecto al ejercicio anterior, como consecuencia directa de la disminución de asuntos materiales identificados en el nuevo análisis de materialidad. Esta reducción obedece a la reevaluación de determinados aspectos que han dejado de considerarse relevantes y que, a diferencia de 2023, no presentan riesgos asociados, especialmente en el ámbito de la sostenibilidad. En concreto, no se han identificado riesgos en submaterias como contaminación, economía circular, cambio climático y protección de la biodiversidad. Por el contrario, se mantienen sin cambios respecto a 2023 los riesgos asociados a submaterias como lucha contra la corrupción y el soborno, información fiscal, cadena de valor y Derechos Humanos, así como en las cuestiones sociales relacionadas con la formación, las relaciones laborales y la Sociedad del trabajo, lo que refleja la continuidad del compromiso de la Sociedad y sus grupos de interés con estos ámbitos.

A continuación, se presentan los principales riesgos identificados en 2024:

### 1. Sociales y relativas al personal

Submaterias	Riesgo/s para los Grupos de Interés
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Condiciones laborales adecuadas</li> <li>▪ Beneficios sociales</li> <li>▪ Creación de empleo estable</li> <li>▪ Condiciones retributivas adecuadas</li> <li>▪ Desconexión digital</li> <li>▪ Brecha salarial</li> </ul>
Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conciliación de la vida laboral y personal</li> <li>▪ Trabajo en remoto</li> <li>▪ Espacios flexibles y coworking</li> </ul>
Salud y Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Salud y bienestar de los empleados</li> </ul>
Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diálogo social y convenio colectivo</li> <li>▪ Gestión y resolución de conflictos efectiva</li> </ul>
Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formación de calidad y adaptada a las necesidades de los empleados</li> <li>▪ Desarrollo de competencias profesionales</li> </ul>
Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No discriminación</li> <li>▪ Acoso moral/sexual</li> </ul>

### 2. Lucha contra la corrupción y el soborno

Submaterias	Riesgo para los grupos de interés
Corrupción y soborno	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prevención de delitos y gestión de las incidencias penales</li> <li>▪ Conflicto de intereses</li> <li>▪ Cumplimiento normativo en relación con <i>Compliance</i> penal y blanqueo de capitales</li> <li>▪ Formación en prevención e identificación de casos de corrupción y soborno</li> <li>▪ Políticas relativas a la prevención y gestión de delitos</li> </ul>

### 3. Sociedad y desarrollo sostenible

Submaterias	Riesgo para los Grupos de Interés
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Compromiso de los consejeros con el cumplimiento normativo</li> <li>▪ Reputación</li> <li>▪ Reducción de la huella de carbono</li> <li>▪ Adaptación y mitigación al cambio climático</li> </ul>
Cadena de valor	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disposición del canal de denuncias</li> <li>▪ Tecnología de la información, ciberseguridad y obsolescencia tecnológica</li> <li>▪ Ajuste a las normas conductuales con terceros</li> <li>▪ Gestión adecuada de los riesgos y estudio de la viabilidad económica</li> <li>▪ Riesgo geopolítico</li> <li>▪ Inversión en logística y almacenes</li> <li>▪ Cumplimiento de los Derechos Humanos en la cadena de valor</li> </ul>
Información fiscal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Transparencia y fiabilidad de la información reportada</li> <li>▪ Cumplimiento de leyes, regulaciones y normas internas</li> </ul>

### 4. Respeto de los Derechos Humanos

Submaterias	Riesgo para los grupos de interés
Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Código de conducta empresarial</li> <li>▪ Canales de comunicación para informar de las incidencias relativas a los Derechos Humanos</li> <li>▪ Procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos, tanto internos como con terceros</li> </ul>

### 5. Medioambiente

Submaterias	Riesgo para los Grupos de Interés
Gestión ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento con las regulaciones y cambios legales en materia de sostenibilidad</li> <li>▪ Transformación digital y gestión inteligente de los edificios</li> <li>▪ Certificaciones sostenibles</li> </ul>
Uso sostenible de los recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Riesgo en la escasez de materiales primas</li> </ul>

## 2.6. Políticas no financieras aplicables

En el marco de su compromiso con la responsabilidad social y la gestión ética, Cushman & Wakefield aplica diversas políticas globales del Grupo que dan respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera. Estas políticas abarcan cuestiones 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. La Sociedad ha definido un marco normativo interno que regula estos compromisos:

**1. Normativa ética o de conducta.** Uno de los pilares fundamentales de esta normativa es el marco ético y de conducta, que incluye el Código Global de Conducta Empresarial (actualizado en 2024) y el Código de Conducta para el Consejo de Administración. Este último incorpora un apartado específico sobre ética y buen gobierno (*Ethics and Code of Conduct*) que se apoya, entre otros, en la Guía de Gobierno Corporativo del Grupo. En este ámbito también se integra la Política de Prevención del Acoso y el procedimiento interno para la gestión y canalización de denuncias.

**2. Normativa de lucha contra la corrupción y el soborno y blanqueo de capitales.** En materia de integridad empresarial, la Sociedad cuenta con sistema de prevención de la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales. Asimismo, existen políticas a nivel Grupo como la Política Global contra el Soborno y la Corrupción, la de Sanciones Económicas, la de Integridad de Proveedores y Vendedores, así como la Política de Contribuciones Benéficas y Patrocinios, la Política local de Obsequios, Entretenimiento y Hospitalidad, la Política de conflictos de interés y la Política de compras. En el caso concreto de España, la Sociedad dispone además de un Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales que regula, entre otras cuestiones, la admisión de clientes.

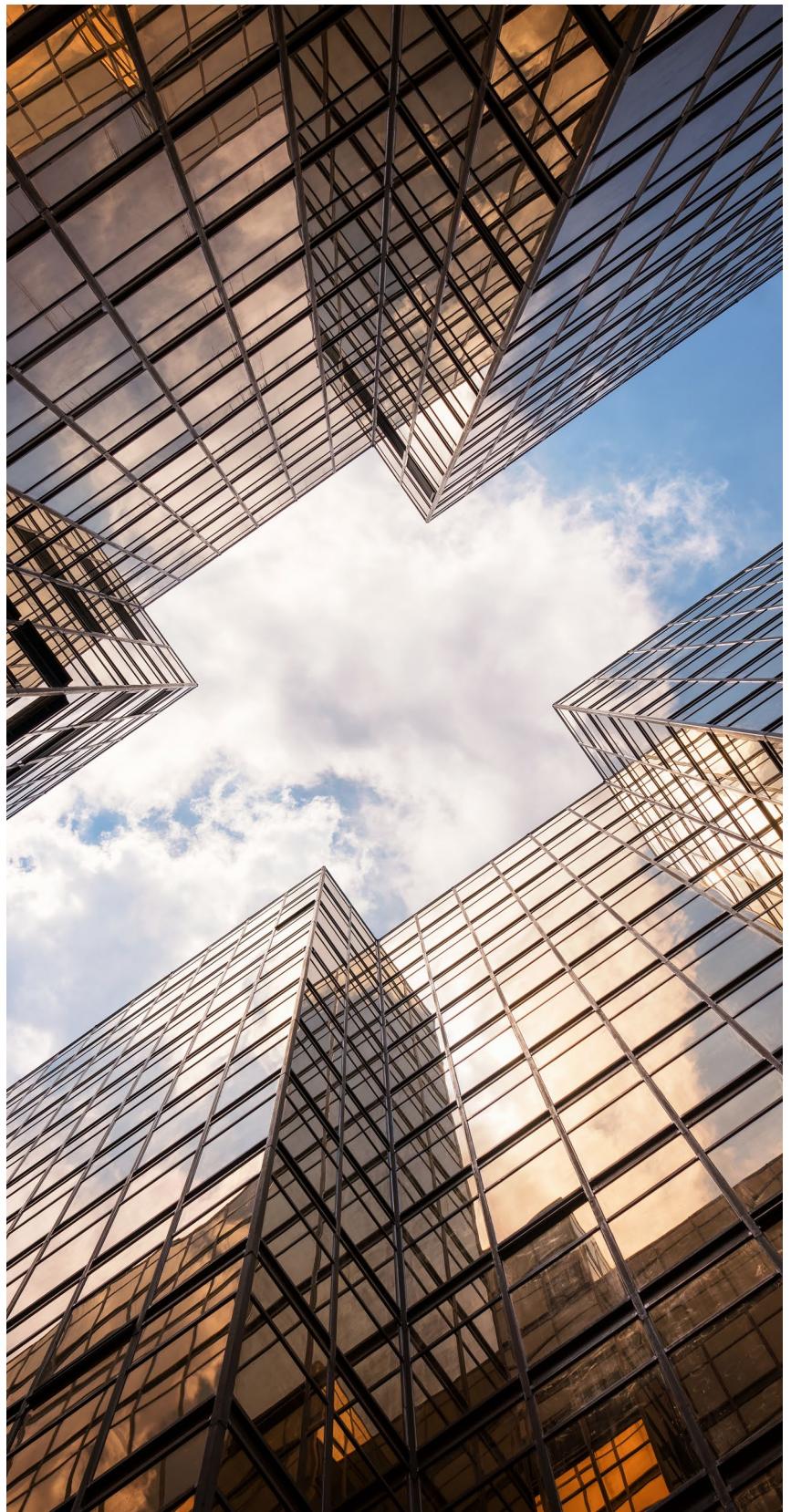
**3. Normativa relativa a formación.** Con el objetivo de impulsar su desarrollo profesional y personal, la Sociedad cuenta con un Plan de Formación anual, en el que se detectan las necesidades formativas de la plantilla y se ofrecen recursos ajustados a sus intereses y aspiraciones. Esta oferta incluye formación con retribución flexible, programas de desarrollo como “*Manager Fundamentals Program*” y “*Mentoring*”, liderados por el departamento del Grupo Cushman & Wakefield de EMEA de Talento, y una plataforma de aprendizaje a través de “*Workday*”, que permite acceder a un extenso catálogo de contenidos formativos vía LinkedIn.

**4. Normativa relativa a Igualdad y no discriminación.** La Sociedad promueve activamente un entorno de trabajo diverso y respetuoso, donde las diferencias sean 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.

**5. Normativa en Prevención de Riesgos Laborales.** La Sociedad dispone de una Política Global de Salud y Seguridad que establece los principios generales de actuación para garantizar entornos laborales seguros y saludables. Esta política se implementa en colaboración con un servicio externo especializado, que asume tareas clave como los reconocimientos médicos, el suministro de equipos de protección, la formación en prevención o la gestión de cualquier necesidad específica del personal en este ámbito.

**6. Normativa en materia de ciberseguridad.** La Política Interna de Protección de Datos Personales y Uso de las Tecnologías de la Sociedad actúa como marco transversal que da soporte a diversas normativas internas y externas relacionadas con la protección de la información. Esta política incluye medidas técnicas y organizativas orientadas a garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de protección de datos, como la LOPD y su reglamento de desarrollo (RLOPD), así como directrices específicas sobre el tratamiento de datos personales de empleados, la confidencialidad de la información corporativa, el uso de datos en soporte papel y la utilización adecuada de los recursos TIC.

**7. Normativa en materia de comportamiento anticompetitivo.** A través de su regulación mediante el *Global Code of Business Conduct* (que exige el cumplimiento de leyes antitrust y la toma de decisiones competitivas independientes), se prohíben acuerdos con competidores que puedan afectar a la libre competencia. El incumplimiento puede conllevar sanciones internas, responsabilidades legales, y la Sociedad dispone de mecanismos de control y consulta para garantizar el respeto a estas normas.



### 3. Cuestiones sociales y relativas al personal

El compromiso de la Sociedad por fomentar un ambiente de trabajo justo y respetuoso, donde sus empleados puedan crecer y sentirse realmente valorados, se refleja en las siguientes prioridades, que en 2024 se han ampliado respecto al ejercicio anterior, incorporando nuevos objetivos sociales y relativos al personal:

- Promover un modelo de gestión inclusivo que garantice la no discriminación, el respeto a los Derechos Humanos, y que favorezca la atracción y retención del talento, asegurando la igualdad de oportunidades para todas las personas que forman parte de la empresa.
- Impulsar el desarrollo profesional de los empleados mediante la potenciación de sus habilidades y competencias, facilitando el acceso a programas de formación y educación continua, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.
- Velar por el bienestar integral de los empleados, fomentando un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal, y fortaleciendo las condiciones de trabajo en materia de salud y seguridad laboral, con un enfoque preventivo y de mejora continua.
- Reforzar la cultura de ciberseguridad entre el personal, promoviendo la concienciación y formación en el uso responsable y seguro de las tecnologías, como parte esencial del entorno laboral actual.

#### 3.1. Información sobre empleados

Los empleados que forman parte de la Sociedad son la base fundamental sobre la que se sostiene Sociedad y el motor principal para ofrecer un servicio de calidad a sus clientes. Por ello, la Sociedad considera prioritario fomentar tanto el bienestar como el desarrollo profesional de sus empleados, integrando estos aspectos como pilares estratégicos de su gestión.

A continuación, se presentan los principales puntos relacionados con el ámbito social y la gestión del personal, que reflejan nuestro compromiso con un entorno laboral saludable.

##### 3.1.1. Número de empleados

A fecha 31 de diciembre de 2024 el número total de empleados es de 348 empleados, lo que representa un incremento del 2,35% de la plantilla con respecto al ejercicio 2023 (340 empleados).

El porcentaje de mujeres en la plantilla se sitúa en un 54,6%, superando al de hombres, que es del 45,4%. Esta distribución se mantiene muy similar a la del año 2023, con un 55% y 45%, respectivamente, lo que evidencia una continuidad en el equilibrio de género dentro de la Sociedad.

Cabe destacar que la Sociedad no cuenta con empleados contratados fuera de España, concentrando todo su talento en el territorio nacional.

A continuación, se presentan los datos desagregados por género de todos los empleados:

Número total de empleados por sexo y país	2024					2023				
	País	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%
España	190	54,6	158	45,4	348	187	55	153	45	340
Otro país (especificar)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>54,6</b>	<b>158</b>	<b>45,4</b>	<b>348</b>	<b>187</b>	<b>55</b>	<b>153</b>	<b>45</b>	<b>340</b>

Tabla 1. Número y porcentaje de empleados Mujeres y Hombres de 2024 y 2023.

