

# RELATÓRIO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA 2019



**CUSHMAN &  
WAKEFIELD**

# ÍNDICE

## 04..... INTRODUÇÃO

## 04..... Mensagem do nosso Presidente Executivo e CEO

## 08..... Sobre este Relatório

## 08..... Sobre a Cushman & Wakefield

## 13..... Destaques de RSC

## 15..... Prioridades de RSC

## 17..... Engajamento das partes interessadas (stakeholders)

## 18..... NOSSO IMPACTO NAS OPERAÇÕES

## 18..... Ética e Compliance

## 22..... Gestão da Cadeia de Suprimentos

## 24..... Desempenho ambiental

## 30..... Saúde e Segurança Ocupacional

## 32..... NOSSO IMPACTO NOS CLIENTES

## 32..... Construindo o futuro do setor imobiliário

## 35..... Agregando valor sustentável no setor imobiliário

## 46..... NOSSO IMPACTO NAS PESSOAS E COMUNIDADES

## 49..... Diversidade e inclusão

## 54..... Aprendizado e desenvolvimento

## 56..... Engajamento da comunidade e desenvolvimento econômico

## 64..... ÍNDICE DE CONTEÚDOS DO GRI

## 74..... COMUNICAÇÃO DO PROGRESSO DA UNGC





## MENSAGEM DO NOSSO PRESIDENTE EXECUTIVO E CEO

(102-14)

Tenho a satisfação de compartilhar o Relatório de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) da Cushman & Wakefield, que mostra como a nossa organização teve um impacto significativo nas nossas operações, clientes, pessoas e comunidades em 2019. Este relatório alinha a estratégia da nossa empresa com cinco dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas que têm a maior relevância material para os nossos negócios e onde podemos dar as maiores contribuições. Além disso, tenho o prazer de reafirmar o apoio da Cushman & Wakefield aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Os principais destaques da RSC de 2019 incluem:

- Fomos eleitos novamente um Parceiro **ENERGY STAR®** do ano pela Agência de Proteção Ambiental dos EUA pelo sétimo ano consecutivo.
- Melhoramos nossa eficiência operacional, reduzindo as emissões globais de gases de efeito estufa em **10%** entre 2017 e 2019.
- Continuamos focados em assegurar a igualdade de gênero na nossa empresa: Globalmente, as mulheres representaram **43%** das novas contratações, **39%** da nossa força de trabalho total, e **40%** do nosso Conselho de Administração.
- Fomos nomeados um dos **Melhores Lugares para se Trabalhar para a Igualdade LGBTQ+** e recebemos uma pontuação de 100% no Índice de Igualdade Corporativa da Campanha pelos Direitos Humanos.
- A **Forbes** elencou nossa empresa na lista de Melhores Empregadores de Grande Porte da América e de Melhores Empregadores para a Diversidade na América do Norte.

Nossa marca líder global continuou conquistando um forte reconhecimento de terceiros ao longo do ano, incluindo a nomeação como a melhor empresa de consultoria imobiliária do mundo pela Euromoney e a marca imobiliária comercial No. 2 pela The Lipsey Company. Também recebemos o maior prêmio em terceirização imobiliária da IAOP.

Além dessas realizações, o ano de 2019 foi excelente para a nossa empresa, com um sólido desempenho financeiro conforme continuamos construindo uma plataforma de serviços globais integrada que oferece os melhores resultados aos clientes. Também dedicamos o nosso tempo no ano passado para atualizar nossas prioridades estratégicas, nosso propósito e nossos valores, que descrevem a cultura da nossa empresa e o que as nossas diversas partes interessadas podem esperar de nós:

**Nosso propósito:** Nós causamos impacto. Nosso trabalho agrega um valor significativo para nossos clientes, nosso negócio, nossos acionistas, nosso pessoal, nossas comunidades e para o mundo.

### Nossos valores

- Somos pela inclusão. Valorizamos as diferenças e uma cultura a que todos possam pertencer.
- Somos motivados. A motivação nos mantém decididos e ágeis.
- Nosso sucesso é de todos nós. Individualmente somos bons, mas, juntos, somos ótimos.
- Produzimos ideias. Acreditamos em ideias e nos esforçamos pela inovação.



Embora tenhamos orgulho do sucesso que alcançamos no ano passado, 2020 trouxe novos desafios e oportunidades à luz. Ao olharmos para o futuro, percebemos que temos muito trabalho a fazer para continuar crescendo nas frentes de saúde e humanitária. A pandemia do coronavírus ainda é uma ameaça no momento em que escrevemos esse relatório, e uma crise de saúde pública dessa magnitude terá consequências duradouras para o mundo. A saúde e a segurança do nosso pessoal, clientes e comunidades continuarão sendo a nossa principal prioridade, conforme navegarmos por este período desafiador. Além disso, eu seria negligente em não mencionar a agitação social nos EUA e a resposta das nações de todo o mundo à morte prematura de George Floyd e de muitos outros muitos que foram vítimas da desigualdade e da injustiça do sistema. Nossos valores declarados de “Somos pela inclusão” e “Nosso sucesso é de todos nós” estão à frente e na base do que acreditamos como empresa e, ao dedicarmos esse tempo para ouvir e aprender com nossos funcionários, também estamos avaliando como podemos tomar medidas para progredir na nossa empresa e no setor.

Com isso, gostaria de convidá-lo a continuar lendo o nosso Relatório de RSC de 2019 para saber mais sobre nossas realizações e como causamos um impacto no ano passado.

With that, I invite you to continue reading our 2019 CSR Report to learn more about our accomplishments and how we made an impact last year.



**Brett White**

Presidente Executivo e CEO

## 3 NOSSA RESPOSTA À PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

### Colocando o nosso pessoal em primeiro lugar

A pandemia do coronavírus (COVID-19) deixou um impacto extraordinário no mundo e seus efeitos ainda estão sendo sentidos em todos os setores e indústrias. Nosso compromisso nesse período sem precedentes continua focado nos nossos clientes e nas nossas 53.000 pessoas que trabalharam incansavelmente para continuar prestando um serviço excepcional e mantendo as operações essenciais nos edifícios que administramos. Reconhecemos todos os nossos funcionários pela sua dedicação, mas principalmente os zeladores, comerciantes e gerentes de edifícios que colocam suas vidas em risco toda vez que saem de suas casas para garantir que os edifícios essenciais estejam limpos, seguros e em funcionamento durante a pandemia.

Ao reforçar o propósito da nossa empresa de Nós causamos impacto, a Cushman & Wakefield lançou um Fundo Global de Assistência a Funcionários, parte de um compromisso de US\$ 5 milhões com programas de assistência a funcionários. Além disso, os membros da equipe de administração global da Cushman & Wakefield optaram por renunciar voluntariamente a uma parte de seus salários em apoio aos funcionários da linha de frente, e todos os funcionários tiveram a oportunidade de fazer uma doação beneficente para o fundo de funcionários.

“Responder às necessidades de segurança e oferecer um alívio financeiro para os nossos funcionários durante esta pandemia colocam as palavras que definem a cultura da Cushman & Wakefield em ação: Nós causamos impacto. Esta é uma oportunidade para exemplificar o nosso propósito, nossos valores e nosso compromisso com o nosso pessoal em todo o mundo.



Michelle MacKay  
*Diretora de Operações*

### Unindo forças com o Well Living Lab, a Delos e a Hines para avançar nas diretrizes de retorno ao trabalho

Como Membro Fundador da Aliança do Well Living Lab, uma colaboração entre a Delos e a Mayo Clinic dedicada a pesquisar o impacto do ambiente interno na saúde humana, a Cushman & Wakefield apoia o avanço da ciência para gerar descobertas baseadas em provas por meio de pesquisas centradas no ser humano, a serem utilizadas de maneiras práticas para criar espaços mais saudáveis para as pessoas.

Enquanto organizações em todo o mundo abordam como realizar o retorno seguro de suas forças de trabalho para os escritórios, a Well Living Lab alinhou-se com a Delos, Cushman & Wakefield e Hines para criar um plano abrangente para estudar o design e a operação das áreas de trabalho visando ajudar a impedir a propagação de vírus respiratórios. A Cushman & Wakefield está contribuindo com sua experiência em estratégia de locais de trabalho e práticas de design, incluindo protocolos para manter as políticas de distanciamento físico e outros conceitos para o retorno aos escritórios.

“Temos o prazer de continuar a nossa colaboração com a Delos e o Well Living Lab, enquanto trabalhamos juntos para promover um local de trabalho seguro à medida que os escritórios reabrem. Nossos clientes estão muito interessados em novas estratégias de locais de trabalho, alinhadas com a ciência na vanguarda da batalha contra a COVID-19.



Despina Katsikakis  
*Chefe de Local de Trabalho  
Desempenho Comercial*



## Liderando a preparação para a recuperação

A Cushman & Wakefield formou a Força-Tarefa de Preparação para a Recuperação (Recovery Readiness Task Force ou RRTF) para liderar o desenvolvimento das melhores práticas, produtos e parcerias para preparar os clientes para a recuperação pós-COVID-19 e o retorno aos ambientes de trabalho. A RRTF lançou um guia abrangente, acessível no nosso [site](#), para inquilinos e proprietários de imóveis sobre como reabrir os locais de trabalho conforme as áreas se recuperam da pandemia e as restrições de permanecer em casa são afrouxadas. Ao criar esse guia, a Cushman & Wakefield aproveitou os insights e as melhores práticas da sua experiência inicial, liderando os esforços de preparação para a recuperação na China, onde transferimos 10.000 empresas e praticamente um milhão de trabalhadores de volta para 74 milhões de metros quadrados de edifícios que gerenciamos por meio de uma joint venture com a Vanke Service. As práticas e protocolos recomendados já foram implementados em locais em todo o mundo com enorme sucesso, e o guia em si já foi baixado por milhares de organizações em todos os setores e indústrias.

“É de fundamental importância para a saúde e a segurança dos trabalhadores em todo o mundo que as organizações tomem as devidas precauções ao reintroduzir seus funcionários nos locais de trabalho. Nossos especialistas em local de trabalho, em conjunto com os nossos principais pesquisadores, criaram este guia para tornar essa monumental migração do home office para o trabalho no escritório mais acessível, com soluções rápidas e personalizáveis cuja implementação é barata e que podem atingir os objetivos de saúde e segurança.



**John Forrester**  
*President and Executive  
Chair of the RRTF*

## SOBRE ESTE RELATÓRIO

(102-46, 102-50, 102-52, 102-54, 102-56)

Este é o nosso Relatório de Responsabilidade Social Corporativa anual, cobrindo nossas atividades globais durante o ano de 2019. Nosso público-alvo para este relatório inclui nossos funcionários, clientes, investidores e comunidades. Este relatório foi elaborado de acordo com os padrões da Global Reporting Initiative (GRI): Opção principal.

Ao elaborarmos este relatório, aplicamos os Princípios de Relatórios da GRI para definir o seu conteúdo e sua qualidade. Dessa forma, acreditamos que estamos apresentando informações relevantes e equilibradas que são úteis para todas as partes interessadas.

As informações do presente relatório incluem dados quantitativos e exemplos de práticas do ano civil de 2019, cobrindo nossas operações em todo o mundo. Este relatório não passou por um processo de asseguração externa, mas foi submetido a rigorosas revisões e verificações internas.

Todos os valores monetários são expressos em dólares americanos.

## SOBRE A CUSHMAN & WAKEFIELD

(102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-8)

A Cushman & Wakefield (NYSE: CWK) é uma empresa líder global em serviços imobiliários sediada em Chicago que oferece um valor excepcional para inquilinos e proprietários de imóveis. A Cushman & Wakefield está entre as maiores empresas de serviços imobiliários, com aproximadamente 53.000 funcionários em 400 escritórios e 60 países. Em 2019, a empresa registrou uma receita de US\$ 8,8 bilhões nos principais serviços de propriedade, facilities e gerenciamento de projetos, arrendamento, mercados de capitais, avaliações, entre outros. Nossas ações ordinárias são negociadas na Bolsa de Valores de Nova York (NYSE) sob o símbolo "CWK" desde 2 de agosto de 2018. Para obter mais informações, visite o site [www.cushmanwakefield.com](http://www.cushmanwakefield.com) ou siga @CushWake no Twitter.

## NOSSO NEGÓCIO

**400**  
ESCRITÓRIOS  
(aproxim.)

**US\$8.8B\***  
DE RECEITA EM 2019  
\*US\$

**53,000**  
FUNCIONÁRIOS  
(aproxim.)

**60**  
PAÍSES  
(aproxim.)

**4.1B**  
DE METROS QUADRADOS  
GERENCIADOS



A Cushman & Wakefield está organizada em três segmentos geográficos: Américas; Europa, Oriente Médio e África (EMEA); e Ásia-Pacífico (APAC). A região das Américas consiste em operações localizadas nos Estados Unidos, Canadá e nos principais mercados da América Latina. A EMEA inclui operações no Reino Unido, França, Holanda e outros mercados na Europa e no Oriente Médio. A APAC inclui operações na Austrália, Singapura, China e outros mercados na região da Ásia-Pacífico.

## NOSSO PESSOAL

### AMÉRICAS

**/ 32,500**  
FUNCIONÁRIOS  
(aproxim.)

**/ 235**  
ESCRITÓRIOS  
(aproxim.)

### APAC

**/ 14,500**  
FUNCIONÁRIOS  
(aproxim.)

**/ 59**  
ESCRITÓRIOS  
(aproxim.)

### EMEA

**/ 6,000**  
FUNCIONÁRIOS  
(aproxim.)

**/ 108**  
ESCRITÓRIOS  
(aproxim.)

## MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS (102-10)

Em 2019, continuamos ampliando a nossa plataforma global por meio de M&A e recrutamento estratégico ao longo do ano. Concluímos cinco aquisições em 2019, fortalecendo nossas ofertas de serviços e o mix de receita recorrente globalmente.

Além disso, estabelecemos uma joint venture com a Vanke Service, líder chinesa em facilities e gestão de propriedades, para prestar serviços a organizações locais, regionais e multinacionais na Grande China. Essa empresa de serviços de ativos nos permite oferecer um valor melhor para os nossos clientes e atualmente conta com mais de 1.000 projetos de gerenciamento de propriedades e instalações comerciais em mais de 80 cidades da Grande China, com mais de 20.000 funcionários.

## PROPÓSITO E VALORES

(102-16)

### Nosso Propósito

#### NÓS CAUSAMOS IMPACTO.

Nosso trabalho agrega um valor significativo para nossos clientes, nosso negócio, nossos acionistas, nosso pessoal, nossas comunidades e para o mundo.

### Nossos Valores

#### SOMOS PELA INCLUSÃO.

Valorizamos as diferenças e uma cultura a que todos possam pertencer.

#### SOMOS MOTIVADOS.

A motivação nos mantém decididos e ágeis.

#### NOSSO SUCESSO É DE TODOS NÓS.

Individualmente somos bons, mas, juntos, somos ótimos.

#### PRODUZIMOS IDEIAS.

Acreditamos em ideias e nos esforçamos pela inovação.

## GOVERNANÇA CORPORATIVA

(102-18)

Nosso Conselho de Administração é formado por nove conselheiros, oito dos quais são independentes. Nosso Conselho de Administração tem três comitês: Comitê de Nomeação e Governança Corporativa, Comitê de Remuneração e Comitê de Auditoria. Todos os comitês compartilham a responsabilidade pela tomada de decisões ambientais, sociais e de governança (conforme relevantes).





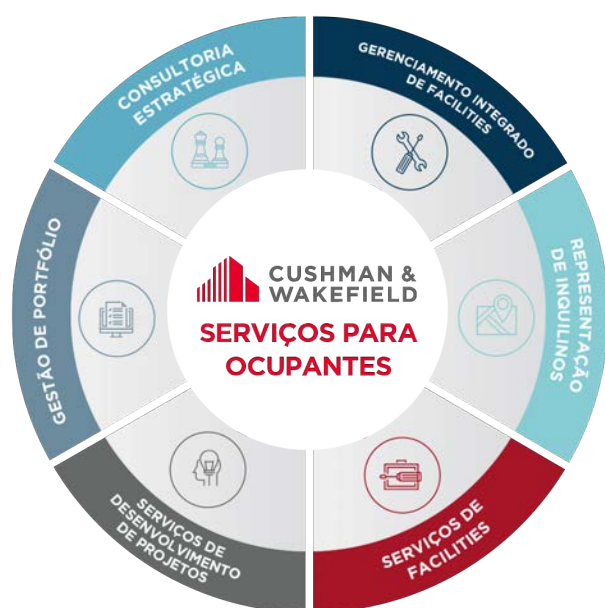
## SERVIÇOS

(102-2, 102-6)

Alimentados por ideias, especialização e dedicação além das fronteiras e das linhas de serviço, criamos soluções imobiliárias para preparar nossos clientes para o que está por vir.

### Serviços para Ocupantes

Fornecemos um conjunto completo de serviços para ocupantes de imóveis, com necessidades que vão de transações localizadas a grandes soluções globais de outsourcing.



### Serviços para Investidores

Fornecemos um conjunto completo de serviços para investidores imobiliários, com necessidades que vão de transações localizadas a soluções de consultoria de portfólio regional e global.



## INDÚSTRIAS E ESPECIALIDADES

Aeroportos  
Automotivo  
Bancário/Financeiro  
Build-to-Suit  
Data Centers  
Comércio Eletrônico  
Educação  
Energia (petróleo e gás)  
Alimentos & Bebidas

Cadeia de Suprimentos Global  
Governo  
Saúde  
Hospitalidade  
Industrial  
Propriedades  
Jurídico/Profissional  
Ciências da Vida/Farmacêutico  
Multifamília

Investimento Líquido em Arrendamentos  
Organizações Sem Fins Lucrativos  
Portos e Intermodal  
Ferroviário  
Varejo  
Tecnologia  
Logística de Terceiros (3PL)

Cushman & Wakefield employees  
at our Chicago headquarters

# WHAT'S NEXT



## DESTAQUES DE RSC

### US\$ 5M



Lançou o **Fundo Global de Assistência a Funcionários em 2020**, como parte de um compromisso de US\$ 5 milhões com programas de assistência a funcionários afetados pela pandemia da COVID-19

### Compromisso contínuo com o Pacto Global das Nações Unidas

### Melhores Empregadores da América de 2019 e Melhores Empregadores para a Diversidade de 2019 da Forbes



Eleita o Melhor Lugar para se Trabalhar para **Igualdade LGBTQ+** em termos salariais



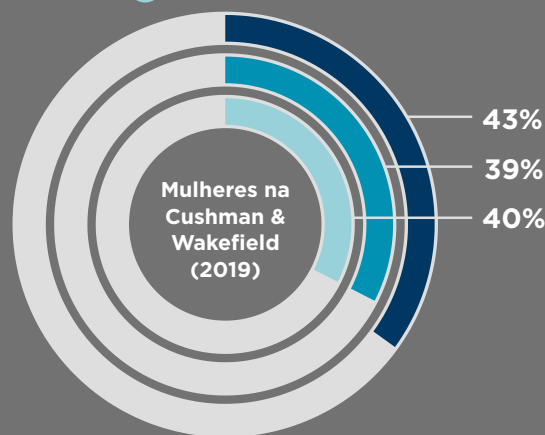
### 100%

do Índice de Igualdade Corporativa da **Campanha de Direitos Humanos**



**Norma de Igualdade Nacional no Reino Unido da Ernst & Young**

NOVAS CONTRATAÇÕES TOTAL DA FORÇA DE TRABALHO  
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



### 2,600+

Pesquisa e Insights

### 4

Escritórios Cushman & Wakefield certificados pela **WELL Building Standard™**



### > US\$275M

gastos com mais de

### 2,300

fornecedores diferentes nos EUA e Canadá



### 10%



reduction in total Scope 1, 2, and 3 emissions between 2017 and 2019



Liderança até o momento em

### +138 MSF

do **LEED®**, **Fitwel®**, **WELL** e/ou **ENERGY STAR®-certified** nos EUA



### +300 MSF

dos espaços com certificação **LEED®** e/ou **ENERGY STAR®** sob gestão nos EUA

## PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS



**Melhores Empregadores da América 2019**  
Forbes



**Melhores Empregadores da América para a Diversidade 2019**  
Forbes



**ENERGY STAR® Prêmio de Excelência Sustentada Parceiro do Ano**

Agência de Proteção Ambiental dos EUA



**Melhor Empregador para Veteranos 2019**  
Military Times



**Empregador Military Friendly® 2020 Silver Award**



**Principal Assessor e Consultor de CRE do mundo**  
Euromoney



**Marca de Imóvel Comercial "Top 2"**  
The Lipsey Company



**Melhor Lugar para se Trabalhar para Igualdade LGBTQ**  
100% no Índice de Igualdade Corporativa da Campanha de Direitos Humanos



**IAOP's The Global Outsourcing 100®**



**Prêmio Cultura Corporativa de Segurança**  
Conselho Nacional de Segurança



**Coalizão das Normas Internacionais de Ética (IES), Apoiadora de Negócios**




## PRIORIDADES DE RSC

### Pacto Global da ONU e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (102-12)

Em 2015, as Nações Unidas adotaram um plano para alcançar um futuro melhor para todos até 2030, definindo 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs) e 169 metas relacionadas, como uma chamada universal à ação para que todos os países trabalhem juntos para acabar com a pobreza, proteger o planeta e melhorar a vida e as perspectivas de todos, em qualquer lugar.