### 3.1.2. Distribución de la plantilla por sexo, edad y categoría profesional

La Sociedad está comprometida de forma constante con la diversidad y la igualdad de oportunidades, fomentando un ambiente respetuoso y libre de discriminación. Este compromiso se refleja en políticas y prácticas que buscan crear un entorno inclusivo donde todos puedan desarrollarse plenamente. Además, la empresa pone especial atención en atraer y retener talento, consciente de que un equipo diverso y motivado es fundamental para su crecimiento y 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					2023					
	Clasificación profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>DIRECCION</b>											
≤ 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	13	3,82	11	3,24	24	
≥ 51 años	9	2,58	22	6,32	31	2	0,59	18	5,29	20	
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>											
≤ 29 años	0	0	1	0,29	1	0	0	1	0,29	1	
30 - 50 años	5	1,44	4	1,15	9	20	5,88	25	7,35	45	
≥ 51 años	1	0,29	5	1,44	6	7	2,06	5	1,47	12	
<b>TECNICOS/ ADMINISTRATIVOS</b>											
≤ 29 años	27	7,76	15	4,31	42	25	7,35	17	5,00	42	
30 - 50 años	107	30,75	70	20,11	177	109	32,06	69	20,29	178	
≥ 51 años	12	3,45	9	2,58	21	11	3,24	7	2,06	18	
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>54,6</b>	<b>158</b>	<b>45,4</b>	<b>348</b>	<b>187</b>	<b>55,0</b>	<b>153</b>	<b>45,0</b>	<b>340</b>	

Tabla 2. Clasificación de categoría profesional por número y porcentaje de empleados Mujeres y Hombres de 2024 y 2023.

Como se muestra en la tabla, el número de empleados en la Sociedad se mantiene estable entre ambos años. En 2024, al igual que en 2023, la mayoría de los empleados de la Sociedad se encuentran en el grupo de edad entre 30 y 50 años, representando el 71 % del total. Esto refleja la importancia de contar con profesionales que aportan experiencia, lo que favorece la calidad y eficiencia en el trabajo y los servicios.

Además, este rango de edad permite un buen equilibrio entre la adopción de nuevas tecnologías y metodologías y el mantenimiento de prácticas tradicionales, impulsando el desarrollo profesional.

Por otro lado, el 12 % de la plantilla tiene menos de 30 años, contribuyendo a la renovación generacional dentro de la Sociedad.

Es destacable también el aumento en la presencia de mujeres en cargos directivos, que en 2024 alcanza el 10,9 %, frente al 4,41 % del año anterior. Dentro de este grupo, las mujeres entre 30 y 50 años son las más representadas, con un 8,3 % del total de la plantilla. Estos datos reflejan el compromiso de la Sociedad con la igualdad de género y la promoción de oportunidades en puestos de liderazgo.

### 3.1.3. 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:

Promedio anual de empleados por sexo	2024		
Tipo de contrato	INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO TP PARCIAL
Hombre	153	0	0
Mujer	183	2	5
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

Tabla 3. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo.

Promedio anual de empleados por grupo de edad	2024		
Tipo de contrato	INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO TP PARCIAL
< 30 años	37	1	1
30 - 50 años	241	2	4
> 51 años	58	0	0
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

Tabla 4. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por grupo de edad.

Promedio anual de empleados por categoría profesional	2024		
Tipo de contrato	INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO TP PARCIAL
DIRECTIVOS	92	0	0
MANDOS INTERMEDIOS	15	0	1
TÉCNICOS/ADMINISTRATIVOS	230	2	4
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

Tabla 5. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por categoría profesional.

Nº de empleados por clasif. profesional, tipo de contrato, edad y sexo	2024						2023					
	INDEF.		TEMPORAL		INDEF. PARCIAL		INDEF.		TEMPORAL		INDEF. PARCIAL	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
<b>DIRECCION</b>												
< 30 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 - 50 años	29	32	0	0	0	0	13	11	0	0	0	0
> 51 años	9	22	0	0	0	0	2	18	0	0	0	0
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>												
< 30 años	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
30 - 50 años	4	4	0	0	1	0	20	25	0	0	1	0
> 51 años	1	5	0	0	0	0	7	5	0	0	0	0
<b>TECNICOS/ESPECIALISTAS/ADMINISTRATIVOS</b>												
< 30 años	24	15	2	0	1	0	25	16	3	1	1	0
30 - 50 años	102	70	2	0	3	0	109	69	0	0	4	0
> 51 años	12	9	0	0	0	0	11	7	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>158</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>178</b>	<b>152</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

Tabla 6. Clasificación de categoría profesional en función del tipo de contrato por grupo de edad y sexo.

Tal como refleja las tablas anteriores, el 97% de los contratos del personal de la Sociedad son de carácter indefinido, lo que contribuye a reforzar la estabilidad y el compromiso laboral dentro de esta Sociedad. Esta cifra se mantiene en línea con la registrada en 2023, lo que pone de manifiesto la continuidad del modelo laboral estable de la Sociedad.

Además, como mejora incorporada en 2024, se ha calculado por primera vez el promedio anual de empleados según tipo de contrato, desglosado por sexo, grupo de edad y categoría profesional (Tablas 4, 5 y 6). De este análisis se destacan varios aspectos relevantes:

- Por sexo, las mujeres representan un promedio anual superior en la contratación indefinida, con 183 contratos frente a 153 en el caso de los hombres, lo que evidencia el compromiso de la Sociedad con la equidad de género. Además, es relevante destacar que la totalidad de los contratos indefinidos a tiempo parcial (5) y los contratos temporales (2) corresponden a mujeres, reflejando una política inclusiva que favorece la flexibilidad laboral y la conciliación.
- Por edad, el grupo comprendido entre 30 y 50 años concentra la mayor proporción de contratos indefinidos (241), seguido por el segmento de mayores de 51 años (58) y menores de 30 años (37). La presencia de contratos temporales y a tiempo parcial también se focaliza en el grupo intermedio (1,58 temporales y 4 a tiempo parcial), lo que indica una estrategia equilibrada que combina experiencia y renovación generacional, fomentando la incorporación de talento joven con posibilidades de crecimiento.
- Por categoría profesional, los técnicos y administrativos constituyen el núcleo principal de la plantilla con 230 contratos indefinidos, además de registrar todos los contratos temporales (2) y la mayoría de los contratos a tiempo parcial (4), demostrando un enfoque sólido en la estabilidad de los puestos operativos clave. En mandos intermedios, se mantienen niveles relevantes con un promedio de 14,92 contratos indefinidos y 1 contrato a tiempo parcial, mientras que el grupo directivo cuenta con 92 contratos indefinidos sin modalidades temporales ni parciales, garantizando continuidad y liderazgo estable en los niveles estratégicos.

### 3.1.4. 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 % de la plantilla desempeña su actividad a jornada completa, siendo este un dato muy similar al del ejercicio 2023 (96%).

Número de empleados por tipo de jornada laboral y sexo	2024				2023			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
<b>Jornada de trabajo</b>								
<b>COMPLETA</b>	179	51,43	158	45,4	174	51,18	153	45
<b>PARCIAL</b>	5	1,43	0	0	6	1,76	0	0
<b>REDUCIDA</b>	6	1,74	0	0	7	2,06	0	0
<b>Total</b>	190	54,60	158	45,40	187	55,00	153	45,00

Tabla 7. Clasificación de tipo de jornada de trabajo (completa, parcial y reducida) por sexo.

### 3.1.5. Despidos

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

Número de despidos por categoría profesional y sexo	2024				2023			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
<b>Categoría profesional</b>								
<b>DIRECTIVOS</b>	1	9,09	1	9,09	2	8,33	2	8,33
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	0	0	1	9,09	0	0	1	4,17
<b>TECNICOS/ADMINISTRATIVOS</b>	4	36,36	4	36,36	12	50	7	29,17
<b>Total</b>	5	45,45	6	54,54	14	58,33	10	41,67

Tabla 8. Número y porcentaje de despidos por categoría profesional y por sexo.

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

Número de despidos por edad y sexo	2024				2023			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
<b>Edad</b>								
<b>&lt; 30 años</b>	1	9,09	1	9,09	3	8,33	2	8,33
<b>30 - 50 años</b>	4	36,36	4	36,36	9	41,67	6	25
<b>&gt; 51 años</b>	0	0	1	9,09	2	8,33	2	8,33
<b>Total</b>	5	45,45	6	54,54	14	58,33	10	41,66

Tabla 9. Número y porcentaje de despidos por edad y por sexo.

Tal y como se muestra en las tablas, el número de despidos en 2024 ha disminuido en un 54% con respecto a 2023.

### 3.2. Remuneraciones

La atracción, desarrollo y fidelización del talento son pilares estratégicos para el éxito de la Sociedad. Por ello, la Sociedad ha consolidado un enfoque integral que combina políticas retributivas competitivas con oportunidades de crecimiento profesional y medidas que favorecen el bienestar y la conciliación:

- **Política de remuneración y equidad retributiva.** La Sociedad cuenta con una Política de Retribución Flexible que permite a los empleados adaptar parte de su paquete retributivo a sus necesidades personales, incluyendo beneficios como formación especializada o servicios adicionales. Este sistema se complementa con componentes monetarios (sueldo base, complementos y bonus discrecional en función del desempeño individual) y retribuciones en especie. Además, la Sociedad garantiza la equidad salarial mediante revisiones periódicas que aseguran la igualdad retributiva con independencia de género, nacionalidad u otros factores personales.

- **Formación como retribución flexible.** En su compromiso con el desarrollo profesional de los empleados, la Sociedad ha aprobado en 2024 una política de formación más específica y detallada, que incluirá aspectos sobre retribución flexible y formación financiada por la empresa.

### 3.2.1. 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.

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 2023 y 2024, incluyendo conceptos como retribución variable, dietas, indemnizaciones, aportaciones a sistemas de previsión a largo plazo o cualquier otra percepción económica.

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.

### 3.2.2. 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		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Remuneración media (€)</b>	75.547,56	47.916,83	85.056,01	49.966,90

Tabla 10\*. Remuneraciones medias por sexo en 2024 y 2023.

\* La remuneración media se ha realizado tomando los datos de la retribución total a 31 de diciembre de 2024 y 2023..



Remuneraciones medias por categoría profesional, edad y sexo	2024		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>Clasificación profesional</b>				
<b>DIRECTIVOS</b>				
< 30 años	0	0	0	0
30 - 50 años	104.805,00	97.426,00	109.887,29	114.713,68
> 51 años	107.222,00	219.044,00	105.441,31	273.117,55
<b>Total</b>	<b>105.378,00</b>	<b>146.974,00</b>	<b>108.926,00</b>	<b>178.075,23</b>
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>				
< 30 años	0*	0*	0	44.708,88
30 - 50 años	48.283,00	52.849,00	54.420,84	53.301,09
> 51 años	0*	45.576,00	48.560,98	59.168,99
<b>Total</b>	<b>48.283,00</b>	<b>48.809,00</b>	<b>53.248,87</b>	<b>54.202,16</b>
<b>TECNICOS/ADMINISTRATIVOS</b>				
< 30 años	24.510,00	23.501,00	26.472,70	26.907,64
30 - 50 años	34.017,00	38.917,00	35.791,81	40.089,75
> 51 años	42.212,00	48.030,00	44.016,21	49.166,22
<b>Total</b>	<b>32.932,00</b>	<b>37.330,00</b>	<b>34.960,09</b>	<b>38.363,29</b>

Tabla 11<sup>1</sup>. Remuneraciones medias por categoría profesional, edad y sexo en 2024 y 2023.

En comparación con el ejercicio 2023, la remuneración media en 2024 ha registrado una disminución para hombres y mujeres en todas las categorías profesionales. Esta variación se explica principalmente por las diferencias en los variables entre ambos ejercicios.

### 3.2.3. Brecha salarial

La Sociedad continúa avanzando en su compromiso con la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Aunque todavía se registran diferencias significativas, especialmente en los niveles directivos, en el último año se ha producido una mejora notable: la brecha salarial general se ha reducido del 27,2 % en 2023 al 19,9 % en 2024. Este avance refleja el impacto de las medidas aplicadas hasta ahora, aunque sigue siendo un área de mejora prioritaria.

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	2023
<b>Categoría profesional</b>	%	%
<b>DIRECTIVOS</b>	28,30	38,80
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	0,95	1,76
<b>TECNICOS/ ADMINISTRATIVOS</b>	11,80	8,90
<b>Total</b>	<b>19,90</b>	<b>27,20</b>

Tabla 12<sup>2</sup>. Brecha salarial por categoría profesional y sexo de 2024 y 2023.

<sup>1</sup>El cálculo promedio se ha realizado tomando los datos de la retribución total a 31 de diciembre de 2024 y 2023. Los datos marcados con asterisco señalan los casos en los que existe una única persona en dicha categoría/franja de edad y, por tanto, no se reporta por motivos de confidencialidad.

<sup>2</sup>Brecha salarial = (Retribución hombres - Retribución mujeres) / Retribución hombres

Con ese objetivo lograr una mayor equidad en puestos de mayor responsabilidad, se ha puesto en marcha un sistema de promoción y análisis retributivo que incorpora la perspectiva de género, permitiendo revisar y ajustar posibles desequilibrios (ver epígrafe 3.9). Este enfoque continuará fortaleciéndose en los próximos años, con el firme propósito de seguir reduciendo de forma sostenida y transparente la brecha salarial.

#### 3.3. Desconexión digital

Como parte de su compromiso con el bienestar del equipo y la promoción de condiciones laborales que favorezcan el equilibrio entre la vida profesional y personal, la Sociedad ha establecido una Política de flexibilidad laboral que contempla la adaptación de los horarios de entrada y la posibilidad de trabajo a distancia. Además, en marzo de 2024, la Sociedad ha aprobado e implementado la Política de desconexión digital, que regula el uso de dispositivos móviles y ordenadores fuera del horario laboral, durante las vacaciones y los periodos de descanso. Esta política también establece criterios para limitar las convocatorias y reuniones durante el horario laboral, fomenta la eficiencia en la gestión del tiempo y promueve acciones de formación y sensibilización sobre el derecho a la desconexión digital.

En línea con la promoción de la desconexión digital, la salud y el deporte, se ha puesto en marcha el “*Plan Inspire*”, que incluye el programa *Wellbeing*, centrado en iniciativas de bienestar. Este programa contempla acciones como la Sociedad de carreras, la creación de un club de corredores y un equipo de fútbol, así como la difusión de contenidos sobre hábitos de alimentación saludable. Adicionalmente, como mejora implementada en 2024, se ofrecen sesiones mensuales de yoga en las oficinas de Madrid y Barcelona, y se proporciona fruta gratuita en ambas sedes. También se comparte mensualmente con los empleados la información de los talleres ofrecidos por Sanitas, fomentando la participación en actividades de salud y bienestar.