As empresas desempenham um papel importante na consecução desses objetivos. Ao considerar as prioridades de RSC da Cushman & Wakefield e como geramos impacto, alinhamos nossa abordagem com esses objetivos internacionais, identificando cinco dos 17 ODSs que têm maior relevância para o nosso negócio e onde podemos dar a maior contribuição relativa. Os ícones dos ODSs ao longo deste relatório indicam quais seções são aplicáveis a cada objetivo.

SDG	DESCRIPTION	
	Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades	<p>Em 2018, a Cushman &amp; Wakefield tornou-se participante do Pacto Global da ONU, uma iniciativa voluntária baseada nos compromissos do CEO de implementar princípios universais de sustentabilidade e tomar medidas para apoiar os objetivos da ONU. Como a maior iniciativa corporativa de sustentabilidade do mundo, o mandato do Pacto Global da ONU é orientar e apoiar as empresas a alinhar estratégias e operações com dez princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Os participantes de negócios devem comunicar seu progresso para as suas próprias partes interessadas anualmente e publicar uma cópia no site do Pacto Global da ONU. Este relatório serve como nossa Comunicação sobre o Progresso.</p>
	Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos	
	Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação	
	Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis	
	Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos	

## Tópicos importantes

(102-46, 102-47, 102-49, 103-1)

A Cushman & Wakefield concluiu uma avaliação abrangente da materialidade em 2017. Em 2019, atualizamos nossa avaliação de materialidade para refletir temas adicionais considerados importantes para clientes e investidores após abrirmos o nosso capital. Conseguimos isso contratando um consultor externo; analisando as perguntas Ambientais, Sociais e de Governança (ESG) comuns dos clientes, recebendo feedback adicional do engajamento das partes interessadas; e comparando os tópicos divulgados por nossos pares. Com base nessas conclusões, adicionamos seis tópicos adicionais importantes ao nosso relatório de 2019. A lista final de tópicos relevantes, que foi aprovada pela liderança da empresa, é apresentada abaixo:

TÓPICO IMPORTANTE	DESCRIÇÃO	LIMITE	ODSS RELACIONADOS
Impactos econômicos indiretos	Boas medidas e iniciativas maiores que beneficiam indiretamente o mundo.	Nosso negócio tem impactos indiretos na economia e nas comunidades em que trabalhamos.	 
Emprego	Oportunidades profissionais e benefícios a funcionários oferecidos pela nossa empresa.	Nossa abordagem tem um impacto direto nos funcionários da empresa.	
Treinamento e educação	Investimento no desenvolvimento e progressão na carreira dos nossos funcionários.	Nossa abordagem tem um impacto direto nos funcionários da empresa.	
Saúde e segurança ocupacional	Iniciativas para mensurar, gerenciar e proteger incidentes de segurança e proteger a saúde dos funcionários.	Nossa abordagem tem um impacto direto nos funcionários da empresa, bem como nos clientes e fornecedores.	 
Diversidade e igualdade de oportunidades	Oportunidades para funcionários com origens distintas em todos os níveis da nossa empresa, especialmente mulheres.	Nossa abordagem tem um impacto direto nos funcionários da empresa.	
Comunidades locais	Benefícios oferecidos às comunidades locais.	Por meio do nosso negócio, temos o potencial de impactar direta e indiretamente as comunidades nas quais atuamos.	 
Avaliação social de fornecedores	Prevenção e mitigação de impactos sociais negativos na cadeia de suprimentos da empresa.	Utilizando a nossa abordagem, causamos um impacto direto nos nossos clientes, garantindo práticas éticas.	
Emissões de GEE	Emissões de gases de efeito estufa resultantes das nossas operações.	A maneira na qual utilizamos os recursos das nossas operações afeta diretamente o meio ambiente.	
Combate à corrupção	Práticas de negócio que servem para evitar a corrupção, como o nosso Código Global de Conduta Empresarial.	Nossas práticas de negócio anticorrupção e éticas afetam diretamente a reputação da nossa empresa na comunidade empresarial.	
Energia*	Energia utilizada nas nossas operações.	A maneira na qual utilizamos os recursos das nossas operações afeta diretamente o meio ambiente.	
Água*	Água utilizada nas nossas operações.	A maneira na qual utilizamos os recursos das nossas operações afeta diretamente o meio ambiente.	
Efluentes e resíduos*	Resíduos resultantes das nossas operações.	A maneira na qual utilizamos os recursos das nossas operações afeta diretamente o meio ambiente.	
Conformidade ambiental*	Cumprimento de leis e regulamentos ambientais	Nosso cumprimento das leis e regulamentos afeta diretamente o meio ambiente, bem como a nossa reputação comercial.	
Direitos humanos*	Cumprimento das políticas e regulamentos de direitos humanos.	Nossas políticas de direitos humanos e antidiscriminação afetam diretamente os nossos funcionários e fornecedores.	
Serviços de sustentabilidade*	Um compromisso com a promoção da sustentabilidade, saúde humana e bem-estar nos edifícios e nas comunidades.	Nossa abordagem tem um impacto direto nos nossos funcionários, clientes e nas comunidades em que trabalhamos.	  

\*Novos tópicos importantes adicionados em 2019

## ENGAJAMENTO DAS PARTES INTERESSADAS

(102-40, 102-42, 102-43, 102-44)

Nós nos envolvemos com uma ampla gama de partes interessadas para fundamentar o nosso trabalho de responsabilidade corporativa e promover os compromissos da nossa empresa. Nós os definimos como indivíduos, grupos ou organizações que podem influenciar ou são afetados pelas nossas atividades comerciais. Essas partes interessadas incluem acionistas, clientes, funcionários, fornecedores, associações do setor, concorrentes, comunidades, organizações governamentais, meios de comunicação, entre outros. Interagimos com os principais grupos de partes interessadas ao longo do ano de várias maneiras, incluindo nas conferências de resultados trimestrais, town halls, pesquisas de satisfação de clientes e funcionários, intranet de funcionários e eventos do setor. Nossos principais grupos de partes interessadas são aqueles que influenciam os nossos negócios diretamente.

GRUPOS-CHAVE	SUAS EXPECTATIVAS	NOSSA RESPOSTA	TIPOS DE ENGAJAMENTO
<b>Funcionários</b>	Nossos funcionários esperam um local de trabalho amigável e produtivo que valorize suas contribuições e ofereça oportunidades de crescimento e desenvolvimento.	Fornecemos um local de trabalho inclusivo, onde os funcionários são incentivados a fazer perguntas, dar feedback e apresentar ideias novas. Consulte a seção sobre o <a href="#">Nosso impacto nas pessoas e comunidades</a> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intranet global dos funcionários</li> <li>Comunicações internas globais</li> <li>Town halls</li> <li>Pesquisa de engajamento de funcionários</li> <li>Grupos de recursos de funcionários (ERGs)</li> </ul>
<b>Clientes</b>	Nossos clientes querem estar na vanguarda quando se trata de imóveis. Eles nos procuram pela nossa consultoria e soluções inovadoras sobre como maximizar melhor suas operações no curto e longo prazo.	Utilizando a nossa plataforma global, nos esforçamos continuamente para oferecer os melhores serviços e soluções possíveis aos nossos clientes. Consulte a seção sobre o <a href="#">Nosso impacto nos clientes</a> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Site global</li> <li>Pesquisas de satisfação do cliente</li> <li>Eventos do setor</li> <li>Webinars de clientes</li> </ul>
<b>Acionistas</b>	Nossos acionistas esperam que a nossa empresa não ofereça apenas um sólido desempenho financeiro anualmente, mas também forneça um excelente exemplo de administração corporativa e ambiental.	Ao longo do ano, nós nos comunicamos direta ou indiretamente com nossos acionistas sobre nosso desempenho financeiro e não financeiro de maneira regular. Consulte a seção sobre o <a href="#">Nosso impacto nas operações</a> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chamadas de apresentação de resultados trimestrais</li> <li>Site de Relações com Investidores</li> <li>Apresentações e eventos para investidores</li> <li>Assembleia anual de acionistas</li> <li>Relatório Anual</li> </ul>
<b>Fornecedores e vendedores</b>	Estabelecemos parcerias com fornecedores e vendedores que compartilham os mesmos valores e princípios que compartilhamos. Afinal de contas, eles são uma extensão da nossa empresa.	Nós nos envolvemos com uma ampla gama de fornecedores, capacitando-os para representar quem somos e no que acreditamos. Consulte a seção sobre o <a href="#">Nosso impacto nas operações</a> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Código de Conduta do Fornecedor</li> <li>Iniciativas de diversidade de fornecedores</li> </ul>
<b>Comunidades e meio ambiente</b>	Como um cidadão corporativo, a Cushman & Wakefield desempenha um papel importante nas comunidades locais. A empresa não apenas melhora a vida da comunidade, como também é responsável por fornecer soluções imobiliárias ambientalmente sustentáveis.	Nós nos envolvemos com as comunidades e contribuimos para o bem-estar dos indivíduos. Somos um guardião positivo do meio ambiente e preservamos os recursos onde podemos. Consulte as nossas seções sobre o <a href="#">Nosso impacto nas operações</a> e o <a href="#">Nosso impacto nas pessoas e comunidades</a> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Engajamento com a comunidade local/trabalho beneficente</li> <li>Patrocínios e doações</li> <li>Fundação Benéfica da Cushman &amp; Wakefield</li> </ul>



# NOSSO IMPACTO NAS OPERAÇÕES

A Cushman & Wakefield atua em aproximadamente 400 escritórios em 60 países, com mais de 53.000 funcionários atendendo a clientes em todo o mundo. Com uma presença tão grande, é fundamental sempre trabalharmos com integridade, solicitando aos nossos funcionários que sigam um rigoroso programa de Ética e Compliance o ano todo. Seja o nosso foco em direitos humanos, saúde e segurança, combate à corrupção ou gestão da cadeia de suprimentos, continuamos comprometidos em fazer sempre a coisa certa para os nossos clientes, funcionários e fornecedores.

Também é importante fazermos a coisa certa para o meio ambiente. Dessa forma, continuamos focados em avaliar e gerenciar continuamente o desempenho e as práticas ambientais nas nossas operações e melhorá-los ao longo do tempo.

## ÉTICA E COMPLIANCE

Como uma das principais empresas de serviços imobiliários comerciais do mundo, mantemos os mais elevados padrões de integridade corporativa e nos esforçamos para criar uma cultura na qual todos atuem com responsabilidade pessoal por proteger nossos negócios, nossa reputação, nossos compromissos com o nosso Conselho de Administração, nossos clientes e todos aqueles a quem servimos. Nosso objetivo é manter todas as leis e regulamentos aplicáveis que afetam nossos negócios em todo o mundo, sem exceção, além de manter os nossos próprios padrões de comportamento ético. Ao proteger a nossa reputação líder do setor, construída ao longo de mais de 100 anos de trabalho com sólidos padrões de compliance, ética e combate ao suborno e à corrupção, estamos posicionados para causar impacto, ajudando nossos clientes a atingir seus objetivos.

Nosso programa global de Ética e Compliance é liderado pelo nosso Diretor de Ética e Compliance e apoiado por profissionais regionais de compliance em todo o mundo.

### Políticas e práticas éticas

Nosso Código Global de Conduta Empresarial, publicado em vários idiomas, define a conduta esperada de todos os executivos e funcionários da empresa. O treinamento e certificação on-line anuais do Código Global de Conduta Empresarial são obrigatórios para todos os funcionários. O Código é atualizado anualmente, levando em conta as novas

considerações que surgem durante o ano. Temos várias outras políticas em vigor que são analisadas regularmente e atualizadas anualmente.

### Políticas Globais de Ética e Compliance

---

Política Global de Combate ao Suborno e à Corrupção

---

Política Global de Contribuições Benéficas e Patrocínios

---

Código Global de Conduta Empresarial

---

Política Global de Sanções Econômicas

---

Política Global de Integridade de Vendedores/ Fornecedores

---

Política Global de Conflitos de Interesses

---

Política Global de Due Diligence

---

Política Global de Denúncias

---

Política Global de Privacidade e Confidencialidade de Clientes/Terceiros

---

Política de Informações Privilegiadas

---

Código de Conduta Empresarial para Membros do Conselho de Administração

---

Política sobre Transações com Partes Relacionadas

---

Política sobre a Lei de Escravidão Moderna do Reino Unido

---

Política Global de Privacidade no Local de Trabalho  
**Nova política desenvolvida em 2019, publicada em 2020**

---

## Direitos Humanos

(412-103, 412-1)

A Cushman & Wakefield respeita os direitos humanos na nossa empresa e em toda a nossa cadeia de suprimentos. Em 2020, atualizamos nosso Código Global de Conduta Empresarial para refletir como promovemos os direitos humanos, mantendo o Pacto Global da ONU nas nossas práticas comerciais. Conduzimos negócios com integridade, honestidade e transparência e cumprimos os seguintes princípios:

- > Fornecer condições de trabalho seguras, saudáveis e compatíveis
- > Manter a conscientização e cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis dos países nos quais atuamos
- > Incentivar uma força de trabalho diversificada e oferecer um local de trabalho livre de discriminação, assédio ou qualquer forma de abuso
- > Tratar os funcionários de maneira justa, inclusive com relação a salários, horário de trabalho e benefícios
- > Proibir todas as formas de trabalho forçado ou compulsório
- > Proibir o uso de trabalho infantil

Esperamos que os nossos funcionários sempre tratem os outros com dignidade e respeito.

Estamos comprometidos com a prevenção do assédio no local de trabalho e em todas as situações relacionadas ao trabalho. Essa conduta, seja verbal, física ou visual, é proibida. Não toleramos atos ou ameaças de violência ou intimidação física. Retaliações de qualquer natureza contra um funcionário que fizer uma denúncia de assédio em boa-fé não são toleradas. Os funcionários envolvidos em qualquer conduta retaliatória estarão sujeitos a ações disciplinares, inclusive a demissão.

A Cushman & Wakefield respeita as crenças e práticas religiosas de todos os seus funcionários e fará, mediante solicitação, uma acomodação para essas observâncias quando uma acomodação razoável estiver disponível. Nossas equipes em todo o mundo defendem a inclusão no local de trabalho por meio dos esforços contínuos dos ERGs. Saiba mais na seção **Nosso impacto nas pessoas e comunidades** deste relatório.

Reconhecemos que há riscos indiretos aos direitos humanos por meio da nossa cadeia de suprimentos. Esperamos que os funcionários e vendedores/fornecedores cumpram a nossa Política Global de Integridade de Vendedores/Fornecedores e o Código Global de Conduta Empresarial da Empresa e outras políticas e normas da Empresa mencionadas nessas políticas. Até o momento, não tomamos conhecimento de nenhum caso de escravidão ou tráfico de pessoas nos nossos negócios ou cadeia de suprimentos.

Mantemos uma linha direta externa onde funcionários, clientes e terceiros podem denunciar suspeitas de escravidão ou tráfico de pessoas nos nossos negócios ou na cadeia de suprimentos.

## Comunicações e treinamento

Em 2019, aumentamos o engajamento dos funcionários por meio de comunicações relacionadas ao nosso Portal Global de Compliance, uma solução completa para recursos de compliance, e à Ferramenta Charitable Giving, uma plataforma on-line interna por meio da qual todas as contribuições beneficentes e patrocínios relacionados à caridade devem ser solicitados e aprovados. Essas plataformas de compliance aumentam a visibilidade das responsabilidades de cada funcionário como um cidadão corporativo.

Nossos treinamentos anuais obrigatórios são determinados após a consideração das áreas de risco identificadas nas tendências de incidentes de compliance e várias avaliações de riscos. Em 2019, lançamos os seguintes treinamentos obrigatórios:

- Código de Conduta
- Conflitos de Interesses Globais
- Cortesias de Negócios
- Lei de Combate à Corrupção e Práticas Corruptas no Exterior (FCPA): Foco nas “Bandeiras Vermelhas”, Terceiros e Due Diligence

## Denúncias de má conduta

Incentivamos uma cultura na qual os funcionários têm o poder de se manifestar para resolver possíveis violações de compliance ou da conduta ética esperada. Pedimos aos funcionários que comuniquem suas preocupações e não toleramos atos de retaliação contra aqueles que fazem isso. Denúncias confidenciais podem ser feitas à administração local, a um diretor jurídico ou de compliance regional, a gerentes de recursos humanos ou por meio da nossa Linha Direta de Ética global multilíngue, 24 horas por dia, sete dias por semana.

## Proteção das informações pessoais

Em 2019, continuamos nossa abordagem baseada em riscos na proteção das informações pessoais que mantemos em nome da nossa empresa, terceiros e funcionários. Contratamos um Líder de Privacidade da EMEA para supervisionar e aprimorar nosso programa de Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR). Além disso, acompanhamos os desdobramentos da Lei de Privacidade do Consumidor da Califórnia para garantir que nossas práticas sejam compatíveis e alinhadas com os padrões do setor. Também criamos uma Política Global de Privacidade no Local de Trabalho, que descreve as maneiras nas quais tratamos e protegemos as informações pessoais dos nossos funcionários.

## Combate à corrupção (205-103, 205-1, 412-1)

A Cushman & Wakefield tem tolerância zero para corrupção, suborno ou extorsão. Nossa nova Política Global de Contribuições Benéficas e Patrocínios descreve nossa abordagem para ser um bom cidadão corporativo; nunca oferecemos ou aceitamos presentes, pagamentos ou hospitalidade para incentivar ou recompensar uma decisão. A política é uma parte fundamental do nosso programa antissuborno e anticorrupção. Além disso, nosso compromisso com práticas éticas de negócios é mantido ao incorporar os princípios da nossa Política Global de Combate ao Suborno e à Corrupção nas transações comerciais diárias.

Não autorizamos, toleramos ou nos envolvemos em nenhuma prática comercial, mesmo que ela seja “habitual” em uma jurisdição específica, que não esteja de acordo com a nossa Política Global de Combate ao Suborno e à Corrupção e as leis aplicáveis. Na medida em que qualquer lei aplicável exija padrões mais rígidos que os requisitos desta política, esses padrões mais rígidos serão seguidos.



Nossas atividades comerciais estão sujeitas a várias leis que proíbem diversas formas de corrupção, incluindo leis locais que proíbem suborno comercial e governamental e leis antissuborno com alcance global, como a FCPA e a Lei Antissuborno do Reino Unido. Além disso, nossas atividades comerciais estão sujeitas a vários programas de sanções econômicas e comerciais e leis de controle de importação e exportação, incluindo (sem limitação) as regras e regulamentos de sanções econômicas administradas pelo Escritório de Controle de Ativos Estrangeiros do Departamento do Tesouro dos EUA, que proíbem ou restringem transações ou negociações com países e territórios especificados, seus governos e, em determinadas circunstâncias, seus residentes, bem como com indivíduos e entidades visados por programas de sanções baseados em listas.

Mantemos políticas e procedimentos documentados e implementamos programas de compliance anticorrupção e de prevenção à lavagem de dinheiro, bem como programas projetados para nos permitir cumprir os programas de sanções econômicas e comerciais aplicáveis e as leis de controle de importação e exportação.

Por meio do nosso Programa de Gestão de Riscos Corporativos, mantemos uma abordagem sistemática e disciplinada para avaliar e melhorar a efetividade dos processos de governança, controles internos e gerenciamento de riscos em todas as nossas operações globais. Realizamos Avaliações Anuais de Riscos Corporativos Globais, que incluem risco de corrupção. Consulte o nosso **Formulário 10-K de 2019**, página 13-14, para obter mais informações sobre riscos relacionados à corrupção. Além disso, todas as nossas operações globais estão sujeitas a políticas internas e de fornecedores que abrangem os direitos humanos, como o nosso Código Global de Conduta Empresarial e a Política Global de Compras.

A Cushman & Wakefield na Grande China concluiu uma rigorosa auditoria realizada pela Standard Global Services (SGS), um organismo de inspeção, verificação, teste e certificação reconhecido internacionalmente, e recebeu o primeiro certificado de Sistemas de Gestão Antissuborno ISO 37001 da SGS no setor imobiliário da China. O certificado marca o reconhecimento dos esforços da Cushman & Wakefield para criar um ambiente de negócios honesto, limpo e transparente, interna e externamente, por uma instituição externa confiável.

## GESTÃO DA CADEIA DE SUPRIMENTOS

(102-9, 102-10, 414-103, 414-1)

Nossa cadeia de suprimentos global é composta por milhares de fornecedores e vendedores de produtos, serviços e equipamentos para as nossas operações baseadas principalmente em escritórios, apoiando nossas atividades de gerenciamento de facilities por meio da C&W Services. Em função da natureza dessas operações, a maioria de nossas compras é local. Não sofremos mudanças significativas na nossa cadeia de suprimentos em 2019.

Nós respeitamos os direitos humanos em toda a nossa cadeia de suprimentos e nos esforçamos para interagir com fornecedores alinhados com os nossos valores e princípios e manter altos padrões de integridade nos negócios e conduta ética. Isso minimiza o risco para a nossa empresa e é importante para nossos clientes, que estão exigindo cada vez mais transparência sobre nossas atividades na cadeia de suprimentos. Estamos envolvidos com os nossos fornecedores em questões relacionadas à sustentabilidade social e ambiental, garantindo que eles entendam e cumpram a nossa Política Global de Integridade de Vendedores/Fornecedores, que estabelece nossas expectativas nas áreas de integridade empresarial, práticas trabalhistas, saúde e segurança, gestão ambiental e combate ao suborno e à corrupção. Seleccionamos os fornecedores da melhor maneira possível, de acordo com as normas sociais, por meio da confirmação do cumprimento da nossa Política Global de Integridade de Vendedores/Fornecedores.

Em 2020, pretendemos implementar um novo programa de integração de fornecedores que nos permitirá melhorar o rastreamento do cumprimento desses fornecedores e coletar mais dados, como informações relativas às práticas de sustentabilidade do fornecedor.

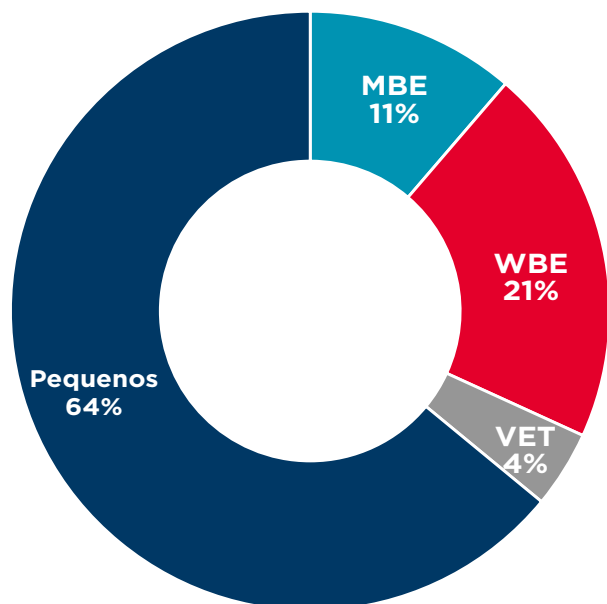
### Diversidade e inclusão de fornecedores

Um elemento fundamental para manter uma base ética de suprimentos é o nosso foco na inclusão. Nosso objetivo é melhorar a diversidade em toda a cadeia de suprimentos da Cushman & Wakefield com base em cinco elementos principais:

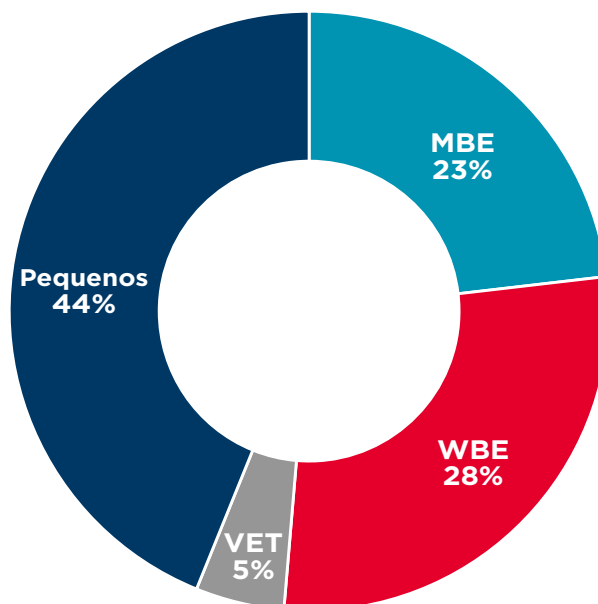
- > Identificação de fornecedores
- > Gestão de projetos
- > Desenvolvimento e mentoria
- > Divulgação
- > Melhoria contínua

Em 2019, gastamos mais de US\$ 275 milhões com mais de 2.300 fornecedores diferentes nos EUA e no Canadá.

**Fornecedores diferentes por tipo em 2019 nos EUA e Canadá**



**Gastos com fornecedores diferentes em 2019 nos EUA e Canadá**



**MBE:** Minority Business Enterprise (Empresa de Propriedade de Minorias)

**WBE:** Women's Business Enterprise (Empresa de Propriedade de Mulheres)

**VET:** Veteran-owned Business (Empresa de Propriedade de Veteranos)

**Small:** Pequenos negócios

**Note:** Ao longo do tempo, aprimoramos a coleta de dados em toda a nossa cadeia de suprimentos e atualmente podemos divulgar informações de fornecedores e gastar de forma mais abrangente em comparação com os anos anteriores.



## DESEMPENHO AMBIENTAL

(102-11, 302-103, 303-103, 305-103, 306-103, 307-103)

A Cushman & Wakefield está comprometida em ser uma guardiã responsável do meio ambiente. Como uma empresa global de serviços imobiliários que atua principalmente na locação de espaços de escritório, nossos impactos ambientais diretos decorrem principalmente do consumo de água e energia, viagens de negócios e geração de resíduos.

Nossa **Política Ambiental Global** define nossos compromissos com a responsabilidade ambiental. Cumprimos o princípio da precaução e procuramos identificar todos os riscos e oportunidades ambientais associados ao nosso negócio, incluindo as mudanças climáticas e o esgotamento de recursos. Nosso objetivo é realizar nossas operações e entregar nossos produtos e serviços com o mais alto padrão de cuidado ambiental e responsabilidade social, e nos esforçamos para melhorar continuamente.

Gerenciamos nosso uso da energia, emissões de gases de efeito estufa (GEE), captação de água, geração de resíduos e conformidade ambiental ao:

- > Coletar dados de desempenho medidos, quando disponíveis para as nossas operações mundialmente
- > Monitorar o uso de recursos nas nossas instalações
- > Calcular e divulgar o nosso consumo anual de recursos e emissões de GEE
- > Comunicar o nosso desempenho ambiental às partes interessadas
- > Fornecer educação e treinamento aos funcionários sobre tópicos de gestão ambiental

Esperamos que todos os fornecedores e subcontratados atuem de maneira ambientalmente responsável e cumpram as normas ambientais aplicáveis. Alguns locais são gerenciados por meio de um sistema de gestão ambiental (EMS) com certificação ISO 14001.





## Emissões de energia e gases de efeito estufa

Apoiamos os esforços globais para mitigar os efeitos das mudanças climáticas e trabalhamos para reduzir nosso consumo de energia e as emissões resultantes de GEE nos nossos escritórios e atividades globais.

Consumimos energia e geramos emissões diretas de GEE (Escopo 1) por meio da combustão estacionária e móvel de combustíveis e emissões indiretas de GEE (Escopo 2) por meio da energia adquirida nas nossas instalações de escritórios. Além disso, calculamos outras emissões indiretas de GEE (Escopo 3) associadas a viagens de negócios de funcionários (transporte aéreo e ferroviário comercial), determinadas perdas de extração, produção e distribuição decorrentes de atividades relacionadas a combustíveis e energia, bem como a resíduos gerados nas operações.

Nos últimos anos, enquanto nossa presença global cresceu conforme expandimos nossos negócios internacionalmente, melhoramos significativamente a nossa eficiência energética e de emissões por meio de melhorias contínuas nos controles de energia, nos esforços de consolidação imobiliária, na instalação de eletrodomésticos com eficiência energética e na educação e mudança comportamental dos funcionários. Sempre que possível, ocupamos escritórios certificados sob um sistema de classificação de sustentabilidade, como o ENERGY STAR®, Leadership in Energy and Environmental Design (LEED®), National Australian Built

Environment Rating System (NABERS), Fitwel® e a WELL Building Certification. Como parte do nosso padrão corporativo, consideramos as melhores práticas de energia e sustentabilidade, como a compra regular de equipamentos com o selo ENERGY STAR® para os nossos escritórios.

Por meio da nossa parceria com o fornecedor do software BuildingOS, Lucid, a Cushman & Wakefield coleta dados de energia dos edifícios utilizando uma plataforma on-line que chamamos de ES Edge. Utilizamos esta plataforma para modelar cada edifício da Cushman & Wakefield, coletar dados disponíveis das contas de luz e calcular as emissões de carbono associadas. O ES Edge também usa dados das contas de luz para identificar possíveis oportunidades de redução de custos de energia. Pretendemos começar a coletar dados de água e resíduos utilizando o ES Edge no futuro.

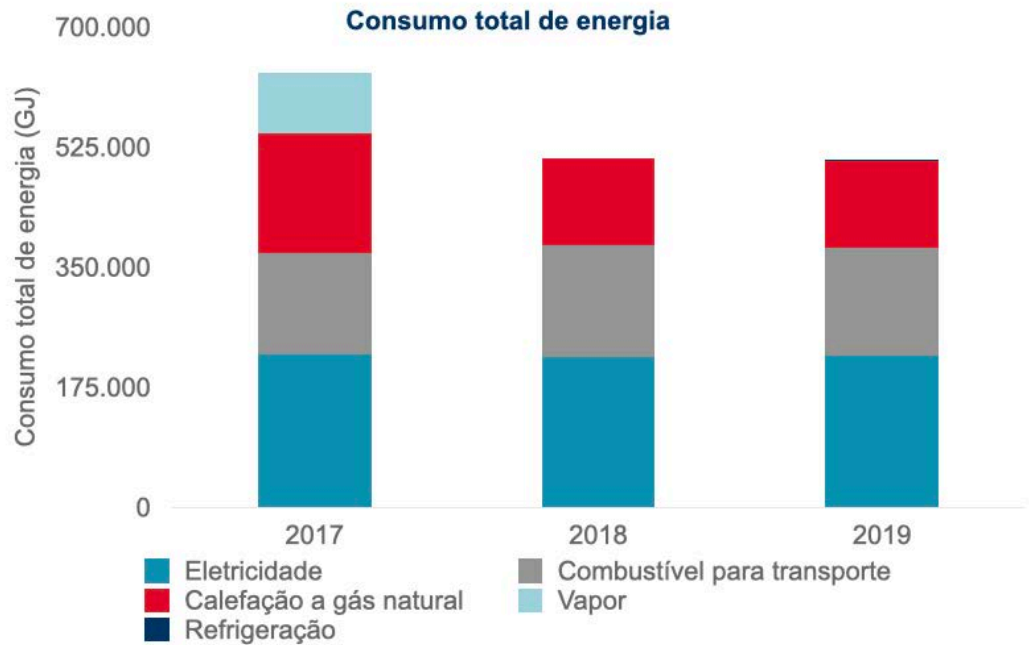
Contabilizamos as emissões de Escopo 1 e 2 de GEE em todas as nossas operações globais próprias e arrendadas, controladas operacionalmente. Isso inclui todos os pontos de locação operacional e de serviço completo, onde as concessionárias de energia incluem obrigações de aluguel e/ou não são especificamente medidas para as nossas operações. Para essas operações, onde os dados de atividade de energia comprada não estão disponíveis, aplicamos metodologias que refletem as melhores práticas do setor para fornecer estimativas.



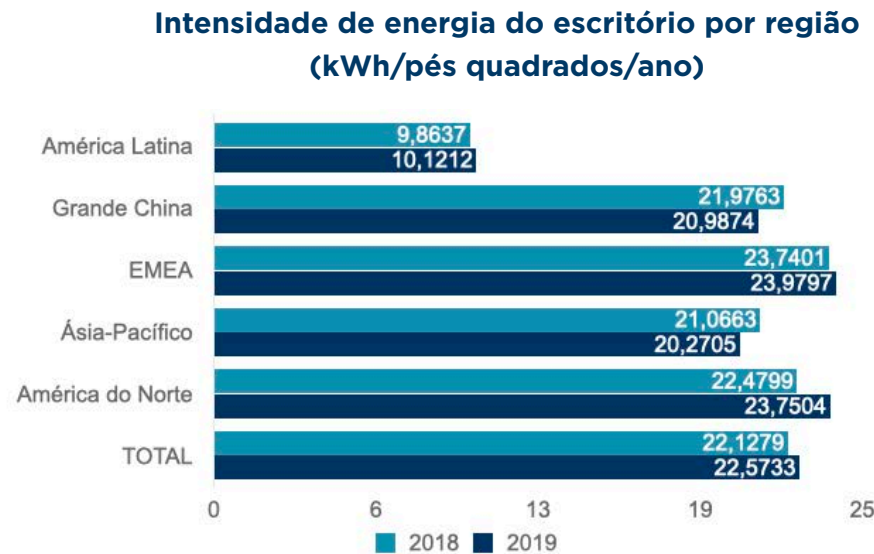
# Consumo de energia

(302-1, 302-3)

Em 2019, nossos escritórios consumiram aproximadamente 349.827 gigajoules (GJ) de energia direta e comprada, incluindo eletricidade, vapor, refrigeração e gás natural — uma queda de 28% em relação a 2017. Também consumimos 157.036 GJ de combustível das nossas fontes móveis — um aumento de 6% em relação a 2017.



Em 2019, a intensidade de uso de energia (EUI) média global da Cushman & Wakefield, medida como consumo total de energia do escritório por pé quadrado, foi de 22,6 kWh/pé quadrado/ano, o que representa um ligeiro aumento em relação a 2018 e quase 18% de redução em relação a 2017.



**Nota:** A intensidade de energia do escritório por região não está disponível para 2017



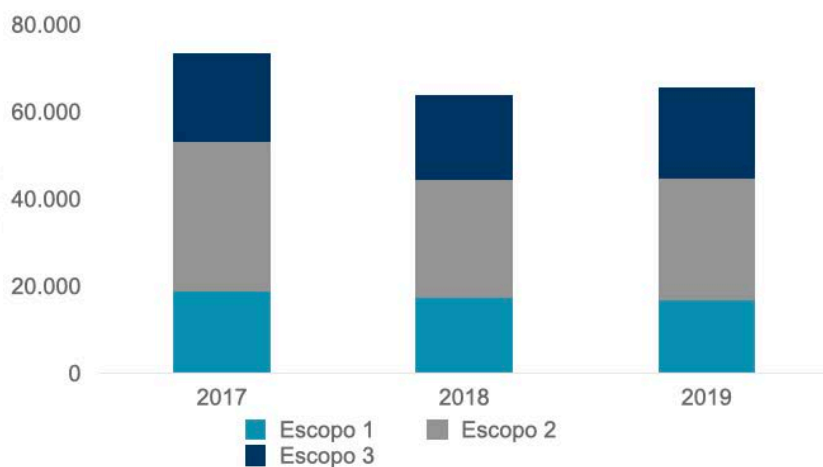
## Emissões de GEE (305-1, 305-2, 305-3)

Em 2019, as operações da Cushman & Wakefield emitiram aproximadamente 65.688 toneladas de emissões equivalentes de dióxido de carbono (tCO<sub>2</sub>e) de GEE de Escopo 1, Escopo 2 e Escopo 3. Isso representa um aumento absoluto de 3% no total de emissões em comparação com 2018.

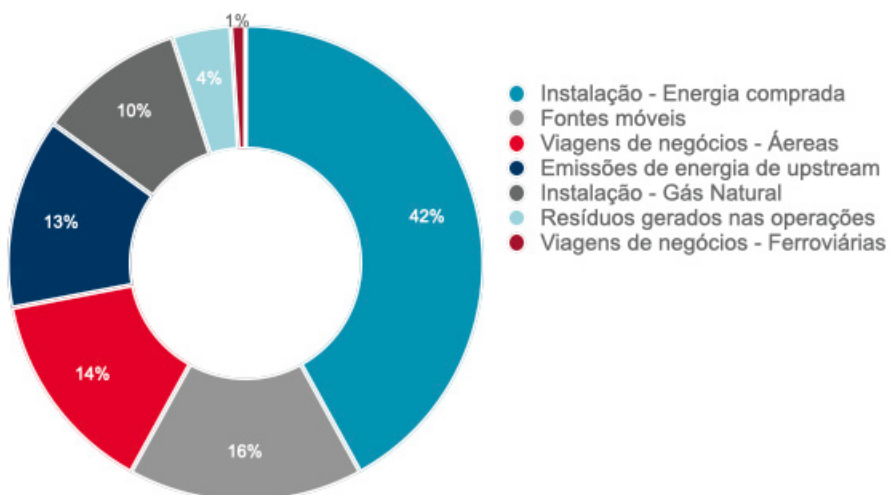
Entre 2017 e 2019, a Cushman & Wakefield alcançou:

- > Redução absoluta de 10% no total de emissões de GEE de Escopo 1, 2 e 3
- > Redução de 24% no total de emissões de GEE de Escopo 1 e 2 por funcionário
- > Redução de 4% no total de emissões de GEE de Escopo 1 e 2 por milhão de pés quadrados de espaço para escritório

### Total de Emissões de GEE



### Emissões de GEE de 2019 por tipo

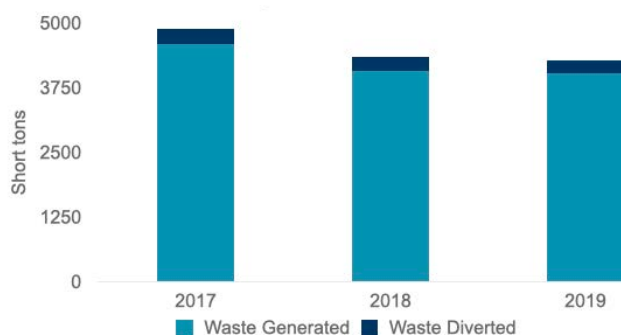


## Água e Resíduos

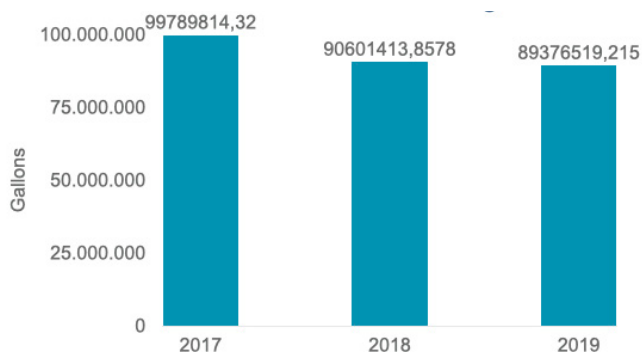
(303-1, 303-2, 303-3, 306-2)

Os resíduos são gerados nos escritórios da Cushman & Wakefield e a água é retirada para consumo pelos funcionários e visitantes. Em 2019, começamos a estimar nossa geração de resíduos e consumo de água em todas as nossas operações globais próprias e arrendadas, controladas operacionalmente. Como a maioria dos escritórios da Cushman & Wakefield são alugados e geralmente “co-locados” a outros inquilinos, a obtenção de recursos de dados reais é um desafio. Portanto, nossos dados sobre água e resíduos baseiam-se nas médias regionais do setor por metro quadrado para grandes edifícios de escritórios. Pretendemos implementar sistemas para coletar dados reais no futuro, sempre que possível.