En la Sociedad se han implantado medidas de conciliación que favorecen el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales, promoviendo un equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de todos los géneros. Se destacan, en particular, aquellas orientadas a garantizar el respeto al tiempo de descanso del personal y a evitar, salvo por urgencia justificada, las comunicaciones profesionales fuera del horario laboral.

#### 3.4. Discapacidad y accesibilidad universal

La Sociedad impulsa la diversidad, la igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier forma de discriminación en todas las fases de la relación laboral con su personal, garantizando un acceso justo al empleo, la capacitación, el desarrollo profesional y condiciones laborales adecuadas para cada empleado.

Para respaldar este compromiso, la Sociedad ha puesto en marcha diversas iniciativas, entre ellas el “Plan Familia” en colaboración con la Fundación Adecco, que brinda apoyo a empleados con hijos que cuentan con discapacidad reconocida, facilitando terapias y asesoramiento psicológico. La empresa realiza una donación anual a esta fundación, parte de la cual se destina a programas de formación y desarrollo que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Asimismo, se sigue manteniendo una colaboración constante con la Fundación Prodis y la Fundación Aura, tanto en la contratación de personas con discapacidad intelectual como en el apoyo a sus actividades formativas mediante la impartición de clases.

Este compromiso se refleja en la integración de talento sin distinción de nacionalidad, discapacidad, raza o género. A continuación, se presentan los datos comparativos de trabajadores con discapacidad, desglosados por sexo y categoría profesional:

Número de empleados con discapacidad por categoría profesional y sexo	2024				2023			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
<b>Categoría profesional</b>								
<b>DIRECCION</b>	0	0	1	20,00	0	0	1	20,00
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TECNICOS/ADMINISTRATIVOS</b>	3	60,00	1	20,00	3	60,00	1	20,00
<b>Total</b>	3	60,00	2	40,00	3	60,00	2	40,00

*Tabla 13. Empleados con discapacidad por categoría profesional y sexo de 2024 y 2023.*

Al igual que en 2023, en 2024 la Sociedad sigue disponiendo en su plantilla de 5 empleados con discapacidad. Además, tres familias, con un total de cuatro miembros, participan de los servicios ofrecidos en el programa del “Plan Familia”. Con la finalidad de garantizar la igualdad y la diversidad de oportunidades, todos los inmuebles donde se llevan a cabo las actividades de la Sociedad cumplen con la normativa vigente en materia de accesibilidad. Actualmente, no se cuenta con trabajadores que requieran adaptaciones específicas, pero, en tal caso, se analizarían y se tomarían las medidas adecuadas en materia de necesidades de adaptación.

### 3.5. Sociedad del tiempo de trabajo

En Cushman & Wakefield, la duración de la jornada laboral se rige por el Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, que establece un total de 1.772 horas anuales y constituye el único convenio aplicable a la Sociedad. Los trabajadores disfrutan de flexibilidad en los horarios de entrada y salida, además de contar con jornada intensiva los viernes y durante todo el mes de agosto.

#### 3.5.1. Absentismo laboral

El bienestar de los empleados es fundamental para el correcto desarrollo de las operaciones de la Sociedad, ya que impacta positivamente tanto en la plantilla, como en sus familias y la sociedad en general. Por esta razón, la Sociedad lleva a cabo un seguimiento regular de las ausencias, realizado de forma mensual y anual, diferenciando los tipos de ausencia según las causas que las originan. La clasificación de las ausencias se basa en el informe anual de la mutua, distinguiendo entre enfermedad común y accidentes.

Respecto a las ausencias por otros motivos, distintos de maternidad, como paternidad o bajas médicas, no se realiza un control sistemático o medición precisa. Estas ausencias se gestionan a través de una herramienta accesible para todos los empleados, donde se solicitan, justifican y conceden conforme a cada situación particular.

A continuación, se muestran los datos relacionados con el absentismo dentro de la Sociedad:

Número de horas de absentismo registradas durante el ejercicio para el total de empleados <sup>5</sup>	2024				2023			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
	5.033	80,75	1200	19,25	7.719	88,63	990	11,37
<b>Total</b>	<b>6.233</b>				<b>8.709</b>			

Tabla 14. Número de horas de absentismo por sexo de 2024 y 2023.

Se observa un descenso en las horas de absentismo durante 2024 con respecto al año anterior. Cabe destacar que el absentismo en la Sociedad se atribuye exclusivamente a períodos de baja por enfermedad, por lo que no existen medidas internas que influyan directamente en su incidencia.

### 3.5.2. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación por parte de la Sociedad

Para velar por el bienestar de su equipo, la Sociedad considera fundamental gestionar adecuadamente la organización del trabajo mediante la implementación de diversas iniciativas. La Sociedad pone especial atención en aspectos como la conciliación, la flexibilidad, la corresponsabilidad y la desconexión digital, adaptándose a las variadas necesidades y realidades internas.

La conciliación se facilita gracias a un conjunto de políticas que abarcan la flexibilidad laboral, el trabajo remoto y la reciente Política de desconexión digital, la cual fue aprobada en marzo de 2024.

Gracias a estas medidas, la política flexible y el trabajo a distancia contribuyen a mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional, al tiempo que reducen los tiempos de desplazamiento. Además, el teletrabajo favorece que los empleados que trabajan desde casa aumenten su productividad y organicen mejor su jornada.

Los permisos parentales se gestionan conforme a lo establecido en el convenio, con total flexibilidad para adaptarse a las necesidades individuales de cada caso. Aunque anteriormente se había observado un aumento en las horas de permiso parental solicitadas por hombres (debido al incremento de padres beneficiarios y a la tendencia de fraccionar las semanas, en contraste con la preferencia de las mujeres por disfrutar del permiso de forma continua), en el último año se ha registrado un descenso general en el uso de estos permisos. Este cambio no responde a una menor acogida del derecho, ya que el 100% de los empleados que devengan el permiso parental se acogen al mismo, sino simplemente a una reducción en el número de nacimientos con respecto al año anterior. Cabe señalar que el 71 % de la plantilla se encuentra en el rango de edad de 30 a 50 años, etapa en la que generalmente se concentran estos permisos. Se ha observado que los hombres tienden más a separar las semanas, mientras que las mujeres suelen tomar el permiso parental de forma continua.

En la siguiente tabla, se refleja el número y porcentaje de empleados de la plantilla que han contado con derecho a permiso parental en 2024, así como el dato comparativo del ejercicio anterior, desagregado por sexo:

<sup>5</sup>Horas de absentismo: total de horas de ausencia del puesto de trabajo por bajas médicas, tanto contingencias comunes como profesionales (en relación con las horas laborables)..

Número de horas de permiso parental por sexo	2024				2023			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
	3.840	55,05	3135	44,95	2.754	33,29	5.519	66,71
<b>Total</b>	6.975				8.273			

Tabla 15. Número de horas y porcentaje de empleados de la plantilla que se han beneficiado del derecho a permiso parental por sexo en 2024 y 2023.

### 3.6. Seguridad y Salud Laboral

La Sociedad se compromete a proteger a sus empleados, promoviendo su bienestar y salud laboral mediante la reducción de riesgos y la adecuada asignación de recursos para llevar a cabo actividades preventivas.

Para asegurar una formación adecuada en Prevención de Riesgos Laborales, la Sociedad imparte cursos a las nuevas incorporaciones y, cada cuatro años, extiende esta formación a toda la plantilla, contando con el apoyo del proveedor externo CUALTIS. Anualmente, se elabora un informe que analiza el número de empleados capacitados, las formaciones realizadas y las pendientes de impartir.

Como complemento a estas acciones, en 2024 (y en línea con las acciones del ejercicio de 2023) 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 CUALTIS.

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 2024, 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 a diferencia del ejercicio de 2023, en el que se llevaron a cabo el 95% de las revisiones. 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.

#### 3.6.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La Sociedad se fija como meta la promoción y el constante mejoramiento de las condiciones laborales en todos sus centros, con el propósito de incrementar la protección de la seguridad y salud de sus empleados. Para lograrlo, ha contratado un servicio externo de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) mediante la empresa CUALTIS, especializada en ofrecer servicios de prevención eficaces y de alta calidad. Con el objetivo de asegurar la prevención de accidentes y mantener un entorno de trabajo seguro, la compañía pone a disposición de sus empleados un Procedimiento de Salud y Seguridad, complementado con acciones de seguimiento y promoción en esta materia.

### 3.6.2. 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% de su plantilla.

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

Número de accidentes por sexo	2024				2023			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
	0	0	3	100,00	2	66,67	1	33,33
<b>Total</b>	<b>3</b>				<b>3</b>			

La accidentabilidad en la Sociedad se mantiene en niveles muy bajos, con el mismo número de accidentes que en el ejercicio anterior. Esto refleja la continuidad en el esfuerzo de la empresa en materia de formación en prevención de riesgos laborales y el compromiso sostenido con la seguridad en el trabajo. En 2024, de los 3 accidentes registrados, 3 fueron con reposo o necesitaron baja médica.

A continuación, se detallan los índices de frecuencia<sup>1</sup> y gravedad<sup>2</sup> desagregados por año y sexo:

Indicadores de Seguridad y Salud	2024		2023	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Índice de Frecuencia <sup>6</sup>	0	4,86	3,32	0
Índice de Gravedad <sup>7</sup>	0	0,10	0,016	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0
Número de fallecimientos	0	0	0	1

Tabla 17. Índice de frecuencia y gravedad de los accidentes laborales por sexo en 2024 y 2023.

### 3.7. Sociedad del diálogo social

La Sociedad dispone de un convenio colectivo para regular los aspectos relacionados con la gestión de sus empleados. Independientemente de su modalidad contractual o categoría de grupo profesional, este convenio se aplica a todos los trabajadores que prestan servicio bajo la dependencia y por cuenta de la Sociedad.

<sup>6</sup>Este índice representa el número de accidentes ocurridos por cada millón de horas trabajadas. Cálculo del Índice de Frecuencia =  $(N.^{\circ} \text{ accidentes con reposo} + \text{ fatales}) / (N.^{\circ} \text{ total de horas trabajadas}) * 1.000.0000$ ; siendo el  $N.^{\circ}$  total de horas trabajadas teóricas según convenio.

<sup>7</sup>Índice de Gravedad:  $n.^{\circ}$  de jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja  $* 1.000 / n.^{\circ}$  total de horas efectivamente trabajadas.

En materia de derechos laborales, la Sociedad no cuenta con comités de empresa, ni representantes de trabajadores afiliados a sindicatos. Sin embargo, entre los valores de la Sociedad se enmarca el respeto por el derecho de sindicación, asociación y de negociación colectiva. Asimismo, se compromete a fomentar relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y, en caso de existir representantes, 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 2024 es de 348 y en 2023 de 340, 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	2023
Nº de empleados	348	340

Tabla 18. Número de empleados cubiertos por convenio colectivo en 2024 y 2023.

### 3.8. Formación

En la Sociedad se considera que la formación y el desarrollo de los empleados son elementos esenciales para alcanzar el éxito organizacional. Por esta razón, la Sociedad implementa políticas formativas adaptadas a las particularidades y recursos de cada área, facilitando el acceso de los empleados a programas tanto generales como especializados. Estos programas están diseñados para proporcionar la capacitación necesaria que permita a los profesionales desempeñar sus funciones con eficacia, generar valor y fomentar la mejora continua, asegurando así un crecimiento profesional adecuado.

#### 3.8.1. Políticas implementadas en el campo de la formación

La Sociedad ha establecido un Plan de formación que responde a las necesidades detectadas entre sus empleados, en el que se especifican las acciones formativas impartidas. Destaca especialmente la “Política de Formación”, que subraya la importancia estratégica que la empresa otorga al desarrollo y capacitación del personal, tanto para potenciar sus competencias en el puesto actual como para favorecer su progreso profesional dentro de la Sociedad.

El Plan de Formación correspondiente a 2024 incluye formaciones que se imparten de manera regular. A continuación, se muestran las formaciones que se han impartido tanto en este ejercicio como en el anterior:

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

Asimismo, en 2024 los empleados de la Sociedad han atendido nuevas formaciones que se alinean con las tendencias actuales, las siguientes iniciativas implementadas por la Compañía:

- Formación Data Science 2024-MBIT
- Formación Diversidad – Formación E21REDI – Gestión Diversidad LGTBIQ

### 3.8.2. Cantidad total de horas de formación por categoría profesional

En la Sociedad, el desarrollo profesional constante es un pilar estratégico para fomentar la innovación y mejorar la competitividad organizacional. La Sociedad dispone de un modelo de formación robusto y transversal, que se extiende a todos los niveles y categorías profesionales.

Durante el año 2024, este compromiso con el aprendizaje continuo se ha reforzado notablemente, alcanzando, aproximadamente, un total de 5.300 horas de formación impartidas al conjunto de la plantilla. Esta cifra supone un crecimiento de unas de 800 horas en comparación con el año anterior (aproximadamente, 4.500 horas en 2023), reflejo del impulso que la Sociedad otorga a la capacitación como herramienta de progreso y adaptación en un entorno cambiante.

Número de horas de formación por categoría profesional y sexo	2024				2023			
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
<b>Categoría profesional</b>								
<b>DIRECCION</b>	446,50	8,57%	602,50	11,56	332	7,16	563	12,14
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>	148,50	2,85	113,50	2,17	140	3,01	105	2,26
<b>TECNICOS/ADMINISTRATIVOS</b>	2201,25	42,23	1700,50	32,62	2317	49,91	1185	25,52
<b>Total</b>	2796,255	53,65	2416,25	46,35	2789	60,08	1853	39,92

Tabla 19<sup>8</sup>. Número de horas formativas por categoría profesional y sexo en 2024 y 2023.

Destaca que el número de horas de formación es superior en mujeres que en hombres (siendo casi un 54% en mujeres frente a un 46% en hombres), esto se debe a que el número de mujeres en plantilla es superior al de hombres. No obstante, este año muestra un mayor equilibrio en comparación con el anterior.

La formación impulsada por la empresa durante 2024 ha puesto un especial énfasis en los perfiles técnicos y administrativos, con una atención destacada a la capacitación de mujeres, tal como ya se venía promoviendo en 2023. Este enfoque busca apoyar su desarrollo profesional y asegurar el desempeño óptimo de sus responsabilidades.