**Geração total de resíduos e desvio**



**Total de retirada de água**



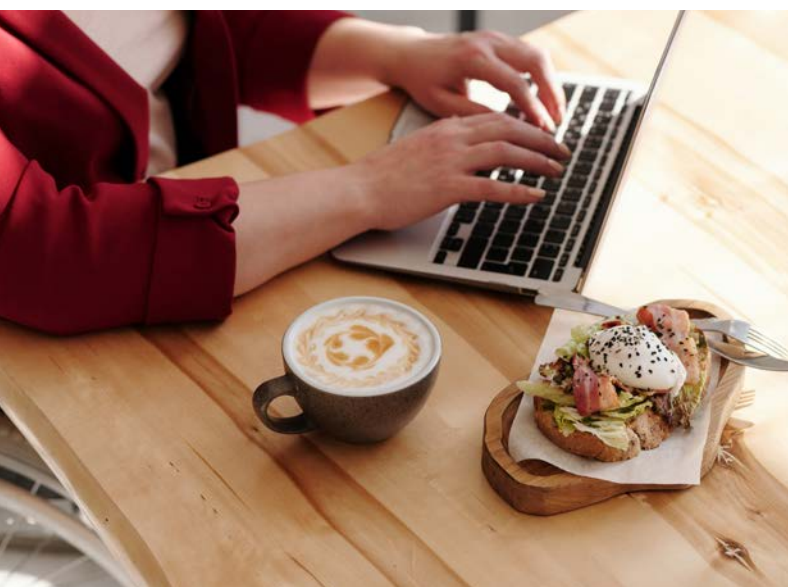
Em 2019, geramos um total de aproximadamente 4.025 toneladas curtas de resíduos não perigosos nos nossos edifícios de escritórios, das quais estimamos um total de aproximadamente 266 toneladas curtas que foram recicladas ou desviadas do descarte em aterros sanitários. Nenhum dos nossos escritórios gera resíduos perigosos.

A água é consumida por meio da irrigação, refrigeração e nas áreas de cozinha e banheiros dos escritórios. Em 2019, os escritórios da Cushman & Wakefield retiraram um total estimado de aproximadamente 89,4 milhões de galões de água de fornecedores municipais e concessionárias de água externos. A Cushman & Wakefield não identificou nenhum impacto relevante relacionado à água associado às nossas atividades. Portanto, não envolveu as partes interessadas na gestão hídrica como um recurso compartilhado. As águas residuais são descartadas adequadamente nas instalações municipais de tratamento, de acordo com as normas e padrões locais e nacionais.

## Conformidade ambiental

(307-1)

A Cushman & Wakefield não recebeu multas significativas ou sanções não monetárias provocadas pelo descumprimento de leis ou regulamentos ambientais em 2019.



## Redução de itens de uso único no Reino Unido

13

Nossas operações na Cushman & Wakefield do Reino Unido adotaram várias iniciativas no ano passado para reduzir a geração de resíduos nos escritórios. Em 2018, firmamos uma parceria o ICupClub, um serviço de embalagens retornáveis para bebidas que visa eliminar copos descartáveis, para testar o serviço no nosso escritório em Old Broad Street. O CupClub foi apresentado ao nosso escritório em Portman Square em 2019, com todos os demais escritórios da Cushman & Wakefield no Reino Unido realizando a migração para copos de cerâmica. Isso contribuiu para atingirmos uma taxa de reciclagem de 70% nos nossos escritórios no Reino Unido em 2019. Nossos escritórios em Old Broad Street, Portman Square e King William Street eliminaram todos os copos e utensílios de plástico descartáveis com sucesso, enviando zero resíduos para os aterros sanitários. Os escritórios de Old Broad Street e King William Street receberam recentemente um Prêmio Platinum Clean City da City of London Corporation. Este prêmio reconhece as empresas da cidade que demonstraram as melhores práticas de gestão ambiental nos seus escritórios, focadas na eliminação de itens de uso único.

“Este prêmio é uma conquista importante e destaca nosso compromisso contínuo de nos tornarmos mais sustentáveis como empresa.

Em uma situação de emergência climática global, é importante que a Cushman & Wakefield demonstre sua liderança na redução do nosso próprio impacto ambiental. Este prêmio é uma prova do trabalho árduo que os membros da equipe de trabalho em toda a empresa estão fazendo para reduzir esse impacto.



Andrew Baker  
*Head of Energy, Infrastructure  
and Sustainability*





3

8

## SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL (403-103)

Fornecer um local de trabalho seguro e que proteja nossos funcionários contra riscos e perigos de segurança é uma prioridade constante da Cushman & Wakefield. Para assegurar isso, continuamos comprometidos em cumprir todas as leis, regulamentos e normas de segurança aplicáveis em todos os nossos locais mundialmente. Por sua vez, esperamos que nossos funcionários realizem seu trabalho com segurança, observando todas as políticas e procedimentos de segurança, e os apoiamos e incentivamos a se manifestarem para garantir que riscos de segurança potenciais sejam identificados e eliminados.

Embora nosso programa de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) seja regional, fornecemos e mantemos um conjunto de diretrizes globais de SSMA que estabelecem nossas expectativas mínimas em relação à gestão de atividades de alto risco que nos ajudam a responder às necessidades e exigências de vários países e empresas de maneira consistente. Nosso modelo de SSMA de 360° baseia-se na responsabilidade compartilhada, colaboração e liderança responsável. Liderados por uma equipe global de SSMA, e alinhados às nossas políticas globais de SSMA, buscamos a melhoria contínua no desempenho de segurança, concentrando-nos na identificação e avaliações de riscos regulares nos ambientes em que trabalhamos e nas tarefas que realizamos.

Essa busca é apoiada pela manutenção de comunicações regulares com todos os colegas e pela disponibilização de recursos de segurança aos funcionários por meio de uma única plataforma global on-line.

Todos os nossos sistemas de gestão de SSMA estão alinhados com as normas ISO ou equivalentes. Nossos escritórios no Reino Unido e Singapura atualmente contam com a certificação ISO45001. Nossos escritórios na Austrália e Nova Zelândia têm a certificação AS/NZS 4801-2001, enquanto partes da Ásia são certificadas na norma OHSAS 18001.

A Cushman & Wakefield também está comprometida em oferecer oportunidades de aprendizado a todos os nossos funcionários e profissionais, concentrando-se nas nossas obrigações legislativas e nos ambientes e tarefas que apresentam um maior nível de risco. Estabelecemos parcerias com fornecedores de treinamentos on-line de SSMA em todo o mundo, com a capacidade de fornecer conteúdo nos idiomas locais; selecionando aqueles cujas bibliotecas de cursos aportam conteúdo relevante e atualizado, além da capacidade de atribuir, ministrar e acompanhar o treinamento dos funcionários. Os registros de treinamento de funcionários ficam acessíveis imediatamente para os gerentes da Cushman & Wakefield e demonstram o cumprimento com os requisitos de treinamento estabelecidos. Em 2019, os

funcionários de GOS e de Asset Services concluíram mais de 50.000 cursos, enquanto os funcionários da C&W Services nos EUA e no Canadá concluíram 118.439 sessões de treinamento. Os funcionários e subcontratados gerenciados da Índia concluíram 25.780 sessões de treinamento em 2019.

## Taxas de lesões

(403-2)

Nossa equipe global de SSMA monitora as taxas de lesões e doenças por região. Os acidentes são comunicados com base nas políticas regionais e nos requisitos legislativos, que variam de região para região. Alguns são reportados por telefone, outros por e-mail e outros por meio de um sistema on-line de comunicação de acidentes.

Funcionários	TAXA DE FREQUÊNCIA DE LESÕES COM AFASTAMENTO (LTIFR) Por 200.000 horas			TAXA TOTAL DE FREQUÊNCIA DE CASOS REGISTRÁVEIS (TRCFR) Por 200.000 horas		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
<b>América do Norte</b>	0.94	0.79	0.8	1.97	1.83	1.91
<b>América do Sul</b>	1.07	1.13	1.58	1.58	1.38	1.88
<b>APAC</b>	0.11	0.31	0.26	0.19	0.41	0.4
<b>Grande China</b>	0.17	0.09	0.16	0.17	0.09	0.16
<b>EMEA</b>	0.04	0.03	0.05	0.17	0.12	0.16
<b>GLOBAL</b>	0.32	0.39	0.45	0.62	0.82	0.88

### Observações:

- Os dados incluem funcionários diretos e subcontratados gerenciados pela Cushman & Wakefield. Taxas de lesões reportadas por região e não por sexo.
- A Taxa de Doenças Ocupacionais (ODR) registrada nos últimos três anos foi zero.
- As lesões/doenças reportáveis no local de trabalho englobam as Lesões com Afastamento (LTIs) e Lesões com Tratamento Médico (MTIs).
- Os tipos comuns de lesões incluem lesões superficiais, feridas abertas, luxações, distensões, entorses e fraturas resultantes principalmente de estresse corporal, escorregões, tropeções e quedas.
- Não houve mortes registradas nos últimos três anos.

### PRÊMIOS DE SEGURANÇA

- Singapura: SBS Transit Rail Contractor Safety Day Award (Bronze) 2019
- Singapura: BCA Green Mark Platinum Award
- Singapura: 2019 bizSAFE Partner Award
- Índia: Helmet of Honour Award para o mês de março (2019)
- Estados Unidos: National Safety Council (NSC) Corporate Culture of Safety Award

# NOSSO IMPACTO NOS CLIENTES

(203-103, 203-2)

## 3 CONSTRUINDO O FUTURO DO SETOR IMOBILIÁRIO

9

11

13

Nossos clientes confiam em nós para ajudá-los a navegar pelo cenário em constante mudança dos imóveis comerciais. Seja acompanhando as novas tecnologias, tendências ou preferências de trabalho, há muito trabalho a ser feito para se manter atualizado, visando continuar competitivo e relevante no mundo acelerado atual. Isso também é fundamental para atrair e reter os melhores talentos. Os funcionários atualmente desejam trabalhar para uma empresa que não se concentre apenas no seu impacto ambiental, mas também em fornecer um local de trabalho que promova a saúde e o bem-estar dos seus trabalhadores.

Nesta seção, compartilhamos algumas das maneiras pelas quais agregamos valor sustentável no setor imobiliário no ano passado, ajudando nossos clientes a se tornarem ecológicos, incorporando práticas sustentáveis nos seus portfólios, melhorando a maneira na qual as pessoas vivem e trabalham e as ajudando a se prepararem para o que está por vir nos seus ciclos imobiliários.

9

### Investindo no futuro do setor imobiliário por meio de pesquisas

As equipes de pesquisa da Cushman & Wakefield em todo o mundo geram impacto ao produzir insights oportunos, liderança conceitual, resumos de mercado e webinars que cobrem as tendências e acontecimentos emergentes no setor e na economia. Em 2019, continuamos melhorando a nossa cobertura de pesquisa de temas impactantes, publicando mais de 2.600 relatórios de pesquisa, que podem ser acessados facilmente no nosso site.

Nós também publicamos a **The Edge Magazine**, uma revista global da Cushman & Wakefield apresentando a liderança inovadora sobre as últimas tendências que afetam os ocupantes e investidores imobiliários, de autoria dos nossos próprios especialistas no assunto.\*

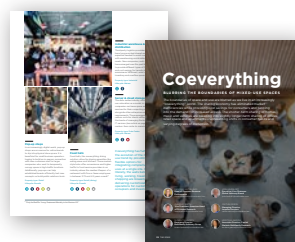
\* As informações e perspectivas contidas nesses relatórios refletem a situação da economia e dos mercados em 2019 e não representam previsões atuais. Visite o site [cushmanwakefield.com](https://cushmanwakefield.com) para obter os insights mais recentes e liderança conceitual

### MANTENDO OCUPADANTES E INVESTIDORES NA VANGUARDA DO QUE ESTÁ POR VIR



#### Micromobilidade

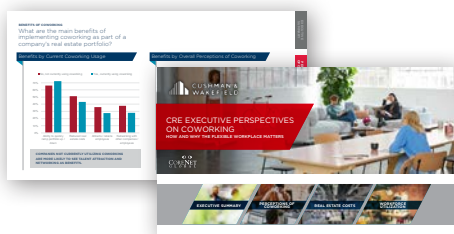
Saiba mais sobre uma das tendências de transporte que mais cresce na história recente em termos de adoção.



#### Coeverything

Explore como os limites do espaço e do uso se misturam conforme vivemos em um mundo cada vez mais “coeverything”.

## PESQUISA “TOP 2019” DA CUSHMAN & WAKEFIELD



### 2019 Coworking Report

Este relatório revela as percepções corporativas sobre o valor do espaço de trabalho flexível e as estratégias de coworking.



### Global Macro Forecast

Este relatório analisa vários fatores que contribuem para a desaceleração econômica e o que eles significam para os mercados imobiliários em todo o mundo.



### Experiential Real Estate in China

Saiba como os recursos associados ao setor imobiliário, como design, tecnologia e atividades organizadas, combinam-se para desempenhar um papel fundamental na maneira como as pessoas vivenciam as diferentes configurações.



### Outlook 2020

Elaborado pela equipe de Pesquisas e Insights da EMEA, este relatório aborda os principais desafios e oportunidades que definirão o futuro dos imóveis comerciais europeus.



### Tech Disruptor Series

A série de quatro partes da Cushman & Wakefield explora as tecnologias que têm o maior impacto potencial de gerar disruptões no Setor Imobiliário Comercial (CRE).



## Permanecendo à frente da curva tecnológica

A Cushman & Wakefield uniu forças com empresas inovadoras, aceleradores de startups e empresas de capital de risco como parte da nossa estratégia para assegurar que nossos recursos evoluam tão rapidamente quanto as tecnologias que estão transformando o nosso setor. Nosso investimento em PropTech, ou tecnologia imobiliária, de última geração, por meio desses relacionamentos, fornece-nos informações valiosas que permitem assessorar melhor os nossos clientes sobre como gerenciar suas propriedades. Em 2019, continuamos colaborando com as principais organizações.

### SALTMINE

Em junho, anunciamos uma colaboração com a Saltmine, uma startup de Software como Serviço (SaaS) baseada em São Francisco que fornece tecnologia de dados de design para o setor imobiliário comercial.

Com o uso do planejamento de IA de última geração e tecnologia de visualização espacial em 3D, a plataforma Saltmine permite que os profissionais da Cushman & Wakefield criem planos espaciais rapidamente, testem a adequação e realizem visitas virtuais a espaços de trabalho potenciais, oferecendo aos clientes uma nova maneira de visualizar e planejar seu espaço de trabalho atual ou futuro. Essa colaboração coloca os clientes na liderança, permitindo que eles tomem decisões mais rápidas e bem fundamentadas sobre seu espaço de trabalho. Para mais informações visite [Saltmine](#).

**saltmine**



### FIFTH WALL

Em julho, anunciamos nossa **parceria estratégica com a Fifth Wall**, a maior empresa de capital de risco do mundo focada em soluções tecnológicas para o setor imobiliário global.

Promovendo a colaboração entre tecnologias inovadoras para o mundo construído e as empresas estabelecidas de todos os setores do ramo imobiliário, o segundo fundo da Fifth Wall, que inclui a Cushman & Wakefield, é um dos maiores fundos de capital de risco imobiliário levantados até o momento, totalizando US\$ 503 milhões. Para mais informações, visite [Fifth Wall](#).



“Temos o compromisso de identificar e trabalhar com organizações que podem nos ajudar a desenvolver a próxima geração de soluções tecnológicas para os nossos clientes, colegas e para o ambiente construído. Acreditamos que encontramos excelentes parceiros e, juntos, podemos ajudar a colocar os clientes da Cushman & Wakefield no centro de algumas das soluções de tecnologia mais inovadoras do setor.”



Adam Stanley  
*Chief Information Officer &  
Chief Digital Officer*

## AGREGANDO VALOR SUSTENTÁVEL NO SETOR IMOBILIÁRIO

Na Cushman & Wakefield, acreditamos que a propriedade deve ser sustentável. Dessa forma, estamos totalmente comprometidos em reduzir o nosso próprio impacto ambiental e o de nossos clientes ao longo do ciclo de vida da propriedade. Temos três equipes internas de sustentabilidade para nos ajudar a atingir esse objetivo: nossa equipe de Gestão de Energia/Recursos; nossa equipe de Asset Services e nossa equipe de Gestão de Propriedades; além da nossa equipe de Soluções de Sustentabilidade Corporativa.

Além de reduzir os impactos ambientais, os portfólios sustentáveis também trazem benefícios comerciais significativos; eles têm um risco reduzido de obsolescência, custos operacionais mais baixos, melhor retenção de ocupantes e maior impacto social - tudo em que acreditamos como empresa.

Nossa equipe de Soluções de Sustentabilidade ajuda nossos clientes a obter resultados excepcionais em diversas geografias, setores e tipos de portfólio. O ESG é parte integrante das nossas próprias estratégias e das estratégias dos nossos clientes, e estamos comprometidos em oferecer os melhores resultados da categoria para ambos.

Assessoramos os clientes ativamente nas seguintes áreas:

- > ESG, estratégia de carbono e bem-estar, definição e implementação de metas
- > Identificação de oportunidades de eficiência energética, projetos e programas de redução de emissões
- > Construções e estratégias de zero emissões líquidas de carbono
- > Metas baseadas na ciência
- > Compras ecológicas
- > Certificações de construção, incluindo LEED®, BREEAM®, WELL, Fitwel®, ENERGY STAR®, NABERS
- > Programas de compliance (Artigo 8, EU EED, EPC, TM44)
- > Certificação ISO 14001 e ISO 50001
- > Consultoria estratégica
- > Fundos e empréstimos verdes
- > Avaliações de ativos verdes
- > Construção inteligente, inovações, tecnologias renováveis e de baixo carbonolow carbon technologies

Até o momento, lideramos

**+ de 138 MSF**

de espaços com certificação LEED®, Fitwel®, WELL e/ou ENERGY STAR® nos EUA

**+ de 300 MSF**

de espaços com certificação LEED® e/ou ENERGY STAR® sob gestão nos EUA



3

9

11

13

Nossa equipe inclui mais de 150 especialistas em energia e sustentabilidade mundialmente. Muitos funcionários têm experiência em sistemas de avaliação de sustentabilidade, e mais de 380 funcionários são certificados como profissionais credenciados pelo LEED (LEED APs) ou LEED Green Associates. Muitos especialistas da nossa equipe de Soluções de Sustentabilidade são profissionais credenciados pela WELL, denotando especialização no WELL Building Standard™ e um compromisso com a promoção da saúde e do bem-estar humano em edifícios e comunidades. Vários também são membros de corpos docentes e apoiam programas de treinamento, eventos e reuniões ativamente para aumentar a conscientização sobre os benefícios da Certificação WELL. Além disso, como membros do Conselho Consultivo Fitwel®, também ajudamos nossos clientes a obter a certificação Fitwel, que oferece apoio à saúde em várias categorias de bem-estar.

Em 2019, ajudamos aproximadamente 80 clientes nos EUA e EMEA a obter a certificação LEED, WELL e/ou Fitwel.



3

### Aplicando a nossa especialização nos nossos próprios escritórios

9

11

13

Em 2019, continuamos certificando os escritórios da Cushman & Wakefield na rigorosa certificação WELL Building Standard, refletindo um forte compromisso com a saúde, o bem-estar e o conforto dos nossos funcionários. Nosso escritório Portfolio Services Center Americas em St. Louis conquistou essa distinção com base em sete categorias de desempenho de construção — Ar, Água, Luz, Nutrição, Adequação, Conforto e Mente — e alcançou uma classificação de nível Prata (Silver), enquanto o nosso escritório na 900 Wilshire Blvd. em Los Angeles superou o nível Ouro (Gold) ao incorporar medidas como testes trimestrais de água. Em 2018, a sede global da Cushman & Wakefield em Chicago e o nosso escritório em Atlanta receberam a certificação WELL nível Prata (Silver).

Vários outros escritórios estão em processo de obtenção das certificações LEED e Fitwel. Na Austrália, três escritórios obtiveram a certificação NABERS.



## CONQUISTANDO RECONHECIMENTO PELAS INICIATIVAS ECOLÓGICAS

Nossos esforços de sustentabilidade continuaram ganhando reconhecimento de terceiros em 2019.

### Parceiro do Ano ENERGY STAR®: Excelência sustentada

A Cushman & Wakefield foi agraciada com o Prêmio de Parceiro ENERGY STAR® do Ano em Excelência Sustentável de 2019 pela liderança contínua e contribuições superiores para a ENERGY STAR®. Em 2020, conquistamos essa distinção pelo oitavo ano consecutivo.

### Excellence in Carbon Challenge

Nossa equipe da Plataforma de Serviços Inteligentes e Verdes na China foi convidada a participar da Greenbuild China 2019. Nossos especialistas realizaram uma sessão educacional sobre o tema “Varejo Verde - Como atingir o desenvolvimento sustentável pleno” na cúpula e foram homenageados com o prêmio “Excellence in Carbon Challenge” de 2019 para quatro projetos sob gestão, destacando nossa missão de ajudar nossos clientes e parceiros a alcançar o desenvolvimento sustentável e mitigar seu impacto ambiental no planeta.

“Como líder de projeto da WELL na Cushman & Wakefield, estou verdadeiramente honrado em receber o Prêmio de Reconhecimento de Liderança 2019 do International WELL Building Institute. Com este prêmio, celebramos nossa vitória como empresa ao colocar as pessoas, a saúde e o bem-estar no centro do que fazemos.



Corrine Chen  
*Head of Sustainability  
Services Project &  
Development Services China*

### Reconhecimento do International WELL Building Institute™

A Cushman & Wakefield foi reconhecida pelo International WELL Building Institute™ (IWBI™) por suas realizações extraordinárias para o avanço da saúde e bem-estar das pessoas por meio dos projetos WELL na China. Corrine Chen, Chefe de Serviços de Sustentabilidade, Serviços de Projeto e Desenvolvimento da Cushman & Wakefield, China, recebeu o Prêmio de Reconhecimento de Liderança da WELL ao lado de outros 38 líderes do setor na celebração dos prêmios do IWBI™ na Ásia em Xangai em 2019.

### Projeto de Energia do Ano

O projeto de modernização de sistemas de climatização (HVAC) da C&W Services para uma instalação de Toronto de 23.000 metros quadrados de uma empresa de desenvolvimento e fabricação de cosméticos foi eleito o Projeto de Energia do Ano de 2019 pela Energy Into Action e pelo Governo de Ontário, Canadá. Os executivos da empresa estavam interessados em redesenhar toda a área de produção das suas instalações de Toronto, além de realizar a reengenharia da infraestrutura mecânica do local. Nossos especialistas trabalharam com o cliente para desenvolver metas específicas, incluindo a modernização do sistema de climatização para apoiar a fabricação de cosméticos, além de oferecer maior eficiência nos sistemas de iluminação, ar comprimido e controle. O projeto em última análise superou as metas de redução de energia do cliente, reduzindo os custos de eletricidade em 45% e os custos de gás natural em 27%. Isso se traduz em cerca de US\$ 350.000 em economia anual.

3

9

11

13

## SOLUÇÕES DE SUSTENTABILIDADE PERSONALIZADAS PARA OS NOSSOS CLIENTES

Esta seção inclui vários exemplos de como estamos impactando nossos clientes ao estabelecermos parcerias com eles para fornecer edifícios sustentáveis e saudáveis que maximizam o conforto, o bem-estar e a produtividade dos funcionários.

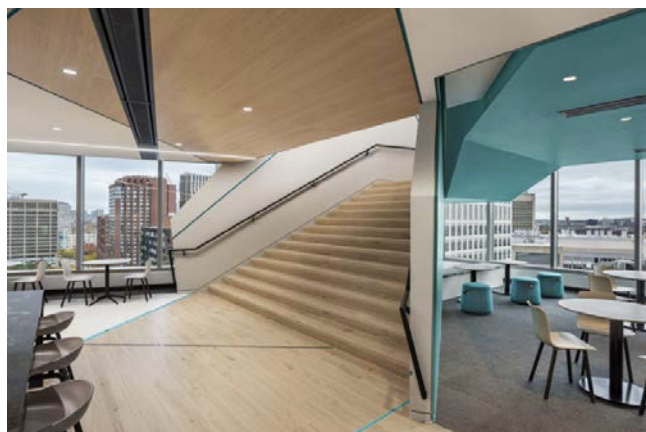
### AMÉRICAS

#### Indo além para a Akamai

A Akamai é uma rede de entrega de conteúdo, segurança cibernética e empresa de serviços em nuvem sediada em Cambridge, Massachusetts. A Cushman & Wakefield está ajudando a Akamai a realizar sua estratégia de bem-estar por meio do seu espaço físico. Nosso escopo de projeto inclui ar, água, nutrição, luz, adequação, conforto e mente.

Ocupando um espaço anteriormente em seis edifícios diferentes na Kendall Square de Cambridge, a Akamai está adotando uma abordagem imobiliária mais consolidada e eficiente para minimizar interrupções e oportunidades perdidas, maximizando a experiência do funcionário e do cliente.

A visão da Akamai para sua nova sede é ser um campus singular e integrado, conectando todos os departamentos e grupos de maneira transparente e cuidadosa. O novo projeto de 19 andares e 44.000 metros quadrados organiza todos os espaços de colaboração estrategicamente em torno de um caminho sinuoso e contínuo por todo o edifício, incentivando encontros planejados e interações fortuitas. O caminho, uma experiência de uma milha conhecida como "AkaMile", conduz os visitantes por uma jornada de exploração e educação em torno dos serviços que a Akamai pode oferecer a seus clientes, bem como de como ela se tornou líder no setor de tecnologia.





## Apoiando o sólido compromisso da VF Corporation com a sustentabilidade

A VF Corporation (VF), uma das maiores empresas de roupas e calçados do mundo sediada em Denver, Colorado, contratou a Cushman & Wakefield para liderar os esforços de sustentabilidade da sua nova sede mundial em Denver, que abrigará várias de suas marcas icônicas sob o mesmo teto, incluindo The North face®, Jansport®, Eagle Creek®, Smartwool®, Altra® e Icebreaker®. Localizada no coração do distrito LoDo de Denver, a nova sede enquadra-se bem nas prioridades de sustentabilidade da VF. O novo escritório oferece acesso conveniente a todas as formas de transporte público e inúmeras ciclovias, além de um “estacionamento” seguro para bicicletas no local e fácil acesso a muitas comodidades localizadas no centro da cidade. O projeto tem como alvo obter a certificação Platinum LEED, em um esforço para refletir o sólido compromisso da VF com seu objetivo de “impulsionar movimentos de estilos de vida sustentáveis e ativos para a melhoria das pessoas e do nosso planeta”.

## Levando a eficiência energética para um novo patamar na Virgínia

Nossa equipe de Serviços de Energia e Sustentabilidade estabeleceu uma parceria com a área de participações (MetLife Investment Management) e gestão de propriedades na 1320 North Courthouse Road em Arlington, Virgínia, desde 2010, para melhorar o desempenho geral do edifício por meio de serviços integrados e programas sustentáveis. De 2015 a 2019, a Cushman & Wakefield ajudou o edifício de 115.000 metros quadrados a:

- > Reduzir os custos de energia, fonte única de energia e a conta de luz em 42%, economizando **US\$ 380.292;**
- > Reduzir o consumo de energia em 4.662.893 quilowatts-hora (kWh) ou **42%;** e
- > Reduzir as emissões de CO2e em 3.296.665 kg (kgCC2e) ou **42%.**

Com o nosso apoio, a 1320 North Courthouse também conquistou diversas certificações, incluindo a ENERGY STAR®, LEED Platinum e Fitwel, além de melhorar suas pontuações gerais em cada uma delas por meio de diversos planos plurianuais para promover a conservação de energia, reduzir a geração de resíduos, aumentar a eficiência utilizando tecnologias inteligentes e melhorar a saúde dos inquilinos. Nossos esforços levaram a MetLife Investment Management a conquistar o prêmio ESG Challenge Regional Award para o mercado de Washington, D.C. em 2019, 2018 e 2017.







## Obtenção da primeira certificação Fitwel para a Nuveen e DTZ Investors

A equipe de Energia, Infraestrutura e Sustentabilidade da Cushman & Wakefield ajudou a Nuveen Real Estate, uma das maiores gestoras de investimentos imobiliários do mundo, a conquistar sua primeira certificação Fitwel em 2019 para um edifício de escritórios em Londres. Os recursos de sustentabilidade da certificação BREEAM (Excelente) do edifício e a localização bem conectada tornaram-no um forte candidato à certificação, obtendo a classificação Fitwel 2 Estrelas.

Além disso, ajudamos a DTZ Investors (DTZi) a alcançar seu primeiro ativo com certificação Fitwel para um escritório de varejo de 32.000 metros quadrados. A equipe trabalhou com a gestora de ativos DTZi e a gestora de propriedades Cushman & Wakefield para desenvolver uma estratégia de bem-estar e melhorar as credenciais de bem-estar do edifício para os ocupantes, obtendo uma classificação Fitwel de 2 Estrelas.



## Identificando oportunidades de sustentabilidade para a Danfoss

Nossa equipe de Energia, Infraestrutura e Sustentabilidade garantiu sua maior instrução única da história no ano passado ao auditar mais de 2,6 milhões de metros quadrados de espaço de fabricação e escritório em 30 locais diferentes em 10 países em nome do grupo de fabricação dinamarquês Danfoss. A Danfoss assinou o Pacto



Global da ONU, comprometendo-se com princípios universais que cobrem a responsabilidade social e ambiental em 2002. A empresa contratou-nos para promover seu compromisso, identificando oportunidades significativas de redução de custos e melhorias de sustentabilidade em todas as suas operações na Europa.

## Obtendo a ISC 50001: Certificação do Sistema de Gestão de Energia em Barcelona

A Cushman & Wakefield ajudou o UBS a obter a rigorosa certificação ISO 50001 para seu ativo principal, o World Trade Center (WTC) Alameda Park, em Barcelona, Espanha, utilizando uma estratégia de gestão de propriedades sustentável e totalmente integrada ao plano de certificação LEED do parque empresarial. A equipe da Cushman & Wakefield obteve a certificação ISO 50001 ao: atualizar o sistema de ar condicionado; melhorar a iluminação; melhorar os sistemas de gestão, monitoramento e controle operacional; desenvolver planos de treinamento, comunicação e controle de qualidade; e implementar critérios de energia. A obtenção da certificação ISO 50001 ajudará os inquilinos a atingir suas metas de eficiência energética, garantir o desenvolvimento de atividades de gestão sustentável na comunidade do WTC e posicionar melhor os ativos em um mercado competitivo.



## Obtenção da certificação ambiental dupla para a INVESCO

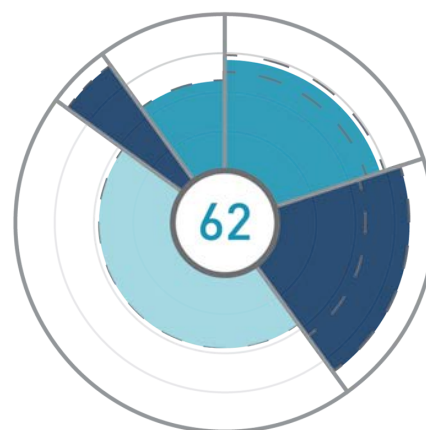
A Cushman & Wakefield obteve uma certificação ambiental dupla para a empresa INVESCO para o Prisma Tower, localizado no distrito comercial de La Defense, em Paris. Quando a INVESCO decidiu aumentar o valor dos seus ativos, nós ajudamos a empresa a selecionar e conquistar a certificação de Exploração HQE, e aproveitamos esse sistema de gestão para obter uma certificação BREEAM mais facilmente. Em parceria com a empresa ERGELIS, implementamos um sistema de gerenciamento energético que economizou 20% em uso de energia em três anos, beneficiando os inquilinos do edifício. Como resultado, obtivemos a certificação HQE em um nível excepcional em Gestão Predial e Desempenho de Ativos em 2019.

## Inovando na Holanda

No ano passado, nossa equipe da Holanda criou uma plataforma estratégica de análise de dados para coletar, validar, monitorar e analisar os dados de sustentabilidade dos portfólios imobiliários. A plataforma, chamada de Cwing Sustainability, facilita a supervisão da coleta de dados de energia, emissões de carbono, água, resíduos e certificações, visando analisar, definir metas de desempenho e melhorar o desempenho de sustentabilidade dos nossos clientes. Isso não apenas economiza tempo e melhora a qualidade dos dados, como também permite que os clientes monitorem o desempenho continuamente e se concentrem estrategicamente na melhoria da disponibilidade dos dados. Por meio da plataforma Cwing, nossos clientes conseguem reportar dados de sustentabilidade de alta qualidade de maneira consistente nos seus relatórios anuais, relatórios de RSC e no seu desempenho de GRESB.



### Exemplo de pontuação de sustentabilidade na plataforma Cwing



	PONTUAÇÃO	CUMPR.
LOCAL	70	90%
PROPRIEDADE	86	96%
DESEMPENHO	46	76%
REGULAMENTO	90	100%
SAÚDE	57	100%



### Melhorando os projetos de clientes na China

Nossa plataforma de Serviços Inteligentes e Ecológicos na China oferece insights detalhados e soluções de alta qualidade para clientes que buscam sustentabilidade. Em 2019, a equipe continuou garantindo trabalhos de consultoria em projetos importantes.

Fomos contratados para fornecer serviços de gestão de propriedades e assessoria em recomissionamento de construções para reduzir o uso de energia e melhorar os serviços públicos para o Phoenix Center em Pequim. Além disso, o edifício recebeu a certificação LEED v4.1 Platinum em Operações + Manutenção com os nossos serviços de certificação de edifícios ecológicos, que corroboram os valores ecológicos da propriedade e promovem seus esforços de sustentabilidade.

### Primeira certificação LEED v4 Platinum e Green Building Label Three-Star Dual para a nova construção na China

A equipe de Sustentabilidade de Serviços de Projeto e Desenvolvimento da Cushman & Wakefield certificou um dos primeiros projetos na China no LEED v4 para o NC Platinum plus Green Building Label Three-Star. Este projeto de construção será uma das maiores fábricas de torrefação de café do mundo, alinhada ao desenvolvimento sustentável.



### Obtenção da certificação Green Star para o Global Tech Hub da Mastercard

Em 2019, a equipe de Soluções de Sustentabilidade da Cushman & Wakefield foi pioneira em uma solução Green Star revolucionária para o novo Global Tech Hub da Mastercard em Sydney, Austrália. O novo projeto de adequação (“fit-out”) do Tech Hub foi necessário para se alinhar ao compromisso da Mastercard com a Iniciativa com Metas Baseadas na Ciência, que envolve a redução de 20% de suas emissões de gases de efeito estufa.

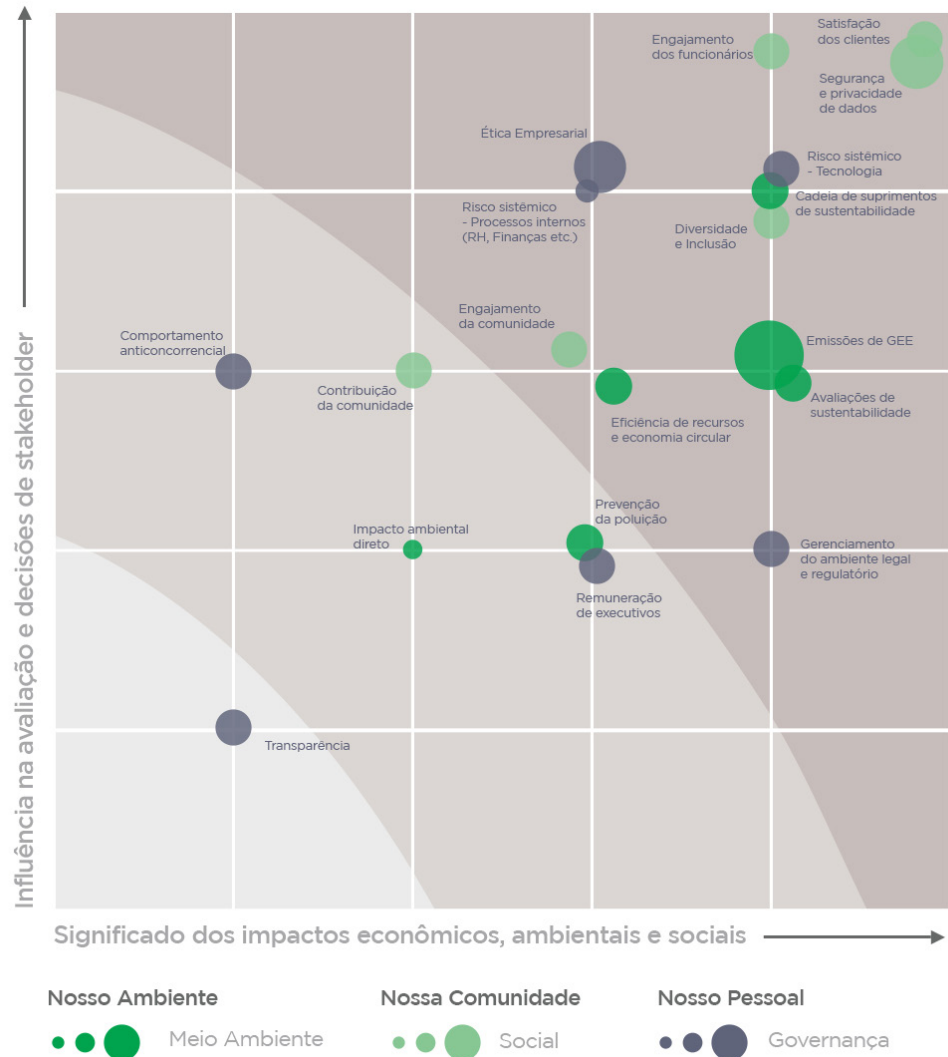
A equipe trabalhou com o Green Building Council of Australia (GBCA) para recomendar e, eventualmente, estabelecer uma parceria com a criação de uma nova ferramenta de classificação personalizada e inovadora para avaliar o projeto de adequação e o desempenho operacional dos inquilinos. Com a aplicação da nova ferramenta de classificação, a Mastercard agora pode obter a certificação Green Star para o projeto de adequação.