Asimismo, se resalta que un 20% del total de las horas formativas se ha destinado a personas con cargos directivos. Esta inversión en liderazgo reafirma el compromiso de la Sociedad con el fortalecimiento de sus equipos gestores y el desarrollo de competencias estratégicas en la alta dirección.

### 3.9. Igualdad y medidas adoptadas para promover el empleo

La Sociedad ha adoptado una serie de políticas que refuerzan su compromiso con la igualdad de género y la conciliación, impulsando un entorno laboral justo y equitativo. Estas políticas reflejan la voluntad de la Sociedad de garantizar el mismo trato y las mismas oportunidades para mujeres y hombres, en línea con lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva.

El principio de igualdad también está integrado en el Código de Conducta Empresarial, lo que asegura su aplicación transversal en todos los niveles de la Sociedad. Como parte de esta estrategia, se han implementado medidas específicas que incorporan la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción interna. Esta visión inclusiva se ve reflejada en la composición de la plantilla, donde las mujeres representan prácticamente el 55 % del total de la plantilla.

<sup>8</sup>La Tabla 17 no incluye las horas de formación de las personas que en la fecha de elaboración del informe no estaban ya activamente en la empresa.

Además, la Sociedad apuesta por la sensibilización y formación continua de sus profesionales en materia de igualdad. Entre las acciones formativas desarrolladas destaca un curso específico sobre diversidad, impartido a toda la plantilla, como parte de su esfuerzo por fomentar una cultura organizativa inclusiva y respetuosa con la diversidad.

La Sociedad sigue trabajando en la elaboración e instauración del Plan de Igualdad y de la Política LGTBI, de forma que se regulen todas aquellas políticas y medidas en materia de igualdad de género y prevención de las acciones de discriminación. Además, la Sociedad cuenta con un protocolo de acoso laboral que abarca no solo situaciones vinculadas al género, sino cualquier tipo de discriminación. De igual manera, la política de no discriminación tiene un enfoque amplio, incluyendo y protegiendo todas las formas de diversidad.

#### 3.9.1. 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 se encuentran en el centro de la cultura corporativa. Para reforzar estos valores, la Sociedad cuenta con un Código de Conducta Empresarial y un Protocolo específico para actuar frente al acoso en el entorno laboral, que definen claramente las normas éticas y de comportamiento esperadas de todos los profesionales.

El compromiso de la Sociedad con la protección de la dignidad de las personas se traduce en la promoción activa de un entorno laboral libre de comportamientos ofensivos o inadecuados. Cualquier forma de acoso (ya sea de carácter verbal, físico, sexual o moral) está completamente prohibida. La Política Global contra el acoso y la discriminación refuerza este principio, incluyendo mecanismos accesibles para reportar cualquier situación preocupante. Entre ellos se encuentran canales de comunicación con los responsables jerárquicos, Recursos Humanos y el canal ético habilitado tanto por teléfono como por la web corporativa.

Durante 2023 y 2024, no se han registrado denuncias en relación con comportamientos de acoso a través de estos medios.

Adicionalmente, la Sociedad se adhiere a una Política Global de Derechos Humanos, mediante la cual el Grupo reafirma su compromiso con los principios recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas. En línea con esta política, se trabaja para garantizar que la conducta de los empleados se ajuste a valores de respeto, equidad y colaboración. Supervisores y responsables de equipo deben actuar de forma proactiva ante cualquier indicio de conducta inapropiada, promoviendo un clima organizacional seguro y basado en la confianza y el respeto mutuo.





### 4. Lucha contra la corrupción y el soborno

#### 4.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El cumplimiento normativo se consolida como uno de los pilares esenciales que garantizan la realización de todas sus operaciones conforme a la legalidad vigente y a los principios éticos que rigen la conducta de la Sociedad.

Con el objetivo de reforzar este compromiso, el Grupo Cushman & Wakefield cuenta con un Código de Conducta Empresarial que fue actualizado en octubre de 2024. Este documento recoge los valores fundamentales y directrices que definen el comportamiento esperado dentro de la Sociedad, integrando además medidas específicas para prevenir prácticas como el soborno y la corrupción. El sistema de cumplimiento tiene un enfoque global, compartido por todo el Grupo, e incorpora adaptaciones locales para asegurar su efectividad a nivel nacional.

Tanto el Código de Conducta como la Política Global de Integridad para Proveedores y Vendedores buscan promover el cumplimiento legal entre empleados y colaboradores externos, estableciendo un marco de integridad para las relaciones profesionales, y evitando conductas que pudieran estar vinculadas con delitos como la corrupción. En línea con estos principios, el *Global Code of Business Conduct* también contempla el cumplimiento estricto de las leyes antitrust, que regulan la conducta empresarial para garantizar una competencia justa en el mercado. La compañía prohíbe expresamente cualquier acuerdo con competidores que puedan distorsionar la libre competencia, como la fijación de precios, el reparto de mercados o el intercambio de información confidencial. Estas prácticas, además de ser contrarias a los valores del Grupo, pueden constituir infracciones legales graves. 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 está en constante evolución, adaptándose a los cambios regulatorios y fortaleciendo los mecanismos de control interno. En línea con esta evolución, la Sociedad está implementando un Modelo de Prevención de Riesgos Penales alineado con las mejores prácticas internacionales. Este modelo tiene como objetivo principal detectar y evaluar áreas de riesgo, desarrollar protocolos preventivos y asegurar que las normas legales y corporativas se cumplan de forma efectiva.

Adicionalmente, la Sociedad cuenta con un Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales (con actualización pendiente en 2025) y está elaborando un Manual de Prevención de Delitos. Estos documentos, junto con un nuevo plan de formación ajustado a las necesidades específicas de cada departamento, permitirán mejorar la capacitación interna y garantizar la adecuación continua a las exigencias legales, además de establecer los pasos a seguir antes de formalizar contratos o colaborar con terceros, evitando relaciones comerciales con entidades vinculadas a actividades ilícitas como el blanqueo de capitales, el terrorismo o la corrupción.

Para asegurar el cumplimiento y detectar posibles desviaciones, el Grupo Cushman & Wakefield dispone del Canal Ético (*Ethics Point*), además de una Política Global de denuncias internas (*whistleblowing*), que ha sido adaptada a los requisitos establecidos por la Ley 2/2023. Esta herramienta permite reportar infracciones del Código de Conducta o comportamientos que puedan constituir delitos. Durante el año 2024, no se han registrado denuncias relacionadas con casos de corrupción o soborno a través de este canal.

Adicionalmente, se realizan evaluaciones de riesgos periódicas en el marco de las obligaciones de la Sociedad en materia de prevención de blanqueo de capitales, y se establecen los controles y mecanismos de seguimiento adecuados para prevenir y mitigar los riesgos relativos a la corrupción y el soborno en las relaciones comerciales presentes y futuras. En este contexto, se han llevado a cabo una Auditoría Interna, un Informe de Experto Externo y una auditoría integral del Sistema de Compliance, cuyos respectivos Planes de Remedio han sido aprobados y se encuentran en proceso de seguimiento para garantizar su efectiva implementación. La Política Global Anticorrupción de Cushman & Wakefield establece con claridad qué actividades pueden considerarse aceptables y cuáles requieren una revisión específica, especialmente en lo que respecta a obsequios, invitaciones, donaciones o pagos relacionados con funcionarios públicos. Esta política proporciona un marco de actuación que permite prevenir conductas delictivas y establece los mecanismos de control interno necesarios para validar este tipo de gastos. En este sentido, el Director Regional de Cumplimiento Normativo desempeña un papel fundamental en la supervisión y autorización de estas actividades.

En paralelo, todas las operaciones llevadas a cabo por el Grupo están alineadas con la Política Global sobre Sanciones Económicas, orientada a prevenir vínculos con el terrorismo o el narcotráfico. Antes de iniciar relaciones comerciales, y de forma periódica a lo largo del tiempo, se realizan comprobaciones sistemáticas utilizando la Lista SDN (*Specially Designated Nationals*) de la Oficina de Control de Activos Extranjeros (OFAC), que recoge individuos, entidades y países sujetos a sanciones por su vinculación con actividades ilícitas.

Además, el Grupo pone a disposición de su personal un canal específico de denuncias, la Línea Ética, gestionada por un proveedor externo (*Ethics Point*), a través del cual cualquier persona puede comunicar de forma anónima cualquier irregularidad o incumplimiento detectado en el desarrollo de sus funciones.

### 4.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

El blanqueo de capitales constituye una preocupación creciente a nivel internacional, debido al impacto de organizaciones criminales implicadas en actividades como el narcotráfico, el terrorismo y otras formas de delincuencia organizada. Estas prácticas delictivas han llevado a la comunidad global a intensificar sus esfuerzos de prevención y control.

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 Financiación del Terrorismo (PBC&FT). Por ello, ha implementado los recursos necesarios, junto con herramientas y procedimientos de control interno, orientados a mitigar los riesgos asociados a estas prácticas y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente.

La Sociedad ha llevado a cabo una revisión integral de su Sistema de Prevención de Delitos mediante una auditoría externa durante el año 2024, enfocada en identificar áreas de mejora, particularmente en el Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales (PBC). Como resultado, se han implementado diversas mejoras que están pendientes de aprobación por parte del Órgano de Control Interno (OCI) y de Consejo de Administración.

En añadido, durante 2024, la Sociedad ha puesto especial énfasis en la capacitación del personal y en la optimización de los contenidos y tipologías de formación en cada departamento. Además, se ha reforzado la formación en materia de PBC a nivel Grupo, con un seguimiento específico a nivel local que complementa el realizado a nivel general.

En este contexto y de conformidad con lo establecido en la normativa local española, Cushman & Wakefield dispone de un Órgano de Control Interno para gestionar y mitigar los riesgos de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (BC/FT). Asimismo, ha designado un Representante ante el SEPBLAC, un Autorizado ante el SEPBLAC y cuenta con un Manual de PBC/FT, mencionado anteriormente, que detalla los controles implementados para prevenir dichos riesgos. A ello se suma una unidad técnica especializada en PBC/FT, encargada de velar por el cumplimiento normativo.

En línea con su compromiso con la responsabilidad social, la Sociedad ha incorporado en su Código de Conducta Empresarial el cumplimiento riguroso de todas las leyes aplicables en materia de blanqueo de capitales, extendiendo dicho compromiso a terceros, incluidos los clientes.



### 4.3. Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los deberes de vigilancia y prevenir la comisión de posibles ilícitos, la Sociedad dispone de una Política Global contra el soborno y la corrupción que establece los procedimientos aplicables en materia de donaciones benéficas y patrocinios. Dichos procedimientos requieren, además, la validación conforme a la Delegación de Autoridad correspondiente, así como a lo dispuesto en la Política Global sobre Contribuciones Benéficas y Patrocinios, vigente 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 algunas de ellas las siguientes:

- Fundación Adecco: 21.600€
- Fundación Prodis: 3.000€
- Fundación Gmp: 3.000€





## 5. Información sobre la sociedad y el desarrollo sostenible

Desde su adopción en 2015, la Agenda 2030 se ha basado en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que incluyen 169 metas concretas y requieren la colaboración conjunta de los sectores público y privado. Estos objetivos abordan retos globales como la erradicación de la pobreza, la protección del medio ambiente y el fomento de un desarrollo urbano sostenible, entre otros.

Con menos de diez años para alcanzar estas metas, los ODS han ganado una importancia creciente en la sociedad actual, impulsando la participación activa de gobiernos, empresas y ciudadanos, y exigiendo respuestas rápidas para cumplir con este plan global.

El Grupo ha incorporado los ODS de manera integral en su modelo de negocio y estrategia corporativa, reflejando su compromiso con la responsabilidad social empresarial. De esta forma, contribuye de manera transversal a varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, reforzando su implicación con la agenda global.



## 5.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

Durante 2024, la Sociedad ha desarrollado diversas acciones orientadas a la sensibilización y promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En este sentido, se han llevado a cabo iniciativas que reflejan el compromiso de la Sociedad con la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y sostenible.

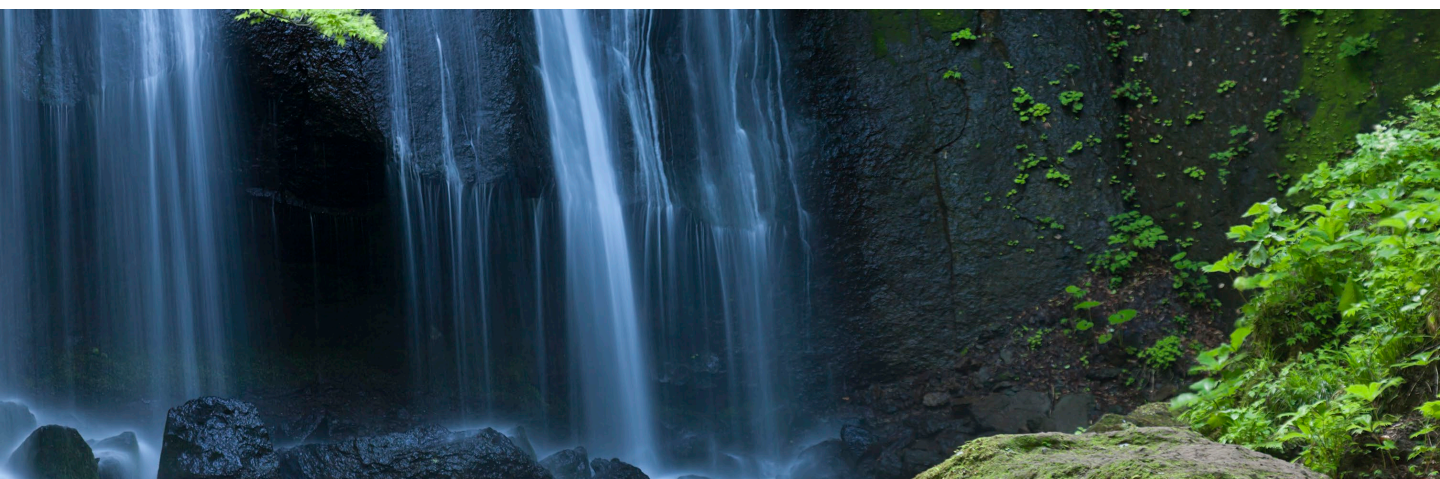
Como resultado del diálogo continuo con sus grupos de interés, y reconociendo el impacto que sus actividades generan especialmente en los ámbitos económico y social, la Sociedad ha promovido proyectos enfocados en la igualdad de género, la salud y el bienestar, la transformación de ciudades sostenibles, la acción por el clima, educación de calidad, trabajo decente y crecimiento económico, reducción de las desigualdades y alianzas para lograr los objetivos, contribuyendo directamente a los ODS vinculados a estos desafíos.