# Endossando os esforços de ESG na Austrália

A Domain Holdings Australia (Domain), empresa de tecnologia e serviços imobiliários na Austrália, selecionou a equipe de Soluções de Sustentabilidade da Cushman & Wakefield para desenvolver um plano e política inaugural de ESG. O alcance da Domain inclui 5,6 milhões de australianos, com um interesse cada vez maior das partes interessadas na abordagem e na gestão das questões de ESG da organização. Além disso, a empresa enfrentava uma pressão crescente dos investidores para demonstrar como estava incorporando as questões relacionadas ao clima na estratégia de negócios e na gestão de riscos.

A Cushman & Wakefield facilitou um workshop de Avaliação da Materialidade de ESG para obter as questões materiais críticas para a Domain, e posteriormente elaborou um plano dinâmico destacando mais de 25 ações recomendadas para reduzir os riscos de ESG, todos elas endossados pela Diretoria da empresa. A Política de ESG descreve a posição da Domain nas questões relevantes de ESG que afetam as operações e se aplica a fornecedores e terceiros com os quais a Domain mantém relações comerciais. O trabalho realizado ajudará a melhorar a pontuação de CDP da Domain, que a equipe de Soluções de Sustentabilidade também está concluindo em nome da organização.

Matriz de mapa de calor de materialidade da Domain





## Afiliações e associações

(102-13)

Interagimos com as seguintes associações do setor.

---

Asian Association for Investors in Non-Listed Real Estate Vehicles (ANREV)

---

Asia Pacific Real Estate Association

---

BBP – Better Buildings Partnership (UK)

---

Building Decarbonization Coalition

---

Building Owners and Managers Association (BOMA)

---

British Council of Offices (BCO)

---

China Real Estate Association

---

Center for Active Design (Fitwel)

---

Commercial Real Estate Women (CREW) Network

---

CoreNet Global

---

Federation of Indian Chambers of Commerce (FICCI)

---

Healthy Building Alliance

---

Institute of Real Estate Management (IREM)

---

International Association of Outsourcing Professionals (IAOP)

---

International Council of Shopping Centers (ICSC)

---

International Facility Management Association (IFMA)

---

International WELL Building Institute™ (IWBI™)

---

Japan Association of New Economy

---

MIPIM

---

Property Council of Australia

---

Property Industry Foundation (Australia)

---

Real Estate Developers' Association of Singapore (REDAS)

---

Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS)

---

Urban Land Institute (ULI)

---

U.S. Green Building Council

---

World Green Building Council

---

# NOSSO IMPACTO NAS PESSOAS E COMUNIDADES

## 3 Colocando o nosso pessoal no centro do What's Next

8

A Cushman & Wakefield orgulhosamente coloca o nosso pessoal no centro de tudo o que fazemos. Isso porque primeiro somos uma empresa que coloca as pessoas em primeiro lugar, impulsionada por suas ideias e insights. Para isso, investimos no nosso pessoal, com um foco no aprendizado e desenvolvimento, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e diversidade e práticas de inclusão - tudo isso ao mesmo tempo em que oferecemos uma cultura saudável, na qual os funcionários se sentem engajados e capacitados para serem eles mesmos profissionalmente.

Oferecemos um local de trabalho com oportunidades equitativas, onde o nosso pessoal se sente seguro, respeitado, recompensado e valorizado pelas suas contribuições. Também nos esforçamos para ser um bom cidadão corporativo, ajudando outras as pessoas onde podemos nas nossas comunidades locais.

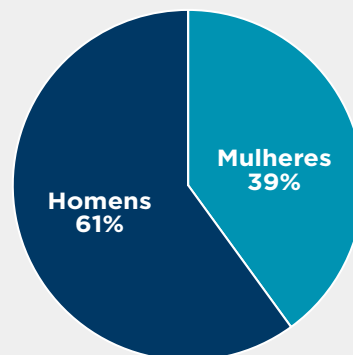
Percebemos que tanto os nossos clientes quanto nós somos mais bem-sucedidos quando nossa força de trabalho reflete o mundo ao nosso redor. Na Cushman & Wakefield, uma ampla diversidade de culturas, origens e experiências contribui para uma experiência de trabalho mais agradável, onde a inovação pode prosperar.

“Nosso negócio é construído com base na força do nosso pessoal e na nossa capacidade de obter sucesso em conjunto. Recrutar, desenvolver e reter os talentos certos que refletem as comunidades distintas nas quais atuamos é fundamental para o nosso crescimento e sucesso contínuos”.



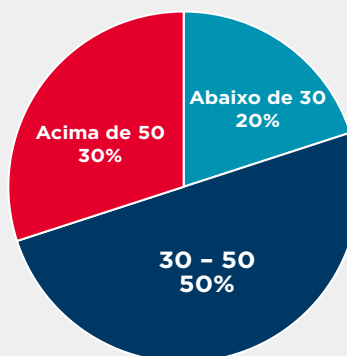
Michelle Hay  
*Diretora de Recursos Humanos*

**Empregados por sexo em 2019**

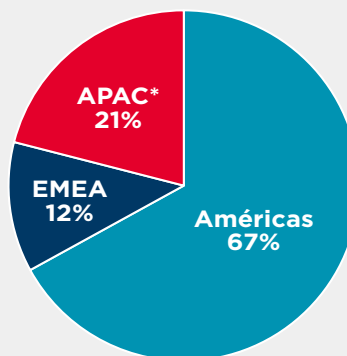


NDT (não declarado ou transgênero): 0,0009%

**Funcionários por idade em 2019**



**Funcionários por geografia em 2019**



\* Inclui Grande China

## Acordos coletivos (102-41)

Globalmente, a Cushman & Wakefield respeita os direitos de seus funcionários de ingressar em organizações trabalhistas ou abster-se de fazer isso, além de cumprir todas as leis aplicáveis. As políticas e manuais específicos de cada país e linha de serviço ajudam os funcionários a navegar pelos seus direitos trabalhistas.

Em 2019, aproximadamente 19% dos nossos funcionários nas Américas e na Ásia-Pacífico estavam sujeitos a acordos de negociação coletiva.



## Contratação e rotatividade (401-103, 404-2)

Nosso pessoal conquistou uma sólida reputação ao realizar com sucesso alguns dos projetos imobiliários mais emblemáticos e complexos do mundo. Devido a esse legado de excelência, à nossa plataforma líder e à força da marca, atraímos e retemos os principais talentos do setor. Nosso pessoal têm um conjunto diversificado de origens, culturas e conhecimentos, criando uma cultura de colaboração e sucesso coletivo.

Trabalhamos para mitigar a rotatividade, ao continuar construindo uma cultura inclusiva, focando no relacionamento gerente-funcionário e fornecendo oportunidades aos nossos funcionários para apoiar seu crescimento contínuo na carreira. Nosso setor está sujeito a uma rotatividade relativamente alta de corretores e outros geradores importantes de receita, uma vez que a concorrência entre os profissionais de Locação de Imóveis e de Mercados de Capitais é significativa. Nós e nossos concorrentes usamos incentivos monetários e bônus de assinatura e retenção para ajudar a atrair, reter e incentivar profissionais importantes. Em 2019, nossa taxa de rotatividade foi de 29%.

Além disso, nosso pessoal é a nossa principal prioridade enquanto trabalha conosco e, nas circunstâncias em que um funcionário decide se aposentar ou em que reduções de pessoal ou mudanças organizacionais são implementadas, fornecemos assistência no processo de transição. Fornecemos essa ajuda sem nenhum custo para o funcionário por meio de um consultor de recolocação para facilitar seus próximos passos na determinação da direção da sua carreira. Os planos de transição variam, mas geralmente incluem coaching de carreira e de entrevistas, oportunidades de trabalho, webinars e desenvolvimento de estratégias de mídia social.

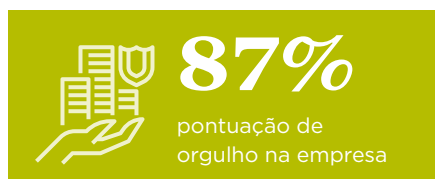
## Todas as vozes são importantes

Temos o compromisso de construir uma força de trabalho diversificada e engajada e apoiar um ambiente inclusivo, no qual os funcionários possam fazer o melhor trabalho possível. Uma ferramenta que usamos para verificar a saúde da nossa organização é a Pesquisa Global de Engajamento de Funcionários anual. Trabalhamos com uma empresa externa, a Perceptyx, para administrar esta pesquisa e divulgar os resultados para nós. Usamos o mesmo conjunto de perguntas ano após ano, o que nos permite identificar tendências e avaliar o progresso ao longo do tempo.

Em 2019, a pesquisa foi enviada para uma amostra representativa aleatória de 30% de todos os funcionários da Cushman & Wakefield. Os resultados da pesquisa foram compartilhados com a liderança global, que utilizou os dados para definir os objetivos e prioridades estratégicos da empresa para 2020.



## PRINCIPAIS RESULTADOS INCLUÍDOS:



A resposta das mulheres a cada um dos **10 itens da pesquisa de D&I aprimorados**, representando um aumento significativo e diminuindo a diferença entre as respostas de homens e mulheres nessa categoria



## Recursos de empoderamento e apoio ao Equilíbrio entre vida profissional e pessoal

A cultura foi descrita  
como **diversificada,**  
**profissional, inclusiva,**  
**colaborativa e respeitosa**





## 8 DIVERSIDADE E INCLUSÃO

(405-103)

### Diversidade e inclusão no local de trabalho

A Cushman & Wakefield é um empregador que oferece oportunidades equitativas e se esforça para garantir que a diversidade e a inclusão (D&I) sejam culturalmente enraizadas - incorporadas em todos os nossos processos e parte do curso normal dos negócios.

Nossa administração e liderança sênior mantêm essa cultura, centrando-se na nossa estratégia de recursos humanos: Vamos atrair, reter e desenvolver as melhores pessoas, construindo uma cultura inclusiva, focada no relacionamento gerente-funcionário.

Estamos comprometidos em promover nossa estratégia de pessoal, concentrando-nos nas prioridades de D&I para obter::

- > Uma força de trabalho mais diversificada do que qualquer outro setor no CRE;
- > Processos que incorporam a diversidade em tudo o que fazemos, transformando-a em algo que todos os funcionários entendem e adotam; e
- > Uma cultura inclusiva que é reconhecida pelos nossos funcionários e clientes como impulsionadora da criatividade, de novos pensamentos e de um sentimento de fazer parte de empresa.

#### Prioridades de D&I

- Assegurar que todos os líderes e gerentes seniores estejam preparados para liderar as iniciativas de D&I dando o exemplo, participando ativamente do desenvolvimento de uma cultura na qual todos os funcionários possam prosperar
- Avaliar e melhorar as atividades do ciclo de vida dos talentos para criar e apoiar uma força de trabalho verdadeiramente diversificada, representativa das comunidades nas quais atuamos
- Apoiar oportunidades de projetos e desenvolvimento especiais, redes de interesse especial e iniciativas de comunicação projetadas para avançar nos nossos esforços de D&I





## Treinamento em D&I

Nosso compromisso com D&I inclui educar nosso pessoal e fornecer dicas práticas sobre como construir uma cultura mais inclusiva. Em 2019, implementamos uma série trimestral de educação em D&I, oferecendo cursos de treinamento, vídeos e gráficos informativos, oportunidades para se envolver com os ERGs da Cushman & Wakefield, maneiras de reconhecer os colegas pelo seu sucesso, entre outras iniciativas. Os temas trimestrais incluem:

- > Viés inconsistente
- > Sendo um defensor das outras pessoas
- > Microafirmações e microinequidades
- > Demonstrar inclusão

Nossa **Política Global de Inclusão e Diversidade** e **Política Global de Combate ao Assédio** e à Discriminação garantem um dos nossos principais valores como empresa: Somos pela inclusão. Valorizamos as diferenças e uma cultura a que todos possam pertencer.



“Promover uma cultura que valoriza a diversidade e a inclusão é um componente fundamental do nosso sucesso como empresa. Ela está no centro da nossa estratégia de recursos humanos e, o mais importante, geramos os melhores resultados para os nossos clientes quando aproveitamos o poder de equipes diversificadas e diversas distintas.



Brett White  
*Executive Chairman & CEO*

## Representando os funcionários em toda a empresa

Nosso foco é atrair, contratar, reter e desenvolver os melhores talentos, e construímos uma rede de ERGs que refletem nosso pessoal em toda a empresa. Os ERGs são grupos voluntários, liderados pelos funcionários, que se reúnem no trabalho com base em características compartilhadas, experiências de vida ou interesses. Esses grupos promovem locais de trabalho diversificados e inclusivos, alinhados com os valores, objetivos e práticas de negócios da nossa organização.

Em 2019, nossa ampla rede de ERG continuou crescendo com o lançamento de quatro novos grupos nas Américas, aumento da adesão e expansão de vários grupos globalmente. Em 2020, vamos introduzir dois grupos novos: Leading with Education & Awareness of Disabilities (LEAD) e Parent & Caregivers Together (PACT).



Nossos ERGs geralmente atuam como consultores internos para nos ajudar a definir políticas e atender melhor às necessidades de grupos de funcionários distintos. Por exemplo, nossa liderança estabeleceu uma parceria com a UNITY para criar e implementar políticas amigáveis para a comunidade LGBTQ+, incluindo exigir que os fornecedores sigam as diretrizes antidiscriminação de LGBTQ+ da empresa e forneçam ferramentas e recursos ao RH para recrutar membros da comunidade LGBTQ+ ativamente. Por esses esforços, a Cushman & Wakefield recebeu a pontuação máxima de 100 pelo segundo ano consecutivo no Índice de Igualdade Corporativa (CEI) de 2020, administrado pela Human Rights Campaign Foundation, conquistando a distinção de Melhor Lugar para se Trabalhar para a Igualdade LGBTQ+.



Nossos ERGs são muito valorizados na nossa empresa, pois empoderam os funcionários para interagir criativamente com colegas visando sediar eventos, fornecer oportunidades educacionais e compartilhar ideias para melhorar a experiência dos funcionários.

“Não poderíamos estar mais orgulhosos de obter as melhores notas da HRC Foundation, o que reflete um grande esforço dos nossos colegas e aliados da comunidade LGBTQ+ aqui na Cushman & Wakefield. Uma força de trabalho mais diversificada reflete nossos clientes, cria mais oportunidades de inovação e nos ajuda a entender melhor os mercados no âmbito local e global.



Janice O'Neill  
*Chefe Global de Gestão de  
Talentos e Diversidade*



## NOVOS ERGS NAS AMÉRICAS EM 2019



### **BUILD (Blacks United in Leadership and Development)**

O BUILD foi criado para promover o avanço dos nossos profissionais que se identificam como descendentes de negros ou africanos. O grupo trabalha para promover o desenvolvimento de carreira e liderança e envolver os principais talentos para ajudar a impulsionar o desempenho na Cushman & Wakefield.



### **Veterans Initiative Program**

O Veterans Initiative Program da Cushman & Wakefield oferece uma cultura que celebra as contribuições e a liderança dos veteranos, recompensando o trabalho relacionado às habilidades e talentos dos veteranos e uma comunidade de camaradagem.



### **HOLA (Hispanic & Latino Advancement)**

A missão da HOLA é atrair, desenvolver e ampliar a comunidade hispânica e latina da Cushman & Wakefield, fornecendo uma plataforma inclusiva e conectada, da qual todos os funcionários se beneficiarão.



### **ASPIRE (Asians + Pacific Islanders in Real Estate)**

A missão da ASPIRE é criar uma rede inclusiva que promova o desenvolvimento de carreira e o avanço profissional dos funcionários das ilhas da Ásia e do Pacífico na Cushman & Wakefield, criando uma comunidade que celebra a identidade cultural dos membros.

## ERGS QUE CONTINUARAM CRESCENDO EM 2019



### **CWFL (Cushman & Wakefield Future Leaders)**

O principal objetivo da CWFL é ajudar os membros a desenvolver habilidades de liderança por meio da colaboração, educação continuada, serviço comunitário e reconhecimento.



### **UNITY**

A missão da UNITY é aumentar a visibilidade e fornecer um sistema de apoio tolerante para realizar negócios e atender aos requisitos pessoais da nossa comunidade de lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queers e questionadores (LGBTQ+) e aliados.



### **WIN (Women's Integrated Network)**

A WIN desenvolve e apoia os talentos das mulheres na Cushman & Wakefield, fornecendo uma plataforma que valoriza perspectivas distintas e aproveita as habilidades de liderança para beneficiar nossa empresa, clientes e o setor como um todo.



## Engajando o nosso pessoal mundialmente

### Inspire

A Inspire é a rede de ERGs da Cushman & Wakefield no Reino Unido, trabalhando para promover e avançar a agenda de D&I e ajudar a incorporá-la como parte da nossa cultura, liderando esforços em torno da igualdade para os diferentes grupos e conscientizando sobre doenças mentais e saúde no local de trabalho. Os ERGs foram extremamente ativos em 2019 na busca de suas próprias agendas e na colaboração para reconhecer objetivos comuns em torno da interseccionalidade.

Com base nos esforços e iniciativas de 2019, a Inspire recebeu o prêmio National Equality Standard (NES). Uma iniciativa da Ernst & Young, essa certificação rigorosa estabelece critérios de igualdade, diversidade e inclusão com os quais as empresas se comparam. Ao passar pelo processo de credenciamento, desafiamos a maneira como fazemos as coisas, os recursos e o apoio que oferecemos aos colegas e a maneira na qual nossos líderes se comportam para garantir que vamos apoiar uma cultura na qual todos se sintam incluídos e possam prosperar.

### D&I Network da Austrália

Em 2019, a D&I Network da Austrália comemorou um ano desde o seu relançamento, que visava aumentar o engajamento, melhorar a governança interna para fortalecer a marca D&I Network e criar um perfil elevado na Cushman & Wakefield.

Como parte do relançamento, uma nova estrutura de subcomitê foi desenvolvida com base em redes de especialistas, incluindo Gênero, Valores de Vida e Família, Apoio a Deficientes, Valores Multiculturais, LGBTQ+ e Engajamento Indígena. A nova estrutura foi bem-sucedida, assegurando o alinhamento entre o nosso pessoal e permitindo um foco maior nessas questões importantes. A D&I Network está totalmente comprometida com a nossa força de trabalho diversificada e continuará apoiando o desenvolvimento de políticas, procedimentos e processos que criam uma cultura respeitosa e inclusiva.

### Mulheres na Cushman & Wakefield

Atingir a igualdade de gênero é uma responsabilidade compartilhada pelas comunidades, empresas e economias globais, e acreditamos que a Cushman & Wakefield desempenha um papel importante na definição do futuro do setor imobiliário comercial nesse sentido. No ano passado, as mulheres representaram 43% das novas contratações globalmente, 39% da nossa força de trabalho total e 40% do nosso Conselho de Administração.

- > Anualmente, realizamos celebrações em todo o mundo em reconhecimento ao [Dia Internacional da Mulher](#).
- > Em 2019, nosso ERG WIN (Women's Integrated Network), cuja missão é acelerar o avanço das mulheres na nossa empresa, continuou crescendo, com mais de 2.500 membros em 48 comitês em todo o mundo. Prevê-se o lançamento de novos comitês em 2020. Como forma de apoiar o desenvolvimento e a retenção de mulheres na nossa empresa, a WIN oferece um programa formal de mentoria de um ano, no qual mulheres de nível sênior são combinadas com profissionais de nível intermediário que demonstram um alto potencial.
- > A Cushman & Wakefield é um dos principais apoiadores da Rede CREW (Commercial Real Estate Women), a principal rede de negócios dedicada a transformar o setor imobiliário comercial, promovendo as mulheres mundialmente. Nos últimos dois anos, atuamos como um Parceiro do Programa e Patrocinador Principal do Programa de Agenda Global. Além disso, incentivamos as mulheres da nossa empresa a se tornarem ativas nos comitês locais e a participarem do Programa de Desenvolvimento de Liderança da Rede da CREW.