A pesar del contexto de incertidumbre global, la Sociedad ha reafirmado su compromiso con la generación de valor sostenible en todas sus operaciones, procurando beneficiar no solo a sus empleados, clientes, proveedores e inversores, sino también a las comunidades donde desarrolla su actividad.

Como parte de este compromiso, la Sociedad ha realizado donaciones a diversas entidades que impulsan el desarrollo sostenible en el ámbito social, entre las cuales se encuentran:

- Fundación Adecco
- Asociación Barcelona Global
- Fundación Migranodearena
- Fundación Privada Projecte Aura
- Fundación Prodis
- Fundación Apsuria
- Fundación Gmp

Estas contribuciones 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 2024 en el marco de los ODS:



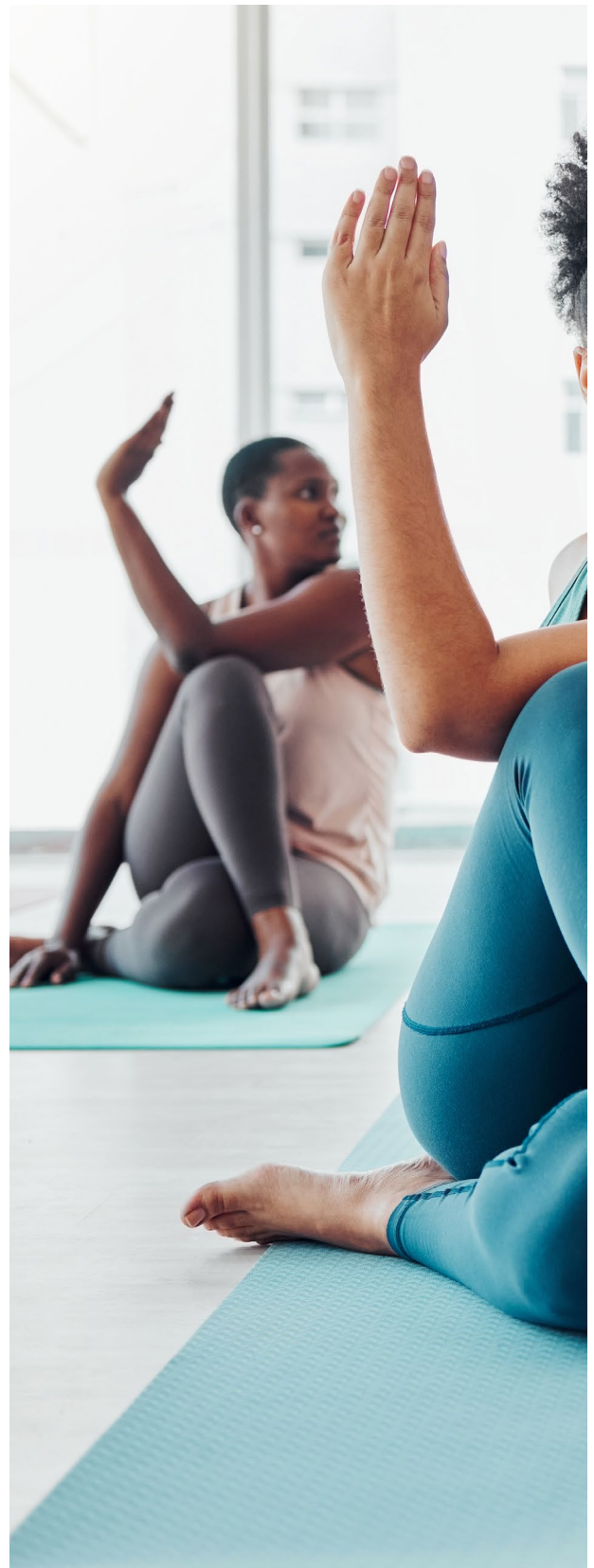
## Salud y bienestar

- **Acciones y logros:** En línea con el ODS 3 (Salud y bienestar), la Sociedad ha continuado fortaleciendo 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 impulsa actividades saludables orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, entre las que destacan las sesiones mensuales de yoga en las oficinas de Madrid y Barcelona, así como la distribución semanal de fruta gratuita en ambas sedes. Además, en marzo de 2024, se implementó formalmente la política de desconexión digital, con el objetivo de promover el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Desde una perspectiva técnica, se ha desarrollado la herramienta *GREEN DESIGN*, fruto de la colaboración entre los equipos de *Project and Development Services (PDS)* y Sostenibilidad. Esta herramienta asegura que todos los nuevos proyectos de diseño de espacios integren criterios de salud y confort para los ocupantes, fomentando ambientes laborales más saludables.

En cuanto a los servicios ofrecidos a clientes, la Sociedad también apoya la obtención de la certificación WELL, orientada a mejorar el bienestar en los espacios de trabajo mediante estándares en calidad del aire, acceso a agua potable, alimentación saludable, actividad física, salud mental, y materiales responsables.

Asimismo, el respaldo a la Fundación Apsuria, 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.



## Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad.

- *Acciones y logros:* La aportación de la Sociedad a la Fundación Prodis apoya el ODS 4 (Educación de calidad). Esta entidad trabaja para que personas con discapacidad intelectual puedan acceder a formación adaptada, empleo y actividades que fomenten su desarrollo personal, mejorando su integración social.

## Equidad de oportunidades entre hombres y mujeres sin distinción de género.

- *Acciones y logros:* La Sociedad mantiene un firme compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, alineado con el ODS 5 (Igualdad de género). Este compromiso se refleja en la integración de principios específicos en su Código de Conducta Empresarial, así como en la implantación de un protocolo contra el acoso que garantiza un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas.

Actualmente, se sigue trabajando en la elaboración de un Plan de Igualdad específico, centrado en la equidad de género, que complementará las políticas ya existentes. Paralelamente, se ha implementado un sistema de análisis y promoción con enfoque de género, que permite identificar posibles brechas y asegurar procesos de desarrollo profesional equitativos. Estos esfuerzos se traducen en una plantilla diversa en la que las mujeres representan una proporción mayoritaria, lo que refleja el impacto positivo de las políticas adoptadas.



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 ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) a través de una donación a la Fundación Adecco, entidad que trabaja por la inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión, como personas con discapacidad, mayores de 45 años o mujeres en situación vulnerable.



Reducir las desigualdades en el acceso al empleo.

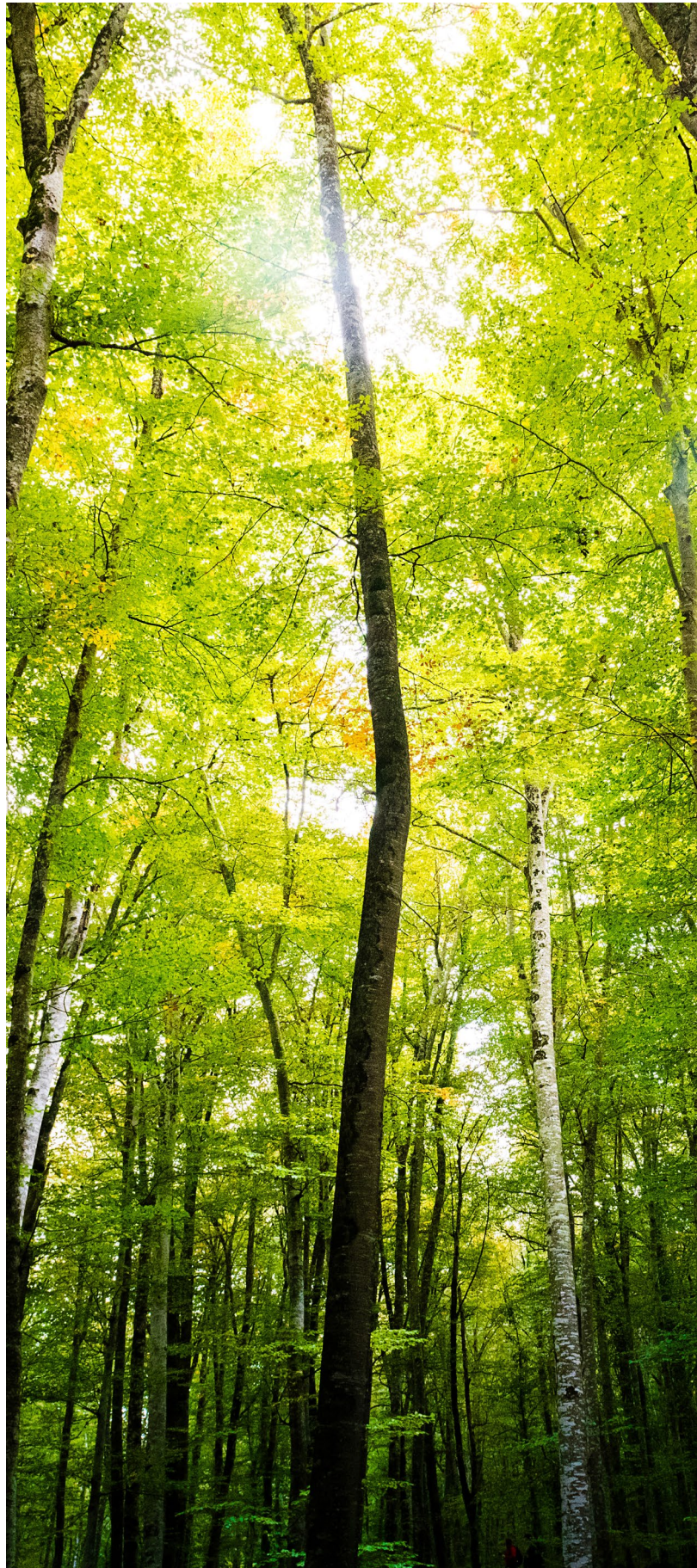
- *Acciones y logros:* La Sociedad ha reforzado su compromiso con el ODS 10 (Reducción de las desigualdades) a través de donaciones a la Fundación Privada Projecte Aura y la Fundación Gmp. Mientras que Projecte Aura se enfoca en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual mediante programas de formación y apoyo individualizado, la Fundación Gmp impulsa proyectos que mejoran la calidad de vida de personas con daño cerebral adquirido y discapacidad intelectual, promoviendo su integración en la sociedad. Ambas iniciativas contribuyen activamente a crear entornos más justos, diversos e inclusivos.



## Ciudades y comunidades sostenibles

- *Acciones y logros:* Dado su papel clave en el sector inmobiliario, la Sociedad tiene la capacidad de influir significativamente en la sostenibilidad de las ciudades y comunidades donde opera. Conscientes de ello, han desarrollado una oferta integral de servicios orientados a mejorar el desempeño medioambiental del entorno construido. Entre estos se incluyen planes de descarbonización, estudios de riesgos climáticos, certificaciones ambientales, análisis de costes de vida, diseño sostenible y asesoramiento para la alineación con la Taxonomía de la UE, dirigidos tanto a inversores como a ocupantes de edificios.

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



## 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 Inspire Environmental, 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 2024, se impulsaron nuevas medidas para reducir el impacto ambiental, como el uso de energía 100 % renovable en las oficinas de Madrid y Barcelona tras el cambio de proveedor eléctrico. También se ha puesto en marcha un plan de comunicación interna enfocado en fomentar hábitos sostenibles entre los empleados, complementado con iniciativas como el boletín PLANET-A NEWSLETTER, encuentros interdepartamentales Green Coffees, y un concurso fotográfico para sensibilizar sobre los efectos del cambio climático.

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.

## Fortalecer alianzas para lograr objetivos sostenibles comunes.

- **Acciones y logros:** A través de su apoyo a la Fundación Migranodearena, la Sociedad colabora con el ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos). Esta plataforma de crowdfunding social fomenta la participación ciudadana en causas solidarias y canaliza recursos hacia cientos de proyectos impulsados por ONG, empresas y personas comprometidas.



### 5.1.1. Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

La Sociedad desarrolla una estrategia de compromiso sólido con las comunidades donde opera, buscando generar un impacto económico y social sostenible que esté alineado con su actividad empresarial. En este sentido, en España la Sociedad crea más de 300 empleos directos, además de fomentar el empleo indirecto y contribuir al desarrollo económico local.

Además, la contribución de la Sociedad no se limita únicamente al pago del impuesto sobre sociedades, sino que incluye también otras cargas fiscales locales, aportaciones a la seguridad social y donaciones a organizaciones sin ánimo de lucro, como se detalló en el apartado 5.1.

Para reforzar su vinculación con la comunidad, la Sociedad ofrece un canal de contacto en su página web, donde cualquier persona u organización interesada puede comunicar sus inquietudes o sugerencias directamente a la Sociedad.

### 5.1.2. Acciones de asociación o patrocinio

Cushman & Wakefield considera que la manera más efectiva de contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030 es a través de la cooperación activa con entidades públicas y privadas. Esta colaboración permite intercambiar conocimiento, detectar retos comunes y desarrollar iniciativas conjuntas alineadas con la actividad de la Sociedad y los principios de sostenibilidad.

En línea con este enfoque, la Sociedad participa en una red amplia de asociaciones y plataformas sectoriales que integran criterios de Sostenibilidad en su modelo de negocio. Estas colaboraciones refuerzan el compromiso de la Sociedad con un desarrollo económico, social y medioambiental equilibrado, además de contribuir a fortalecer 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:** esta asociación empresarial privada agrupa a los principales actores del distrito 22@Barcelona, incluyendo grandes corporaciones, universidades, centros tecnológicos, pymes y startups. Sus actividades contribuyen al desarrollo de talento vinculado a la tecnología y la innovación, impulsan la creación de empleo cualificado, apoyan proyectos de investigación y promueven soluciones sostenibles y regeneración urbana. Asimismo, facilitan la adopción de tecnologías limpias y el establecimiento de alianzas estratégicas que fomentan un modelo de crecimiento sostenible.

- **Barcelona Global:** Barcelona Global es una asociación privada, independiente y sin ánimo de lucro, integrada por empresas, centros de investigación, universidades, escuelas de negocio, instituciones culturales y profesionales comprometidos con el desarrollo económico y social de Barcelona. Su objetivo es posicionar la ciudad como un referente global para el talento de impacto y la actividad económica. Promueve propuestas estratégicas para el futuro de la ciudad, fomenta el compromiso de la sociedad civil y canaliza proyectos de colaboración público-privada. A través de su red internacional y local, impulsa iniciativas en ámbitos como la innovación, el emprendimiento, la investigación y la sostenibilidad urbana, actuando como una voz independiente orientada a la acción.

- **APD (Asociación para el Progreso de la Dirección):** APD se trata de una Sociedad empresarial independiente y sin ánimo de lucro, orientada a fortalecer la formación, el conocimiento y las redes profesionales de los directivos en España. Con más de 68 años de trayectoria, su misión es impulsar el desarrollo sostenible y la modernización del tejido empresarial a través de la información, la capacitación directiva y el networking. APD cuenta con más de 3.200 empresas asociadas y organiza anualmente más de 900 actividades que promueven el intercambio de ideas, el liderazgo empresarial y la generación de valor en entornos de gestión. Su cobertura es nacional, con presencia en todas las Comunidades Autónomas, y su visión se orienta a consolidarse como un hub global de conocimiento empresarial y referente en gestión de personas, diversidad y sostenibilidad corporativa.
- **AmChamSpain (Cámara de Comercio de EE. UU. en España):** institución apolítica y sin ánimo de lucro fundada en 1917, que actúa como plataforma de networking y representación empresarial entre España y Estados Unidos. Con más de 270 empresas asociadas, representa alrededor del 26% del PIB español y más de un millón de empleos directos e indirectos. Forma parte de la red global de AmChams vinculada a la US Chamber of Commerce, la principal patronal empresarial estadounidense. Su objetivo es fomentar las relaciones comerciales y de inversión entre ambos países, así como apoyar la competitividad e internacionalización de las empresas españolas. Además, AmChamSpain se posiciona como agente activo en la adaptación del tejido productivo a los nuevos desafíos tecnológicos, sociales y geopolíticos.
- **RICS (Royal Institution of Chartered Surveyors):** es una institución profesional líder a nivel mundial que trabaja en interés público para promover el conocimiento, mantener estándares de calidad y fomentar el desarrollo profesional presente y futuro. Con más de 150 años de trayectoria, RICS agrupa a más de 130,000 miembros y candidatos en más de 140 países, especializados en el desarrollo y gestión de terrenos, bienes raíces, construcción e infraestructuras. La Sociedad regula de manera independiente a sus profesionales y firmas acreditadas, generando confianza entre clientes y consumidores. Además, RICS ofrece datos e informes fiables que orientan a gobiernos y responsables de políticas públicas, impulsando cambios sociales positivos y mercados sólidos. Sus miembros contribuyen a mejorar la calidad de vida, apoyar a las sociedades y dinamizar las economías.
- **ITH (Instituto Tecnológico Hotelero):** es el centro de innovación de referencia en el sector hotelero y turístico, adscrito a la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT). Fundado hace más de 20 años, tiene como misión impulsar la competitividad, rentabilidad, sostenibilidad y eficiencia del sector mediante la aplicación de nuevas tecnologías y modelos de gestión. Desarrolla proyectos nacionales e internacionales en áreas como la digitalización hotelera, eficiencia energética, innovación en operaciones y sostenibilidad. También promueve la formación sectorial y organiza eventos especializados, como ITH Innovation Summit o FiturtechY. ITH colabora con empresas tecnológicas líderes y es miembro de plataformas estratégicas como Thinktur o la Red de Destinos Turísticos Inteligentes (Red DTI).
- **Mesa del Turismo:** es una asociación empresarial y profesional sin ánimo de lucro, creada en 1986, que agrupa a destacados líderes, empresas y profesionales del sector turístico español. Su misión es fortalecer el turismo como motor económico y social, promoviendo la sostenibilidad, innovación y competitividad del sector. La Mesa del Turismo actúa como un foro de diálogo permanente entre actores clave y colabora con administraciones públicas para influir en políticas turísticas. Desarrolla estudios sectoriales y participa en eventos como FITUR, buscando consolidar la posición de España como destino turístico global de referencia.

## 5.2. Subcontratación y proveedores

El Grupo Cushman & Wakefield cuenta con una Política Global de Compras que se aplica de manera obligatoria en todas sus filiales, empleados, proveedores y clientes, en ausencia de políticas regionales o específicas por la línea de negocio. Esta política establece directrices claras para la adquisición de bienes y contratación de servicios, garantizando siempre el respeto a normas éticas y de conducta. Por ello, todas las operaciones con proveedores y terceros deben ajustarse tanto al Código de Conducta Empresarial Global del Grupo Cushman & Wakefield como a la Política Global de Integridad de Proveedores, basadas en principios de integridad, respeto a los derechos humanos, promoción de buenas prácticas laborales, salud y seguridad en el trabajo, y gestión ambiental responsable. Para reforzar estos compromisos, se incorporan cláusulas específicas en los contratos con proveedores que aseguran el cumplimiento de dichos estándares éticos.

En cuanto al sistema de gestión, la Sociedad mantiene un Sistema de Gestión Integrado conforme a las normas UNE-EN ISO 9001:2015 del cual se informa a proveedores y subcontratistas para que conozcan y respeten los requisitos de calidad establecidos. La contratación de servicios y la compra de bienes se realizan bajo condiciones que garantizan el cumplimiento de estos estándares.

Anualmente, la Sociedad lleva a cabo una evaluación sistemática de proveedores y subcontratistas basada en criterios como la calidad del servicio o producto, la relación calidad-precio, la puntualidad en las entregas y la implementación de buenas prácticas ambientales. 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.

Asimismo, para iniciar una relación comercial, todos los proveedores y subcontratistas deben estar homologados, siguiendo procesos internos que incluyen la validación de documentación y la incorporación en los sistemas de gestión de la Sociedad. En línea con esta práctica, la entidad matriz emplea una plataforma internacionalmente reconocida para la evaluación del cumplimiento normativo de nuevos proveedores. En caso de detectar alguna incidencia, se deriva al equipo de cumplimiento para su análisis y la aplicación de las medidas correctivas necesarias.

A continuación, se muestra la tabla de evaluación de proveedores y las cuestiones que se evalúan a fecha de 31 de diciembre de 2024:

EVALUACIÓN INICIAL							
CÓDIGO	PROVEEDOR	PERSONA CONTACTO	PRODUCTO /SERVICIO	CONTACTO: TLF., EMAIL	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	FECHA DE ALTA	HOMOLOGACIÓN INICIAL/PRUEBAS
EVALUACIÓN CONTINUA AÑO 2023							
FECHA	RAPIDEZ EN SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	CALIDAD DEL SERVICIO	PRECIO	PUNTUALIDAD EN LAS ENTREGAS	NO CONFORMIDAD	HOMOLOGACIÓN	BAJA/MOTIVOS

Tabla 20. Tabla de evaluación de proveedores 2023 y 2024 (Archivo Mod.09.1).

De los 8 proveedores evaluados, solo uno obtuvo una puntuación inferior a 1.5, sin alcanzar el nivel esperado. La escala de evaluación va de 0 a 3, siendo 3 la puntuación más alta.

En el marco de su compromiso con la excelencia operativa y la inclusión, el Grupo desarrolla un ambicioso Programa de Diversidad de Proveedores que promueve activamente la incorporación de empresas diversas y subrepresentadas en los procesos de compra. Esta iniciativa busca asegurar la igualdad de oportunidades dentro de la cadena de suministro, integrando la diversidad como un componente esencial del modelo operativo global.

Para facilitar el seguimiento y la trazabilidad del programa, se han implementado herramientas específicas como el “Panel de Control de Diversidad”, que supervisa las actividades en Estados Unidos, y un Portal de Registro de Proveedores, que agiliza el acceso de empresas certificadas como propiedad de mujeres (WBE) y de minorías (MBE). Asimismo, el Consejo Asesor de Diversidad de Proveedores, presidido por el Director Financiero del Grupo a nivel Global, lidera la estrategia en esta materia y da seguimiento al objetivo de alcanzar un volumen de gasto de 1.000 millones de dólares con proveedores diversos para 2025, reflejando el firme respaldo desde la alta dirección.

Este compromiso ha sido ampliamente reconocido a nivel internacional. En 2024, el Grupo fue distinguido como *Silver Top Global Champion for Supplier Diversity & Inclusion* y como *Supplier Diversity Champion*. El primero, otorgado por WEConnect International en colaboración con diversas organizaciones globales de referencia, reconoce el liderazgo de las empresas en la contratación inclusiva a nivel mundial. El segundo fue concedido por la *US Pan Asian American Chamber of Commerce Education Foundation*, destacando la innovación, inclusión e integración de los programas de diversidad en las organizaciones.

Como parte de su papel activo en el impulso a la diversidad, el Grupo colabora a nivel Global con entidades como el *Women’s Business Enterprise National Council (WBENC)*, *Minority Supplier Development UK* y el Programa Europeo de Diversidad de Proveedores. También trabaja con clientes estratégicos para definir iniciativas inclusivas en mercados emergentes. Uno de los hitos más destacados en este ámbito es el evento anual *Supplier Diversity Day*, que se celebra desde hace tres años en un formato híbrido y reconoce públicamente a socios clave mediante premios como *Advocate of the Year*, *Diverse Vendor of the Year* y *Diverse Client of the Year*.

Finalmente, el Grupo elabora un informe anual de carácter Global que mide el impacto económico del programa tanto de forma directa (en los proveedores contratados) como inducida (en las comunidades y empleos derivados), lo que permite valorar con mayor precisión el alcance social y económico de esta estrategia de abastecimiento inclusivo.



### 5.3. Consumidores

En la Sociedad, la protección de los datos personales de las personas físicas es una prioridad clave, especialmente en lo que respecta a su tratamiento y la libre circulación de esta información. La privacidad y la confidencialidad son aspectos fundamentales tanto para los usuarios como para las empresas. Por ello, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea han establecido el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), con el objetivo de garantizar un marco normativo sólido para la protección de datos en el entorno empresarial. Como parte de este compromiso, la compañía ha desarrollado una Política Interna de Protección de Datos Personales y Uso de las Tecnologías que establece medidas técnicas y organizativas para proteger los sistemas de información y los datos personales que gestiona. Esta política incluye protocolos de prevención, detección y respuesta ante incidentes, así como formación específica para los empleados. La ciberseguridad se considera un elemento esencial para garantizar la privacidad, la confidencialidad y la integridad de la información, y refuerza el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos.

#### 5.3.1. Atención al cliente

Dado el creciente valor que la privacidad tiene en la era digital, Cushman & Wakefield entiende que una gestión adecuada de los datos personales es esencial para fortalecer su competitividad. La compañía cumple rigurosamente con la normativa vigente, evidenciado en las cláusulas específicas que se incluyen en sus contratos con proveedores y clientes, asegurando así la conformidad con los requisitos del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Cushman & Wakefield cuenta con un canal de denuncias (*Ethics Point*) y un procedimiento de gestión de quejas, concretamente, a través de la plataforma *Complaints Database*, para atender y resolver incidencias y peticiones que sus clientes les presenten. Durante los ejercicios 2024 y 2023, no se registraron denuncias ni reclamaciones en el canal *Ethics Point* ni en *Complaints Database*.

En el marco de los contratos de mandato para la gestión de propiedades, la Sociedad, actuando como mandataria, actúa en nombre y por cuenta del mandante, limitándose a realizar actos de administración conforme a las instrucciones recibidas y dentro de los límites establecidos contractualmente con la propiedad.

Si bien la Sociedad no presta asesoramiento legal, asesoramiento en materia seguridad y salud o servicios directamente dirigidos a consumidores finales, ni actúa como titular de la propiedad ni como responsable de su explotación directa, en su calidad de gestora debe velar por el cumplimiento y la adecuada coordinación de aquellas obligaciones que, conforme a la normativa aplicable, puedan tener un impacto sobre los usuarios finales.

En consecuencia, sin perjuicio de que la responsabilidad última sobre los daños que pudieran afectar a los consumidores finales recaiga, en su caso, sobre el titular del inmueble o los operadores que desarrollen actividades en el mismo, la Sociedad se asegura de cumplir con sus obligaciones de gestión de forma diligente, conforme a los estándares profesionales y normativos aplicables, incluyendo aquellas relacionadas con la coordinación y supervisión de aspectos que puedan tener impacto sobre los usuarios finales.

### 5.3.2. Información fiscal

La Sociedad asume un compromiso con la transparencia y la colaboración con las Administraciones Tributarias, entendiéndose que la ética e integridad empresarial son principios básicos que guían su actuación y están directamente relacionados con la responsabilidad fiscal. En el Código de Conducta Empresarial del Grupo, tanto la Sociedad como sus empleados se comprometen a identificar, prevenir y denunciar cualquier conducta relacionada con la evasión fiscal o su facilitación.

Los resultados contables de la Sociedad se elaboran conforme al plan de contabilidad vigente en España y el cálculo del impuesto sobre beneficios se realiza de acuerdo con la normativa fiscal aplicable. Además, las cuentas anuales individuales y consolidadas son sometidas a auditoría por un auditor externo independiente.

Durante los años 2023 y 2024, 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		2023	
	Beneficios obtenidos	Subvenciones públicas	Beneficios obtenidos	Subvenciones públicas
Importe (€)	2.536.732,80	0	555.938,00	0

Tabla 21. Importe (€) de los beneficios obtenidos y subvenciones públicas percibidas en 2024 y 2023.

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:

Impuestos sobre los beneficios (€)	2024	2023
Pagado a cuenta	1.072.238,14	181.363,12
Deuda pdte. para ej. siguiente	0	112.810,14
A cobrar del IS	0,00	0

Tabla 22. Impuestos sobre los beneficios en Cushman & Wakefield en 2024 y 2023.

Tal y como se refleja en las tablas, la evolución positiva de la cuenta de resultados en 2024 se debe, en gran medida, al buen comportamiento de los ingresos de la Sociedad. Esta mejora se produce en un contexto de recuperación progresiva del mercado, tal y como se expone en el epígrafe 2.1.1, donde se señala una estabilización del entorno empresarial y una reactivación de la actividad en varios segmentos inmobiliarios, en particular en el negocio transaccional. Este repunte, junto con la solidez del negocio recurrente, ha impulsado el crecimiento de la cifra de negocios durante el ejercicio.



## 6. Medioambiente

El Grupo Cushman & Wakefield, adherido a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, mantiene un firme compromiso con la conservación del medioambiente. En línea con estos principios, aplica tres directrices fundamentales: adoptar un enfoque preventivo favorable al entorno, promover una mayor responsabilidad ambiental y fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías sostenibles. En cumplimiento de estos valores, la Sociedad garantiza el respeto a la normativa ambiental vigente y orienta sus operaciones hacia la minimización de impactos negativos sobre el entorno.