Oferecemos um conjunto completo de atividades de aprendizado e desenvolvimento, ministradas pelos módulos de treinamento prático (on-the-job), e-learning, coaching, mentoria e aprendizado com instrutor. Os temas incluem imóveis comerciais, linhas de serviço da Cushman & Wakefield, desenvolvimento de habilidades específicas e cruzadas, eficácia da liderança e gestão, habilidades profissionais, habilidades de vendas, gerenciamento de contas, atendimento ao cliente, saúde e segurança, além de D&I. Nosso sistema de gestão da aprendizagem (LMS) totalmente implementado fornece acesso fácil a recursos de aprendizado sob demanda e treinamento on-line, estando disponível para funcionários habilitados pela tecnologia que utilizam o Workday Learning.

Além do treinamento necessário em Compliance e Segurança da Informação, incentivamos os funcionários a concluírem cursos de aprendizado on-line além do treinamento exigido pela empresa, com base nas necessidades e nos interesses de desenvolvimento. Acreditamos que as oportunidades de aprendizado não se restringem aos cursos. De fato, a maior parte do aprendizado ocorre por meio da experiência direta no trabalho e da exposição a diferentes equipes e redes.

Também oferecemos oportunidades não tradicionais de aprendizado e desenvolvimento, incluindo um programa de aprendizado em vários locais-chave do cliente, que oferece treinamento e desenvolvimento para carreiras em ofícios qualificados e um programa de retorno voltado para pessoas que estão afastadas da força de trabalho tradicional por um determinado período e que podem necessitar de treinamento e mentoria complementares ao retornar ao trabalho.

### **Programa de relacionamento gerente-funcionário**

O relacionamento gerente-funcionário é uma parte essencial da criação de um ambiente no qual os funcionários possam fazer o melhor possível para atender aos nossos clientes e comunidades. Nossa estratégia de desenvolvimento de talentos centra-se no fortalecimento desse importante relacionamento por meio de comportamentos culturais que promovam a inclusão, o respeito, a colaboração e a confiança.

Por meio de seminários on-line no Workday Learning, os gerentes obtêm ferramentas, exploram as melhores práticas e aproveitam as oportunidades de desenvolvimento de habilidades que fortalecem o desempenho da equipe por meio de uma comunicação clara, um processo de contratação eficaz, avaliação de desempenho, além de treinamento e feedback.

### **Treinamento de desenvolvimento de negócios**

Em 2019, começamos a oferecer novos treinamentos para ajudar nossos produtores e seu papel de melhorar a experiência do cliente e impulsionar o crescimento orgânico, ensinando-lhes habilidades e comportamentos para engajar prospects/clientes, conquistar negócios e desenvolver relacionamentos. Por meio de diversas atividades de aprendizado, juntamente com mentoria e coaching no mercado, os participantes aprendem os principais conceitos — como prospecção, buscas de novos clientes, pitching e atendimento ao cliente — levando suas habilidades para outro nível.

## Programa de gerenciamento de desempenho aprimorado (404-3)

Nosso Performance Management Program (PMP) destaca o compromisso da Cushman & Wakefield com o desenvolvimento de talentos, oferecendo aos funcionários e gerentes uma oportunidade de se envolverem regularmente em discussões de coaching e carreira para aumentar o engajamento e apoiar o desempenho ao longo do tempo.

Nosso PMP inclui três momentos designados para interações formais entre funcionários e gerentes: Estabelecimento de Metas, Revisão no Meio do Ano e Revisão no Final do Ano. Além dessas atividades formais do processo, espera-se que os gerentes estabeleçam uma rotina regular de dar feedback. Essas discussões enfatizam o desenvolvimento contínuo e garantem que os funcionários saibam o que se espera deles.

Em 2019, realizamos um piloto do nosso PMP aprimorado para lançamento em 2020, que inclui uma seção de comportamento cultural recém-adicionada, definindo nossas expectativas sobre como agimos como líderes e funcionários. A análise de desempenho aprimorada atualmente inclui uma classificação de comportamentos que são importantes para construir uma cultura colaborativa e inclusiva na Cushman & Wakefield.

**72% dos funcionários elegíveis\* concluíram uma avaliação de desempenho em 2019.**

\*Todos os funcionários regulares e aqueles com componentes baseados na sua remuneração são elegíveis para participar do nosso processo formal de gerenciamento de desempenho.





## ENGAJAMENTO DA COMUNIDADE E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

(203-103, 203-2, 413-103, 413-1)

A Cushman & Wakefield está comprometida em apoiar as comunidades nas quais os nossos funcionários moram e trabalham em todo o mundo, bem como as comunidades onde a necessidade é maior. Como atuamos no negócio imobiliário, nosso objetivo é causar um impacto positivo tangível onde quer que estejamos presentes.

Ao longo da nossa longa história, nossa cultura de serviço e envolvimento com a comunidade local incluiu apoio para muitas organizações. Cada uma das nossas três regiões — Américas, EMEA e APAC — tem iniciativas beneficentes independentes, liderando seus próprios programas regionais.

Em 2018, formalizamos nosso compromisso de apoio às comunidades na forma da Fundação de Caridade Cushman & Wakefield, visando fornecer um canal formal de apoio filantrópico estratégico (embora não substituindo as iniciativas locais que continuarão em todo o mundo). Em 2019, finalizamos uma estrutura de governança para a Fundação, recebemos a nossa primeira rodada de financiamento e entramos em operação. Realizamos o lançamento nos EUA e abrimos a Fundação para solicitações de subsídios

para todos os funcionários dos EUA, oferecendo a cada funcionário uma oportunidade de sugerir causas dignas e adequadas nas suas comunidades.

A Fundação ajudou diversas organizações que apoiam nossas principais áreas de foco, incluindo a Hugh O'Brian Youth Leadership (HOBY), Boys & Girls Clubs of America, Ronald McDonald House Charities, United Way e Habitat for Humanity, entre outras.

Áreas de foco principal da nossa Fundação Beneficente:

- > Educação em STEAM (ciência, tecnologia, engenharia, artes e matemática)
- > Habitação acessível e prevenção de desabrigados
- > Programas de enriquecimento fora do horário letivo para jovens carentes ou em risco

Também causamos impacto nas comunidades e economias locais, estabelecendo relacionamentos estratégicos e investindo em iniciativas que apoiam a colocação profissional, melhoram as nossas ofertas de serviços e o desempenho dos clientes, além de diversificar o nosso setor e a cadeia de suprimentos.





## ENGAJAMENTO DAS COMUNIDADES EM TODO O MUNDO

3

8

De St. Louis a Pequim, a Cushman & Wakefield está comprometida em fornecer apoio aos mais necessitados nas nossas comunidades locais.

### AMÉRICAS



#### Arrecadando dinheiro para o Children's Health em St. Louis

Novamente, a Cushman & Wakefield apoiou a Ronald McDonald House como a principal patrocinadora do 34º Torneio de Golfe e Jantar-Leilão da Cushman & Wakefield/Ronald McDonald House, realizado em St. Louis. Sessenta colegas da Cushman & Wakefield em St. Louis trabalharam como voluntários no evento, que arrecadou mais de US\$ 1 milhão, valor esse que será direcionado para o objetivo da organização sem fins lucrativos de ajudar crianças doentes e suas famílias a permanecerem juntas.

#### Boliche por uma Boa Causa em Connecticut

Em 2019, a Cushman & Wakefield teve o orgulho de arrecadar US\$ 91.000 para a First Candle na sua 7ª edição do Bowl-A-Thon em Norwalk, Connecticut. Nos



últimos sete anos, o evento Bowl-A-Thon arrecadou mais de US\$ 500.000 para várias organizações em toda a comunidade. A First Candle é uma organização sem



fins lucrativos 501(c) (3) sediada em Connecticut, cujo objetivo é prevenir a Síndrome da Morte Súbita Infantil (SIDS) e outras mortes de bebês relacionadas ao sono, ao mesmo tempo em que fornece apoio ao luto das famílias que sofreram uma perda.

#### Comunidade de apoio nas Cidades Gêmeas

Mais de 80 funcionários da Cushman & Wakefield estiveram na Avenues for Homeless Youth, uma organização sem fins lucrativos que ajuda adolescentes e jovens sem-teto em Minneapolis-St. Paul, para celebrar o 8th Annual COMMUNITY Day. Os funcionários se dividiram em equipes e cuidaram da manutenção das propriedades da Avenues, enquanto os principais fornecedores da Cushman & Wakefield também ofereceram seus serviços para projetos que iam além da manutenção geral. O trabalho total foi avaliado em mais de US\$ 110.000. Este projeto é um dos oito projetos focados em áreas de baixa renda das Cidades Gêmeas, no qual o escritório da Cushman & Wakefield de Minneapolis-St. Paul participa. Até o momento, os projetos estão avaliados em mais de US\$ 1,5 milhão em valor total.

## Promoção do desenvolvimento da comunidade no Brasil

Após sua inauguração em 2005, a Biblioteca Comunitária Heliópolis em São Paulo passou por um processo de revitalização no ano passado, focado no desenvolvimento da comunidade e nas crianças do Projeto Casa dos Curumins, que oferece proteção contra a fome e a violência para crianças e adolescentes. A Cushman & Wakefield ajudou na revitalização da biblioteca, doando aproximadamente US\$ 49.000. Além disso, nossos escritórios no Brasil doaram livros infantis, participaram de um encontro de música e artes infantis e se ofereceram para pintar a biblioteca em 2019.



Como resultado do nosso apoio à Biblioteca Comunitária Heliópolis e dos esforços do comitê local da WIN, a Cushman & Wakefield

recebeu o Selo de Direitos Humanos e Diversidade da Cidade de São Paulo nas categorias “Juventude” e “Mulheres”. A iniciativa da Prefeitura de São Paulo visa reconhecer empresas de capital aberto e fechado, além de organizações do terceiro setor, que desenvolvem boas práticas na gestão da diversidade e na promoção dos direitos humanos em 10 categorias diferentes. Também fomos indicados pelo GRI Club Real Estate Brazil na categoria “Melhor Projeto de Ação Social” do GRI Awards 2019 pelo nosso trabalho com a biblioteca.



## Ajudando a financiar a luta contra a AIDS na Espanha

A Fight AIDS Foundation é uma organização sem fins lucrativos sediada em Barcelona, onde cientistas e profissionais de saúde trabalham juntos para cuidar de pacientes com HIV e realizar pesquisas clínicas. Há muitos anos, esta pesquisa também vem abrangendo outras áreas da medicina que afetam uma população mais ampla, como câncer, outras doenças infecciosas, saúde cardiovascular e envelhecimento. Um grupo de colegas da nossa empresa organizou uma campanha de arrecadação de fundos e participou do jantar de gala da fundação no final de 2019 para ajudar a financiar pesquisas sobre esta doença. O valor de um milhão de euros foi arrecadado e a Cushman & Wakefield participou desse enorme sucesso.

## Oferecendo oportunidades econômicas e sociais para jovens no Reino Unido

- > A Inspire, rede de D&I da Cushman & Wakefield do Reino Unido, aumentou e expandiu nosso programa de divulgação trabalhando com vários parceiros cuidadosamente selecionados, incluindo **Ahead Partnership, London Youth Rowing e RICS Inspire Future Talents**, entrando em contato com crianças em escolas e faculdades para aumentar a conscientização sobre o setor imobiliário - especificamente em comunidades menos privilegiadas. Essa iniciativa também ajuda a aumentar a diversidade dos participantes no nosso setor, especialmente no que tange ao nosso programa de aprendizado existente.



### Apoio a alunos excepcionais na China

A Cushman & Wakefield na Grande China é uma patrocinadora de longa data da Universidade de Pequim, uma universidade de alto nível e prestígio na China e mundialmente. Em 2007, doamos mais de US\$ 780.000 para a criação do Fundo de Bolsas de Estudo da Cushman & Wakefield em apoio à educação de alunos da Universidade de Pequim que demonstraram excelência no caráter e desempenho acadêmico. Até o momento, a bolsa ajudou 350 alunos em mais de 10 departamentos da universidade.

### Doação de material escolar nas Filipinas

Desde 2016, a Cushman & Wakefield das Filipinas participa da campanha My Dream in a Shoebox, que ajuda a enviar crianças carentes para a escola. No ano passado, nossos funcionários doaram 863 caixas cheias de material escolar para ajudar esses jovens alunos, na busca de um futuro melhor para si mesmos, para suas famílias e para a comunidade.



### Patrocínio da educação de mulheres e meninas na Índia

Em 2019, a Cushman & Wakefield estabeleceu uma parceria com a Pardada Pardadi Educational Society (PPES), uma organização que trabalha para o desenvolvimento rural holístico por meio do empoderamento social e econômico de mulheres e meninas em Western Uttar Pradesh, na Índia. A PPES fornece educação gratuita, oportunidades de emprego, assistência médica e melhoria dos meios de subsistência para meninas e mulheres das partes marginalizadas da sociedade e permite que elas rompam o ciclo de pobreza.

Até o momento, apoiamos orgulhosamente dois projetos, incluindo o patrocínio da educação escolar para 200 meninas e o apoio ao ensino superior para mulheres matriculadas, fornecendo uma bolsa consolidada de aproximadamente US\$ 42.000 à PPES. A Cushman & Wakefield na Índia também está apoiando sozinha a educação de 50 meninas e está empenhada em ajudá-las a conseguir emprego após se formarem.



## RELACIONAMENTOS ESTRATÉGICOS QUE AJUDAM O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

### Honrando e apoiando Veteranos dos EUA

O acolhimento de veteranos dos EUA na nossa empresa como colegas é uma oportunidade e uma responsabilidade excepcionais, e a mais alta prioridade do Veterans Initiative Program da Cushman & Wakefield. O programa ajuda a garantir o fornecimento de um trabalho gratificante relacionado às habilidades e talentos dos veteranos, além de uma cultura que honra e respeita suas contribuições nas forças armadas e na nossa organização. Cerca de 400 veteranos foram contratados apenas em 2019, e atualmente temos mais de 800 veteranos autoidentificados trabalhando na nossa empresa, mantendo uma taxa de retenção consistentemente superior a 90%.

Reconhecemos que as empresas desejam estabelecer parcerias com fornecedores mais diversificados, como empresas de propriedade de veteranos. Para esse fim, estabelecemos uma aliança estratégica com a DHC Real Estate Services, LLC em 2019, uma empresa de pequeno porte pertencente a um veterano deficiente, fundada por Jonathan Luttwak, ex-capitão do Exército dos EUA e profissional do setor imobiliário comercial baseado em Nova York. Essa aliança é vantajosa para todos, pois permite que as empresas do setor público e privado aumentem seu compromisso com a diversidade de fornecedores e cumpram os mandatos estaduais e federais, além de manter o acesso à plataforma global e multidisciplinar de serviços oferecidos pela Cushman & Wakefield.

Também estamos orgulhosos da nossa parceria com a Operation Finally Home, um grupo beneficente que fornece moradia para membros das forças armadas e suas famílias que ficaram feridos ou doentes como resultado da sua atuação. Em 2019, participamos da arrecadação e construção de uma casa para o veterano deficiente, Tenente Garrett Spears, e sua família, em San Antonio, Texas.

Como resultado de todos os nossos esforços, recebemos o prêmio de Melhor Empregador para Funcionários Veteranos de 2019 da *Military Times*, sendo também eleitos como Best of the Best 2020

pela Revista *U.S. Veterans* pelo segundo ano seguido, além de sermos relacionados na Lista 2020 Military Friendly® Employers.



Essa aliança com a DHC Real Estate Services reafirma nosso compromisso com a comunidade militar e de veteranos, que representa um componente essencial da nossa cultura corporativa. Isso também nos permite fornecer uma solução excelente para nossos clientes que buscam reforçar seu compromisso com a diversidade de fornecedores — particularmente aqueles que procuram parcerias com uma empresa de propriedade de veteranos.



Frank Stanley  
*Diretor de Programas de Veteranos  
da Cushman & Wakefield*



## Oferecendo oportunidades em Serviços de Facilities

Uma vez que a C&W Services emprega milhares de pessoas nos serviços de facilities, estamos sempre buscando solucionar a escassez de mão de obra qualificada nesse setor por meio de estágios, bolsas de estudos, programas de mentoria e envolvimento com empresas sociais.

Em 2018, unimos forças com a Cara, uma organização sem fins lucrativos sediada em Chicago que busca tirar as pessoas da pobreza, treinando-as e conectando-as a um trabalho relevante. Desde o início da organização, vários participantes da Cara foram contratados pela C&W Services em funções de zeladoria e serviços de escritório, com uma taxa de retenção voluntária de 86%. Em 2020, nossos planos incluem a realização de outra sessão de treinamento para a Cara e o estabelecimento de uma parceria com a Goodwill do Vale do Silício para lançar um programa de treinamento similar na Califórnia, focado em oportunidades de varejo, comércio eletrônico, manutenção de instalações e logística de depósitos.

Além disso, a C&W Services lançou recentemente um novo programa que ajuda as pessoas a iniciarem suas carreiras em serviços de facilities por meio de bolsas de estudos para escolas profissionalizantes locais. Enquanto estudam, os participantes atuam mensalmente na C&W



Dois graduados que aceitaram bolsas de estudo da C&W Services em 2019

Services durante o primeiro ano e concluem um estágio conosco durante o segundo ano. Depois que os participantes se formam, eles trabalham nas dependências do cliente da C&W Services por pelo menos dois anos.

“Ajudamos as pessoas nessa jornada a descobrir algo mais profundo. Seja algo aparentemente tão simples quanto mais autoestima, ou tão evasivo quanto uma carreira que pode acabar com os efeitos geracionais da pobreza de uma vez por todas. Não se trata apenas de empregos, trata-se do senso de esperança, o poder da magia, e do salto para um novo começo que você sente quando o poder de uma pessoa está finalmente em ação”.

- Funcionário da Cara



## Comprometendo-se com a comunidade empresarial pertencente a minorias

A Cushman & Wakefield tem uma aliança estratégica de longa data com a JRT Realty Group Inc., uma empresa de serviços imobiliários comerciais completos de propriedade de uma mulher, estabelecida para abordar as iniciativas de diversidade de fornecedores em todo o setor. Atualmente a empresa é reconhecida como líder do setor e a maior empresa imobiliária comercial certificada de propriedade de minorias e mulheres do país.

O objetivo da aliança, estabelecida em 2003, é aumentar a igualdade no local de trabalho do setor imobiliário comercial para mulheres e minorias. Nosso apoio contínuo demonstra o desejo da Cushman & Wakefield de abraçar e apoiar a diversidade, não apenas com aqueles que empregamos, mas também com as empresas independentes com as quais estabelecemos parcerias.



## Aprimorando nossas capacidades por meio de empresas de minorias

Em 2019, estabelecemos uma joint venture (JV) entre a C&W Services, Inc. e a Alutiiq Logistics & Maintenance Services, LLC (ALMS) - uma pequena empresa certificada de propriedade de um nativo do Alasca e subsidiária integral da Alutiiq, LLC (Alutiiq). Essa joint venture foi formada para ajudar os clientes a atingirem os mais altos padrões de desempenho das instalações, enquanto atingem suas metas de gastos em diversidade.