Este compromiso medioambiental también se refleja en las actividades diarias de la Sociedad. Dichas actividades se desarrollan aplicando el principio de prevención, con el objetivo de evitar impactos presentes o futuros en el medioambiente, siempre que se mantenga el alcance del portafolio de servicios. Además, el Grupo traslada este enfoque a sus clientes y otros grupos externos, mediante la oferta de soluciones sostenibles, como las incluidas en las líneas de Sostenibilidad, *Workplace Strategy* y *Rethinking*.

Por otro lado, las cuestiones medioambientales no figuran entre las principales prioridades de los grupos de interés ni representan un riesgo crítico desde el punto de vista financiero u operativo. El modelo de negocio del Grupo Cushman & Wakefield, basado en la prestación de servicios y no en actividades contaminantes o extractivas, limita su exposición a los impactos medioambientales, permitiendo una gestión relativamente controlada de estos factores.

No obstante, a pesar de no ser considerados materiales por los grupos de interés, la Sociedad mantiene un firme compromiso con la sostenibilidad, desplegando diversas iniciativas orientadas a la eficiencia en el uso de recursos, la promoción de la economía circular, la adaptación al cambio climático y el impulso de servicios con menor impacto ambiental.

Estas acciones reflejan el compromiso de la Sociedad con un desarrollo responsable y alineado con las expectativas sociales y regulatorias emergentes.

Asimismo, y como parte del compromiso de la Sociedad con todos sus grupos de interés, la Alta Dirección ha apostado por desarrollar mecanismos que permitan medir y gestionar tanto el impacto social como ambiental de sus operaciones.

A continuación, se presentan las principales medidas adoptadas por la Sociedad en esta materia.

### 6.1. Gestión medioambiental

El Grupo Cushman & Wakefield reconoce la necesidad de actuar frente al cambio climático y de utilizar los recursos de manera responsable. Por este motivo, ha orientado su modelo de negocio hacia la sostenibilidad, asegurando que sus operaciones, productos y servicios se desarrollen con el máximo respeto por el entorno natural.

La compañía también ha establecido una Política de Medioambiente que refleja su compromiso con una gestión ambiental responsable. Esta política contempla la implicación activa de empleados, proveedores y subcontratistas; el establecimiento de prácticas de trabajo sostenibles, sujetas a seguimiento y evaluación; el cumplimiento riguroso de la normativa medioambiental; la mejora continua del desempeño ambiental; y la promoción de la formación y sensibilización en sostenibilidad.

Además, en 2024 se ha actualizado esta Política Medioambiental Global, que será válida hasta el 31 de Julio de 2026. En el ámbito de la gestión preventiva, la Sociedad cuenta con la certificación ISO 14001:2015 de gestión ambiental. Esta acreditación es gestionada por el equipo interno "*Cushwake Goes Green*", encargado de coordinar los procedimientos necesarios para su obtención y mantenimiento. A través de este grupo de trabajo, la Sociedad centraliza sus esfuerzos para evaluar y minimizar los riesgos ambientales asociados a sus actividades.

Dichos riesgos son identificados y gestionados mediante una matriz de evaluación desarrollada internamente con el objetivo de cumplir los requisitos de la norma ISO 14001. Esta herramienta contempla tanto la relevancia de cada riesgo (incluidos los aspectos ambientales) como el grado de influencia que la Sociedad puede ejercer sobre ellos.

En el contexto de los procesos relacionados con la certificación del Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma ISO 14001:2015, y con el fin de dar respuesta a uno de los hallazgos detectados durante la auditoría externa realizada en 2024, se identificó la necesidad de documentar de manera explícita el cambio climático como un aspecto relevante para las actividades y servicios de Cushman & Wakefield, así como de recoger las necesidades y expectativas de las partes interesadas en relación con este tema.

Esta información ha sido incorporada a nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA) y se encuentra reflejada en el Informe de Sostenibilidad 2024, del cual se ha extraído y archivado el contenido específico correspondiente.

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 de la Sociedad, con la implicación directa del Consejo de Administración y sus comités, como así se indica en la paginas 34 y 35 del Informe de Sostenibilidad 2024 de Cushman & Wakefield Global. Según este informe el Consejo de Administración, apoyado por el Comité de

Auditoría y el Comité de Nombramientos y Gobernanza Corporativa, supervisa la estrategia climática y los riesgos y oportunidades asociados. El Comité de Nombramientos revisa e impulsa los objetivos en materia de sostenibilidad, incluyendo emisiones de GEI, huella de carbono y uso de recursos. El Comité de Auditoría supervisa las métricas y divulgaciones climáticas, así como los avances en los objetivos de reducción de emisiones. Ambos comités informan periódicamente al Consejo en sus reuniones ordinarias, incluyendo aspectos relacionados con sostenibilidad y cambio climático. En 2024, el Comité de Auditoría recibió actualizaciones periódicas sobre regulación climática, procesos de contabilidad de carbono y desempeño en sostenibilidad. Estas actualizaciones fueron proporcionadas por el Subconsejero General, el Director Contable y la Responsable Global de Sostenibilidad.

Esto refleja el compromiso de la compañía con una gestión proactiva de los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático.

La información documentada puede y debe utilizarse como evidencia clave en el análisis del Contexto de la Sociedad, tanto en auditorías internas como externas, para asegurar el cumplimiento y la mejora continua del sistema de gestión ambiental.

Además, para apoyar el proceso de mantenimiento y la mejora continua del sistema ISO 14001 de cara a 2025, se ha desarrollado una herramienta denominada EMEA ISO 14001 *Monitoring & Measuring Tracker*. Esta herramienta está diseñada para guiar el mantenimiento efectivo del sistema de gestión ambiental y garantizar el cumplimiento continuo con los requisitos de la norma ISO 14001.

Este *tracker* permitirá:

- Supervisar los indicadores clave de desempeño ambiental.
- Medir nuestro progreso respecto a los objetivos y metas establecidos.
- Identificar áreas de mejora e implementar acciones correctivas.
- Asegurar una mejora continua en nuestro desempeño ambiental.

Como parte de su compromiso con el respeto al medioambiente, el Grupo ha implementado diversas acciones, algunas de las cuales se detallan en los epígrafes siguientes. Entre ellas, destaca la existencia de una Política interna de compras sostenibles en la región EMEA, la cual establece que todos los nuevos electrodomésticos y dispositivos electrónicos adquiridos deben ser de bajo consumo energético y contar, como mínimo, con una etiqueta de eficiencia energética “A” o “B”.



Con el objetivo de avanzar hacia una gestión ambiental responsable y reducir los riesgos asociados, el Grupo ha elaborado un Manual de Buenas Prácticas Medioambientales (en adelante en este apartado, el “Manual”). Este documento ha sido distribuido a toda la plantilla y recoge recomendaciones orientadas a disminuir el impacto ambiental en diversas áreas operativas.

El contenido del Manual abarca propuestas específicas para optimizar el uso de recursos como el papel y el agua, así como medidas relacionadas con la iluminación, la climatización, los equipos eléctricos, los consumibles, las tareas de limpieza, la gestión de residuos y los medios de transporte. Estas buenas prácticas buscan integrar la sostenibilidad en la rutina diaria de trabajo, fomentando una cultura ambientalmente consciente dentro de la Sociedad.

En añadido, en 2024, en el marco de los Grupos Inspire ya existentes en la compañía, se ha lanzado una iniciativa más ambiciosa denominada “*Plan ESG Inspire*”, que incorpora un nuevo capítulo centrado específicamente en el ámbito medioambiental. Este capítulo tiene como principales objetivos posicionar al Grupo Cushman & Wakefield como un referente en sostenibilidad dentro del sector inmobiliario, desarrollando un relato propio que refuerce la reputación corporativa y, al mismo tiempo, permita generar nuevas oportunidades de negocio. Asimismo, se ha establecido el compromiso de medir la huella de carbono de la Sociedad y diseñar un Plan de Descarbonización con el propósito de alcanzar la neutralidad climática en 2040, anticipándose en diez años al compromiso global del Grupo. También se pretenden adoptar medidas para preservar la biodiversidad durante 2025.

Este grupo de trabajo, compuesto por más de veinte profesionales de diferentes áreas, refleja un compromiso transversal con la sostenibilidad ambiental. En este contexto, se ha definido un plan de iniciativas para 2025 que contempla diversas acciones, como la eliminación de los vasos de cartón desechables en las oficinas, el impulso de la movilidad sostenible entre los empleados (incluyendo propuestas como el *car sharing* y el uso de bicicletas eléctricas corporativas), el lanzamiento de una iniciativa empresarial centrada en la descarbonización y la implicación activa de los clientes en actividades relacionadas con la sostenibilidad.

Durante 2024, también se han puesto en marcha varias iniciativas orientadas a mejorar el desempeño medioambiental de la Sociedad. Entre ellas, destaca el cambio de proveedor eléctrico en la oficina de Barcelona, con el fin de garantizar el suministro exclusivo de energía de origen renovable. Gracias a esta medida, desde julio de 2024 tanto la oficina de Madrid como la de Barcelona funcionan con energía 100 % verde certificada.

En materia de sensibilización y comunicación interna, se ha desarrollado un plan específico para 2025, cuyo objetivo es fomentar buenas prácticas ambientales entre los empleados. Este plan incluye campañas enfocadas en la mejora del reciclaje, la reducción del consumo de energía y agua, y la minimización de residuos. En esta misma línea, se han organizado en 2024 encuentros internos bajo el formato “*Green Coffees*”, que han permitido al equipo de Sostenibilidad -perteneciente al departamento de Asset Services- presentarse ante otras líneas de servicio y conocer sus inquietudes, identificar posibles ponentes para sesiones formativas internas y establecer contactos clave para iniciativas dirigidas a clientes.

Asimismo, se lanzó un concurso nacional de fotografía con el objetivo de concienciar sobre el cambio climático. Los empleados participaron con imágenes en dos categorías: los efectos del cambio climático en la naturaleza y la sociedad, y las medidas para reducir o mitigar dicho impacto. Las fotografías más votadas fueron premiadas y expuestas en espacios comunes de las oficinas, como las cafeterías.

Por último, en noviembre de 2024 se publicó la primera edición del boletín interno de sostenibilidad, *PLANET-A NEWSLETTER: Navegando hacia la Sostenibilidad*. Esta publicación estuvo centrada en los riesgos climáticos e incluyó casos de éxito del departamento de Sostenibilidad, la presentación del equipo, y propuestas de soluciones orientadas a ayudar a los clientes a mitigar riesgos en sus carteras inmobiliarias.

### 6.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Cushman & Wakefield integra los principios de la economía circular como parte fundamental de su estrategia de sostenibilidad, en línea con su compromiso con el desarrollo sostenible y la reducción del impacto ambiental. Esta visión se refleja tanto en sus operaciones internas como en los servicios que ofrece.

A nivel interno, la Sociedad impulsa prácticas de reciclaje responsables con el medioambiente, abarcando residuos como papel y cartón, plásticos y materiales orgánicos. El objetivo es minimizar la generación de residuos y fomentar su reutilización o tratamiento adecuado. La Sociedad está estudiando la implantación de medidas para el reciclaje de material informático a partir de 2025.

En el ámbito de los servicios, la Sociedad ha elaborado una herramienta interna denominada *GREEN DESIGN* con la finalidad de que la entidad Cushman & Wakefield Design & Build Spain, sociedad española del Grupo que realiza obras y reformas en edificios, pueda aplicar de manera más fácil e intuitiva criterios de circularidad en el diseño y ejecución de sus obras. Esta herramienta permite incorporar estrategias sostenibles desde las fases iniciales del proyecto. Asimismo, en grandes obras nuevas o de rehabilitación, el Departamento de Sostenibilidad de C&W lleva a cabo Análisis de Ciclo de Vida con el fin de evaluar y optimizar el impacto ambiental de los materiales y procesos empleados.



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

En el marco de su compromiso con una gestión adecuada de los residuos, la Sociedad ha puesto en marcha diversas iniciativas orientadas a reducir y optimizar el tratamiento de los residuos generados en sus oficinas, siendo el papel y el cartón los materiales predominantes debido a la naturaleza de su actividad.

Entre las acciones implementadas, se ha promovido activamente la eliminación de plásticos de un solo uso. En este sentido, se han retirado las botellas de agua de plástico y, como alternativa sostenible, se han proporcionado botellas de cristal en las cocinas para el uso del personal.

La separación selectiva de residuos también se ha reforzado mediante la instalación de contenedores correctamente identificados para distintos tipos de residuos: papel y cartón, plásticos, orgánicos y vidrio. Además, se han dispuesto puntos específicos para el reciclaje de cápsulas de café y pilas usadas, y se realiza un seguimiento de la generación y tratamiento de estos residuos.

En el caso de las oficinas de Madrid, la propiedad del edificio es la encargada de gestionar los residuos de papel y cartón, envases y plásticos, orgánico y mezcla, vidrio, y capsulas de café. C&W gestiona directamente a través de un proveedor externo especializado los residuos tecnológicos, toners y pilas. En las oficinas de Barcelona, la Sociedad gestiona todos los residuos que se generan a través de un proveedor externo especializado. Por tanto, no se dispone de datos sobre la generación de residuos en las oficinas de Madrid de papel y cartón, envases y plásticos, orgánico y mezcla, vidrio, y capsulas de café.

Con el objetivo de fomentar una cultura ambientalmente responsable, la Sociedad realiza campañas periódicas de sensibilización dirigidas a sus empleados. Aunque en 2024 no se llevó a cabo ninguna campaña específica de reciclaje, se han programado campañas para 2025 con el objetivo de promover el reciclaje en ambas oficinas. Estas comunicaciones están alineadas con las directrices recogidas en el Manual de Buenas Prácticas Medioambientales y buscan mejorar la correcta separación y reciclaje.

A continuación, se presenta una tabla con los datos de residuos generados en las oficinas de Madrid y Barcelona. Se han considerado como residuos peligrosos aquellos derivados de productos de la electrónica como monitores, *dock stations*, teclados, ratones, cableados, *toners* de impresoras y las pilas:

Residuos generados	2024	2023
Peligrosos (kg)	315,50	50,77
No Peligrosos (kg)	702,47	372,65
<b>Total</b>	<b>1.017,97</b>	<b>423,42</b>

*Tabla 23. Cantidad de residuos generados en 2024 y 2023 en Barcelona.*

Indicar que se han modificados los datos de generación de residuos del año 2023 ya que, durante la recolección de información sobre los residuos generados en 2024, se identificó que algunos residuos no habían sido contabilizados en el año 2023. Por lo tanto, se ha realizado una actualización para reflejar de manera más precisa la cantidad de residuos generados en 2023.

El análisis de datos de 2024 refleja un aumento bastante significativo en la generación de residuos (1.017,97 kg), en comparación con los 423,42 kg registrados en 2023, es decir, un aumento de más de 600 kg. Este incremento se ha debido principalmente a que en la oficina de Madrid se ha realizado una renovación y sustitución de aproximadamente la mitad de los equipos electrónicos, lo que generó una cantidad considerable de residuos peligrosos, y en la oficina de Barcelona se llevó a cabo una limpieza de papel y cartón almacenado en archivos y almacenes, lo que representó alrededor del 70% de la generación de residuos no peligrosos.

### 6.3. Uso sostenible de los recursos

Con el objetivo de contribuir al desarrollo sostenible y reducir su huella ambiental, el Grupo Cushman & Wakefield ha integrado criterios de eficiencia y sostenibilidad en sus procesos tecnológicos. Esta apuesta se refleja tanto en sus políticas ambientales globales como en los criterios aplicados para la adquisición y renovación de equipos tecnológicos, priorizando aquellos con menor consumo energético y menor impacto ambiental.

Asimismo, la Sociedad lleva a cabo una gestión responsable de los consumibles, aplicando prácticas que favorecen su uso eficiente y minimizan los efectos negativos sobre el entorno. Estas acciones forman parte de una estrategia más amplia orientada a reducir el impacto ambiental derivado de sus operaciones.

El compromiso con la mejora continua también se traduce en la adopción 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 epígrafes siguientes se detallan las principales iniciativas puestas en marcha por la Sociedad para mejorar su desempeño en materia de eficiencia energética.

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

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.

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

Consumo de agua	2024	2023
Consumo de agua sanitaria (litros) en base al % de ocupación del edificio*	1.451,38	1.390,83

Tabla 24. Consumo de agua (en litros) en 2024 y 2023 en la sede de Madrid.

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 y repercute el gasto directamente junto con el resto de los gastos comunes de la oficina.

En línea con su compromiso con el consumo responsable de recursos, el Grupo Cushman & Wakefield ha integrado en su *Manual de Buenas Prácticas Medioambientales* (en adelante en este apartado, el "Manual") una serie de recomendaciones orientadas a reducir el impacto ambiental

\*Dato en base al % de ocupación del 7% de Cushman & Wakefield sobre el área total del edificio Madrid.

asociado al uso de materias primas, en particular, el papel, uno de los residuos más relevantes debido a la naturaleza de la actividad de la Sociedad (tal como se menciona en el epígrafe 6.2.1).

Para mitigar este impacto, el papel utilizado por la Sociedad cuenta con certificaciones ambientales reconocidas como el sello EU Ecolabel y el certificado PEFC, que garantiza que el papel procede de bosques gestionados conforme a exigentes criterios de Sostenibilidad, sociales y económicos.

Adicionalmente, el Manual propone medidas para minimizar el consumo de papel y fomentar su reutilización y reciclaje, tales como:

- 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.

Asimismo, el Manual 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 implementado el reciclaje de las cápsulas de café utilizadas en ambas oficinas. En la oficina de Madrid, esta tarea es gestionada por la propiedad del edificio, que se encarga de la recogida y el reciclaje de las cápsulas. Por su parte, en la oficina de Barcelona, se ha contratado a una empresa especializada en reciclaje para llevar a cabo esta labor. Adicionalmente, se cuenta con partes de mantenimiento, reparaciones y retirada de equipos técnicos, lo que permite un seguimiento adecuado de estas actividades y contribuye a una gestión más eficiente y responsable de los recursos tecnológicos

Consumo de papel	2024	2023
Consumo de papel (kg)	200	637,50

*Tabla 25. Consumo de papel (kg) en 2024 y 2023 en la oficina de Barcelona.*

Como puede observarse, el consumo de papel en las dos oficinas se ha reducido aproximadamente un 68,63%. Esto puede deberse a la política de reducción de impresiones y al hecho de que en el año 2023 se compró mucho más papel del necesario, lo que ha permitido que durante este 2024 se haya comprado menos papel y se haya utilizado el sobrante del año anterior.

### 6.3.2. Consumo de energía

Aunque el consumo energético de la Sociedad está relacionado con la naturaleza de sus actividades y no representa un riesgo significativo, este tema es considerado relevante por sus grupos de interés. En respuesta, la Sociedad ha puesto en marcha diversas iniciativas para mejorar la eficiencia energética y optimizar el uso de energía.

En la elección de las ubicaciones para sus oficinas, la Sociedad prioriza edificios que cumplan con altos estándares de calidad y eficiencia energética reconocidos a nivel mundial. Por ejemplo, las oficinas de Barcelona se encuentran en un edificio certificado con LEED Gold, el segundo nivel más alto otorgado por esta certificación. Este reconocimiento acredita que el inmueble cumple con exigentes requisitos en 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 aspectos.

Por su parte, las oficinas de Madrid están situadas en un edificio con la certificación BREEAM ES en Uso Excepcional, que avala un desempeño ambiental superior. Este sello garantiza que el inmueble supera los estándares legales mínimos y evalúa criterios relacionados con eficiencia energética, uso del agua, gestión de residuos y bienestar de los ocupantes, entre otros aspectos ambientales y sociales.

Además, se lleva a cabo un monitoreo constante del consumo energético en ambas sedes, complementado con la adopción de medidas para su reducción. La Sociedad ha establecido objetivos específicos en España para disminuir el consumo energético.

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 CO<sub>2</sub>, 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.

El equipo de trabajo "*Cushwake Goes Green*" en España (aunque es un grupo con alcance Global) está evaluando nuevas iniciativas para avanzar en eficiencia energética en los próximos años, incluyendo la incorporación de criterios ambientales en reformas y mantenimiento de oficinas, así como la sustitución gradual de luminarias por tecnología LED. Sin embargo, algunas intervenciones se ven limitadas por las características de los edificios, como es el caso de los aseos ubicados en zonas comunes, cuya gestión externa impide aplicar medidas específicas para el ahorro de agua en estos espacios.

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

Consumo energético	2024	2023
Consumo de electricidad (MWh)	222,08	229,41
Consumo de gasoil (litros)*	7.311,84	5.556,25
% de energía consumida de origen renovable	100	53,46

Tabla 26. Consumo energético (kWh) en 2024 y 2023. \*El consumo de gasoil es exclusivamente del edificio de la sede de Madrid, calculado de forma proporcional según los m<sup>2</sup>.

Según se muestra en la tabla, el porcentaje de energía renovable consumida ha aumentado en 2024 en comparación con el año anterior. Desde Julio de 2024, la oficina de Barcelona cuenta con un contrato de suministro de energía renovable certificada, al igual que la oficina de Madrid, que ya disponía de dicho contrato. El 100% de energía consumida de origen en 2024 ha sido renovable a través de la compra de Créditos de Atributos de Energía conforme a the *Norwegian Energy Certificate System (NECS)*.

#### 6.4. Cambio climático

En línea con el compromiso del Grupo Cushman & Wakefield hacia sus grupos de interés, se ha puesto en marcha 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 2024:

Emisiones Gases Efecto Invernadero (GEI)	2024	2023
Alcance 1 (ton CO <sub>2</sub> eq)	52,66	45,87
Alcance 2 (ton CO <sub>2</sub> eq) (market-based)	0	33,8
Total	52,66	79,67

Tabla 27. Emisiones GEI en 2024.

En 2024, se ha definido una estrategia común para la medición de la huella de carbono en coordinación con el equipo ESG Global, con sede en Estados Unidos. Esta colaboración ha permitido alinear metodologías y criterios, favoreciendo la coherencia y comparabilidad de los datos a nivel internacional. Como parte de este proceso, y con base en los datos reales obtenidos a partir de las facturas de consumo eléctrico, se han actualizado los factores de emisión utilizados para el cálculo de la huella de carbono del año, lo que ha representado una mejora respecto a los valores aplicados en el ejercicio de 2023. Adicionalmente, y como parte de las acciones de adaptación al cambio climático, la Sociedad ha habilitado una plataforma interna y un sistema de comunicación por correo electrónico gestionado por el equipo de Recursos Humanos, a través de los cuales se notifican alertas relativas a fenómenos meteorológicos extremos, con el objetivo de salvaguardar la seguridad del personal y garantizar una respuesta oportuna ante condiciones climatológicas adversas.

De cara a 2025/2026, está prevista la elaboración de un Plan de Descarbonización específico para España. Este plan contemplará medidas concretas, objetivos de reducción, plazos definidos y una hoja de ruta clara para disminuir progresivamente las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) derivadas de las operaciones en el país. El propósito es alinearse con los compromisos climáticos globales del Grupo y avanzar hacia el cumplimiento anticipado de los hitos establecidos.



## 7. 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. La Sociedad realiza su actividad siempre en cumplimiento de la legislación vigente y conforme a los estándares internacionales aplicables.

Comprometida con la defensa de los derechos humanos, 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.

Entre las medidas adoptadas para asegurar el respeto a los derechos humanos en todos los países donde opera, se encuentran:

- El cumplimiento riguroso de los derechos humanos y laborales establecidos en la legislación nacional e internacional, así como de los estándares internacionales.
- La prohibición absoluta del trabajo infantil y forzoso, el respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva, y la garantía de la no discriminación.
- La promoción de una cultura interna que fomente el respeto a los derechos humanos y la sensibilización de todos sus profesionales sobre esta materia.

Durante 2024, al igual que en 2023, no se registraron denuncias relacionadas con vulneraciones de derechos humanos dentro 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.
<b>INTRODUCCIÓN</b>			
Marco de reporte	Basado en la Iniciativa Mundial de Presentación de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI Standards), GRI 1	1.1. Acerca del Estado de Información No Financiera y su elaboración	1
<b>CUESTIONES RELATIVAS A NEGOCIO</b>			
Descripción del modelo de negocio	GRI 2.1; 2.9	2.1. Descripción del Modelo de negocio de Cushman&Wakefield	2-6
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	10-11
Grupos de interés	GRI 2.15; 2.29	2.2. Identificación y participación de los Grupos de Interés	6-7
		2.3. Análisis de materialidad	8-10
Principales tendencias y riesgos corporativos	GRI 2.24	2.5. Principales factores, tendencias y riesgos que pueden afectar a Cushman & Wakefield	10- 12
Descripción de las políticas aplicadas	GRI 2.12	2.6. Políticas no financieras aplicables	13
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>			
<b>EMPLEO</b>			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2.7; 405.1	3.1.1. Número de empleados	14
		3.1.2. Distribución de la plantilla por sexo, edad y categoría profesional	15
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2.7	3.1.4. Tipo de jornada	18
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	15-17
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405.2	3.2.2. Remuneraciones directivos y empleados	19-20
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad	GRI 405.2	3.2.3. Brecha salarial	20-21
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 405.1; 405.2	3.2.1. Remuneración de Consejo de administración	19
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 2.30	3.3. Desconexión laboral	21
Números de despedidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2.7	3.1.5. Despidos	18
Empleados con discapacidad	GRI 405.1	3.4. Discapacidad y accesibilidad universal	21-22

## ANEXO I. Índice de contenidos e indicadores GRI

SOCIEDAD DEL TRABAJO			
Sociedad del tiempo de trabajo	GRI 2.7	3.5. Sociedad del tiempo de trabajo	22
Número de horas de absentismo	GRI 2.7	3.5.1. Absentismo laboral	22-23
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 ambos progenitores	23
SALUD Y SEGURIDAD			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403.1	3.6.1 Seguridad y salud laboral	24
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo	GRI 403.2	3.6.2. Accidentes de trabajo	24-25
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	25
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	26
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404.1	3.8.2. Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	26-27
ACCESIBILIDAD			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidades	GRI 405.1	3.4. Discapacidad y accesibilidad universal	21-22
IGUALDAD			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 405.1; 405.2	3.9. Igualdad y medidas adoptadas para promover el empleo	27
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; 405.2		
Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 405.1		
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	28
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	27
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 405.1		

## ANEXO I. Índice de contenidos e indicadores GRI

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 205.3	4.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	28-29
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205.1; 205.2	4.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	29-30
Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 205.1	4.3. Control de las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	30
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	31-32
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		
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2.28	5.1.2. Acciones de asociación o patrocinio	34-35
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 2.5; 308.1; 414.1	5.2. Subcontratación y proveedores	36-37
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 2.9; 2.16; 416.1; 418.1	5.3. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	37
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		5.1.3. Atención al cliente	37-38
INFORMACIÓN FISCAL			
Beneficios obtenidos país por país	GRI 2.27; 207.2; 207.4	5.4. Información fiscal	38
Impuestos sobre beneficios pagados			
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201.4		

## ANEXO I. Índice de contenidos e indicadores GRI

MEDIOAMBIENTE			
GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, la salud y la seguridad	GRI 2.23; 2.25; 3.1;304.2; 306.1; 306.2	6. Medioambiente	39
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		6.1. Gestión ambiental	39-40
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	46-47
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	6.2. Economía circular y prevención y gestión de residuos	41-42
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	43
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301.1; 303.5;	6.3.2. Consumo de materias primas	43-44
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302.1; 302.2;	6.3.3. Consumo de energía	44-45
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302.4		
Uso de energías renovables	GRI 302.1; 302.2		
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; 305.3; 305.3; 305.4	6.4. Cambio climático	45-46
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; 306.1; 306.2	No material	N/A
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			

## ANEXO I. Índice de contenidos e indicadores GRI

DERECHOS HUMANOS			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2.24, 2.25; 406.1	7. Derechos Humanos	47
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; 2.30; 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
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>			
<b>CONTAMINACIÓN</b>			
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.
<b>ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS</b>			
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.
<b>PROTECCIÓN DE LA DIVERSIDAD</b>			
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.



**CUSHMAN &  
WAKEFIELD**

## **ABOUT CUSHMAN & WAKEFIELD**

Cushman & Wakefield (NYSE: CWK) is a leading global commercial real estate services firm for property owners and occupiers with approximately 52,000 employees in nearly 400 offices and 60 countries. In 2023, the firm reported revenue of \$9.5 billion across its core services of property, facilities and project management, leasing, capital markets, and valuation and other services. It also receives numerous industry and business accolades for its award-winning culture and commitment to Diversity, Equity and Inclusion (DEI), sustainability and more. For additional information, visit [www.cushmanwakefield.com](http://www.cushmanwakefield.com).

**Better never settles**