A JV fornece serviços de zeladoria, manutenção, limpeza de ambientes controlados, manutenção do ambiente de produção, paisagismo e serviços de escritório para clientes em toda a América do Norte. A JV está participando do Programa Mentor-Protégé da Small Business Administration (SBA) dos EUA, por meio do qual está qualificada para participar e celebrar alguns contratos de licitação. Por meio desse programa, os mentores oferecem mentoria valiosa aos seus “protégés” para desenvolver suas capacidades em várias áreas.

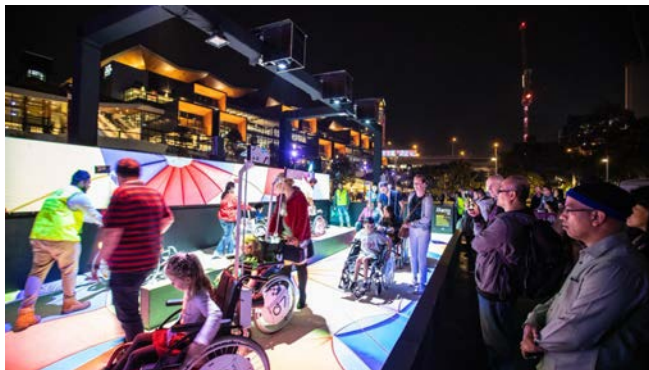
“Como empresa, estamos comprometidos com o desenvolvimento de uma força de trabalho altamente qualificada, capaz de atender às necessidades críticas dos clientes de uma prestação de serviços de facilities seguros e eficientes. O programa SBA Mentor-Protégé é um meio muito eficaz para a área de C&W Services apoiar a ALMS com recursos profundos em inovação, especialização no tema e o desenvolvimento de funcionários.



Paul Bedborough  
*Diretor Executivo da C&W Services*

## Oferecendo oportunidades para deficientes

A Cushman & Wakefield orgulha-se de oferecer oportunidades para pessoas com deficiência. Em todo o mundo, estabelecemos parcerias com várias organizações para ajudar esses indivíduos..



A **parceria de Acesso e Inclusão da Cushman & Wakefield com o Vivid Sydney**, um festival de 23 noites que já está no seu décimo ano, transformou-se do fornecimento de infraestrutura e tours acessíveis para grupos da comunidade na construção do maior parque infantil inclusivo da Austrália, chamado playSPACE. Colaboramos com outras organizações para criar o playSPACE para crianças com deficiência ou necessidades especiais, para que elas possam brincar, participar e pertencer, independentemente do seu nível de habilidade. O processo de design envolveu uma ampla participação de artistas com deficiências, oferecendo-lhes a oportunidade de criar um mundo onde todos pertencem.

O playSPACE atraiu mais de 211.000 visitantes e se tornou um dos pilares do programa anual do Vivid Sydney. Em 2019, 150 funcionários da Cushman & Wakefield trabalharam como voluntários durante as três semanas de duração do Vivid Sydney.

A C&W Services Singapura recebeu um Certificado de Reconhecimento da SG Enable na 5ª cerimônia de premiação do **Enabling Employers Awards**. O prêmio foi concedido à C&W Services Singapura pelo reconhecimento ao apoio e esforços da empresa na integração de pessoas com deficiência no local de trabalho. O prêmio demonstra os objetivos mais amplos da empresa de construir uma cultura de diversidade e inclusão, um dos valores fundamentais da Cushman & Wakefield.

A Cushman & Wakefield promove ativamente o nosso relacionamento com a Jobsupport, o principal serviço de empregos para pessoas com deficiência intelectual na Austrália, incentivando colegas e clientes a seguir o nosso caminho. A Cushman & Wakefield trabalha com os gerentes de escritórios da frente da empresa, tanto nos escritórios corporativos quanto nos clientes, visando identificar diversas tarefas que atendem aos requisitos dos candidatos da Jobsupport. Os cargos oferecidos são projetados para permitir que os candidatos tenham sucesso nas tarefas diárias, enquanto oferecem oportunidades enriquecedoras para o crescimento pessoal e profissional. Um componente crítico dessa parceria é a liderança, para assegurar que os funcionários da Jobsupport tenham as mesmas oportunidades que todos os demais colegas da Cushman & Wakefield.



Para promover ainda mais a Jobsupport, a Cushman & Wakefield firmou uma parceria com o Departamento de Serviços Familiares e Comunitários na campanha 'See the Possibilities', que envolve empregadores em toda a Austrália para compartilhar o valor que as pessoas com deficiência agregam para os negócios. A campanha apresenta histórias de empregadores e funcionários e solicita aos empregadores que se comprometam a apoiar a contratação de pessoas com deficiência e que tomem os próximos passos para criar uma força de trabalho mais inclusiva.



# ÍNDICE DE CONTEÚDOS DO GRI

(102-55)

## Divulgações-padrão gerais - 2016

Divulgação		Seção/Resposta	Omissões
<b>Perfil organizacional</b>			
102-1	Nome da organização	Capa	Não
102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	Sobre a Cushman & Wakefield, p. 11	Não
102-3	Local da sede	Sobre a Cushman & Wakefield, p. 8	Não
102-4	Local das operações	Sobre a Cushman & Wakefield, , p. 8 - 9	Não
102-5	Propriedade e forma jurídica	Sobre a Cushman & Wakefield, p. 8	Não
102-6	Mercados atendidos	Sobre a Cushman & Wakefield, p. 8 - 9, 11	Não
102-7	Escala da organização	Sobre a Cushman & Wakefield, p. 8 - 9	Não
102-8	Informações sobre funcionários e outros trabalhadores	Nosso impacto nas pessoas e comunidades, p. 9, Índice de Conteúdo da GRI, p. 68	O número de funcionários temporários não é fornecido por gênero e região. O número de funcionários em período integral e meio período não é fornecido.
102-9	Cadeia de suprimentos	Gestão da Cadeia de Suprimentos, p. 22 - 23	Não
102-10	Mudanças significativas na organização e na sua cadeia de suprimentos	Sobre Cushman & Wakefield, p. 9, Gestão da cadeia de suprimentos, p. 22	Não
102-11	Princípio ou abordagem de precaução	Desempenho Ambiental, p. 24	Não
102-12	Iniciativas externas	Tópicos importantes, p. 15	Não
102-13	Participação em associações	Afiliações e associações, p. 45	Não
<b>Estratégia</b>			
102-14	Declaração do tomador de decisão sênior	Mensagens do nosso Presidente Executivo e CEO, p. 4 - 5	Não
<b>Ética e Integridade</b>			
102-16	Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	Sobre a Cushman & Wakefield, p. 10	Não
<b>Governança</b>			
102-18	Estrutura de governança	Sobre a Cushman & Wakefield, p. 10	Não
<b>Engajamento das partes interessadas</b>			
102-40	Lista de grupos de partes interessadas	Engajamento das partes interessadas, p. 17	Não
102-41	Acordos coletivos	Nosso impacto nas pessoas e comunidades, p. 47	Os dados estão disponíveis apenas para as regiões das Américas e APAC
102-42	Identificação e seleção das partes interessadas	Engajamento das partes interessadas, p. 17	Não
102-43	Abordagem para o engajamento das partes interessadas	Engajamento das partes interessadas, p. 17	Não
102-44	Principais tópicos e preocupações levantadas	Engajamento das partes interessadas, p. 17	Não



## Divulgações de padrões específicos

Todos		Section/Response	Omissions
<b>Práticas de apresentação de relatórios</b>			
102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	Consulte o Formulário 10-K de 2019, Anexo 21.1	Não
102-46	Definição do conteúdo do relatório e limites dos tópicos	Sobre este relatório, p. 8, Tópicos importantes, p. 16	Não
102-47	Lista de tópicos importantes	Tópicos importantes, p. 16	Não
102-48	Reapresentações das informações	As emissões de GEE para 2017 e 2018 foram reapresentadas, conforme observado na p. 72	Não
102-49	Mudanças nos relatórios	Tópicos importantes, p. 16	Não
102-50	Período coberto pelo relatório	Sobre este relatório, p. 8	Não
102-51	Data do relatório mais recente	2018	Não
102-52	Ciclo de relatórios	Sobre este relatório, p. 8	Não
102-53	Ponto de contato para perguntas sobre o relatório	Contracapa	Não
102-54	Alegações de apresentação de acordo com as normas da GRI	Sobre este relatório, p. 8	Não
102-55	Índice de conteúdos da GRI	Índice de conteúdos da GRI, p. 64 - 73	Não
102-56	Asseguração externa	Sobre este relatório, p. 8	Não

## Divulgações de padrões específicos

Tópico importante	Padrão GRI	Divulgação	Seção/Resposta	Omissões
<b>Todos</b>	GRI 103: Abordagem de Gestão 201B	<b>103-1</b> Explicação do tópico importante e seus limites	Tópicos importantes, p. 16	Não
<b>Econômico</b>				
<b>Impactos econômicos indiretos da C&amp;W</b>	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	<b>203-103</b> Abordagem de gestão	Nosso impacto nos clientes, p. 32, Engajamento da comunidade e desenvolvimento econômico, p. 56.	Não
	GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	<b>203-2</b> Impactos econômicos indiretos significativos	Nosso impacto nos clientes, p. 32 - 44, Engajamento da comunidade e desenvolvimento econômico, p. 56 - 63	Não
<b>Combate à corrupção</b>	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	<b>205-103</b> Abordagem de gestão	Ética e Compliance, p. 20 - 21	Não
	GRI 205: Combate à corrupção 2016	<b>205-1</b> Operações avaliadas para riscos relacionados à corrupção	Ética e Compliance, p. 21, Formulário 10-K, p. 13 - 14	Não
<b>Serviços de Sustentabilidade</b>	—	—	Nosso impacto nos clientes, p. 32 - 44	—

## Divulgações de padrões específicos

Tópico importante	Padrão GRI	Divulgação	Seção/Resposta	Omissões	
Ambiental					
Energia	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	302-103	Abordagem de gestão	Desempenho ambiental, p. 24	Não
	GRI 302: Energy 2016	302-1	Consumo de energia na organização	Desempenho ambiental, p. 26, Índice GRI, p. 71	Não
		302-3	Intensidade de energia	Desempenho ambiental, p. 26, Índice GRI, p. 71	Não
Água	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	303-103	Abordagem de gestão	Desempenho ambiental, p. 24	Não
	GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1	Interações hídricas como um recurso compartilhado	Desempenho Ambiental, p. 28.	Não
		303-2	Gestão de impactos relacionados à descarga de água	Desempenho ambiental, p. 28.	Não
		303-3	Retirada de água	Desempenho ambiental, p. 28, Índice GRI, p. 73	Não
Emissões de GEE	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	305-103	Abordagem de gestão	Desempenho ambiental, p. 28.	Não
		305-1	Emissões diretas de GEE (Escopo 1)	Desempenho ambiental, p. 27, Índice GRI, p. 72	Não
	GRI 305: Emissões 2016	305-2	Emissões indiretas de GEE (Escopo 2)	Desempenho ambiental, p. 27, Índice GRI, p. 72	Não
		305-3	Outras emissões indiretas de GEE (Escopo 3)	Desempenho ambiental, p. 27, Índice GRI, p. 72	Não
		305-4	Intensidade das emissões de GEE	Índice GRI, p. 72	Não
Efluentes e resíduos	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	306-103	Abordagem de gestão	Desempenho ambiental, p. 24	Não
	GRI 306: Efluentes e resíduos 2016	306-2	Resíduos por tipo e método de descarte	Desempenho ambiental, p. 28, Índice GRI, p. 73	Não
Conformidade ambiental	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	307-103	Abordagem de gestão	Desempenho ambiental, p. 24	Não
	GRI 307: Conformidade ambiental 2016	307-1	Descumprimento de leis e regulamentos ambientais	Desempenho ambiental, p. 28.	Não

## Specific Standard Disclosures

Tópico importante	Padrão GRI	Divulgação	Seção/Resposta	Omissões	
Social					
Emprego	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	401-103	Abordagem de gestão	Nosso impacto nas pessoas e comunidades, p. 47	Não
	GRI 401: Emprego 2016	401-1	Novas contratações e rotatividade de funcionários	Índice GRI, p. 69	Não
Saúde e segurança ocupacional	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	403-103	Abordagem de gestão	Saúde e Segurança Ocupacional, p. 30	Não
	GRI 403: Saúde e Segurança Ocupacional 2016	403-2	Tipos de lesões e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos e absenteísmo e número de mortes relacionadas ao trabalho	Saúde e Segurança Ocupacional, p. 31	Detalhamento por sexo não disponível
Treinamento e educação	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	404-103	Abordagem de gestão	Aprendizado e desenvolvimento, p. 54	Não
	GRI 404: Treinamento e educação 2016	404-2	Programas para aprimorar as habilidades dos funcionários e programas de assistência à transição	Nosso impacto nas pessoas e comunidades, p. 47, 54	Não
		404-3	Revisões de desempenho	Aprendizado e desenvolvimento, p. 55	Detalhamento por sexo e nível não disponível
Diversidade e igualdade de oportunidades	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	405-103	Abordagem de gestão	Nosso impacto nas pessoas e comunidades, p. 49-51	Não
	GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1	Diversidade de órgãos e funcionários de governança	Índice GRI, p. 70	Não
Direitos humanos	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	412-103	Abordagem de gestão	Ética e Compliance, p. 19	Não
	GRI 412: Avaliação de direitos humanos	412-1	Operações sujeitas a análises de direitos humanos ou avaliações de impacto	Ética e Compliance, p. 19	Não
Comunidades locais	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	413-103	Abordagem de gestão	Engajamento da comunidade e desenvolvimento econômico, p. 56.	Não
	GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1	Operações com engajamento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	Engajamento da comunidade e desenvolvimento econômico, p. 56 - 59	Porcentagem de operações não disponíveis
Avaliação social de fornecedores	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	414-103	Abordagem de gestão	Gestão da cadeia de suprimentos, p. 22	Não
	GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1	Novos fornecedores que foram selecionados usando critérios sociais	Gestão da cadeia de suprimentos, p. 22	Porcentagem de novos fornecedores selecionados usando critérios sociais não disponível



## 102-8 Informações sobre funcionários

Funcionários por região geográfica	2017	2018	2019
Américas	28,534	30,987	32,444
Ásia-Pacífico	9,674	9,821	10,165
EMEA	5,314	5,464	5,793
<b>TOTAL</b>	<b>43,522</b>	<b>46,272</b>	<b>48,402</b>

Funcionários por geografia e sexo	2017			2018			2019		
	Mulheres	Homens	NDT	Mulheres	Homens	NDT	Mulheres	Homens	NDT
Américas	10,611	17,434	489	12,003	18,975	9	12,700	19,715	29
Ásia-Pacífico	3,234	6,439	1	3,421	6,400	0	3,563	6,601	1
EMEA	2,475	2,835	4	2,533	2,928	3	2,758	3,027	8
<b>TOTAL</b>	<b>16,320</b>	<b>26,708</b>	<b>494</b>	<b>17,957</b>	<b>28,303</b>	<b>12</b>	<b>19,021</b>	<b>29,343</b>	<b>38</b>
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>43,522</b>			<b>46,272</b>			<b>48,402</b>		

### Observações:

- Representa o total de funcionários para todos os funcionários no final do ano, exceto conforme indicado abaixo.
- Todos os dados dos funcionários baseiam-se nos nossos funcionários rastreados pelo HRIS.
- Exclui funcionários que não são rastreados no nosso HRIS. Em 2019, isso representou 4.264 funcionários na China e dados de algumas aquisições de 2019 que ainda não foram inseridos no nosso HRIS.
- Exclui funcionários temporários em contratos que não incluem benefícios a funcionários. Em 2019, o número total de funcionários temporários era de 624, incluindo 255 estagiários.
- Exclui trabalhadores contingentes que são contratados em uma base limitada, conforme necessário para tarefas de curto prazo, tarefas especiais ou projetos de grande porte. Os funcionários contingentes representam menos de 5% da força de trabalho total.
- Ásia-Pacífico inclui a Grande China. As regiões foram combinadas em 2019 para fins de apresentação.
- NDT refere-se a funcionários que não declaram seu sexo ou se identificam como transgêneros.

## GRI 401: Emprego

### 401-1 Novas contratações e rotatividade de funcionários

Novas contratações e rotatividade por gênero	Novas contratações		Saídas	
	Número	Taxa	Número	Taxa
Mulheres	7,181	38%	5,875	31%
Homens	9,671	33%	8,178	28%
Não declarado ou transgênero	62	N/A	35	N/A
<b>TOTAL</b>	<b>16,914</b>	<b>35%</b>	<b>14,088</b>	<b>29%</b>

Novas contratações e rotatividade por idade	Novas contratações		Saídas	
	Número	Taxa	Número	Taxa
Menos de 30 anos	6,647	67%	4,966	50%
30 - 50 anos	7,801	32%	6,718	28%
Mais de 50 anos	2,466	17%	2,404	17%
<b>TOTAL</b>	<b>16,914</b>	<b>35%</b>	<b>14,088</b>	<b>29%</b>

Novas contratações e rotatividade por geografia	Novas contratações		Saídas	
	Número	Taxa	Número	Taxa
Américas	11,976	37%	9,427	29%
Ásia-Pacífico	3,259	32%	3,187	31%
EMEA	1,679	29%	1,474	25%
<b>TOTAL</b>	<b>16,914</b>	<b>35%</b>	<b>14,088</b>	<b>29%</b>

**Observações:**

- Representa o total de funcionários para todos os funcionários no final do ano, exceto conforme indicado abaixo.
- Todos os dados dos funcionários baseiam-se nos funcionários rastreados pelo HRIS.
- As taxas de rotatividade de categorias de funcionários individuais são calculadas dividindo-se o total de funcionários que entram/saem nessa categoria pela população média total dessa categoria no final de 2019.
- Novas contratações e rotatividade de funcionários por região ainda não estão disponíveis para algumas aquisições de 2019.
- Exclui funcionários que não são rastreados no nosso HRIS. Em 2019, isso representou 4.264 funcionários na China e dados de algumas aquisições de 2019 que ainda não foram inseridos no nosso HRIS.
- Exclui funcionários temporários em contratos que não incluem benefícios a funcionários. Em 2019, o número total de funcionários temporários era de 624, incluindo 255 estagiários.
- Exclui trabalhadores contingentes que são contratados em uma base limitada, conforme necessário para tarefas de curto prazo, tarefas especiais ou projetos de grande porte. Os funcionários contingentes representam menos de 5% da força de trabalho total.
- Ásia-Pacífico inclui a Grande China. As regiões foram combinadas em 2019 para fins de apresentação.
- A taxa de rotatividade por sexo exclui os funcionários classificados como NTD, pois isso representa uma pequena porcentagem do total de funcionários.

## **GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades**

### **405-1 Diversidade de órgãos e funcionários de governança**

Diversidade por nível, idade e sexo	População total	Mulheres	Homens	NTD	Menos de 30 anos	30 - 50 anos	Mais de 50 anos
Conselho de Administração	10	40%	60%	0%	0%	40%	60%
Executivos	15	7%	93%	0%	0%	33%	67%
Gerentes	6,325	36%	64%	0%	3%	61%	36%
Não Gerentes	42,052	40%	60%	<0.001%	23%	48%	29%

**Observações:**

- Exclui funcionários que não são rastreados no nosso HRIS. Em 2019, isso representou 4.264 funcionários na China e dados de algumas aquisições de 2019 que ainda não foram inseridos no nosso HRIS.
- Exclui funcionários temporários em contratos que não incluem benefícios a funcionários. Em 2019, o número total de funcionários temporários era de 624, incluindo 255 estagiários.
- Exclui trabalhadores contingentes que são contratados em uma base limitada, conforme necessário para tarefas de curto prazo, tarefas especiais ou projetos de grande porte. Os funcionários contingentes representam menos de 5% da força de trabalho total.

**GRI 302: Energia**  
**302-1 Consumo de energia na organização**  
**302-3 Intensidade de energia**

Consumo total de energia em joules ou múltiplos, detalhado em consumo de eletricidade, aquecimento, refrigeração e vapor	2017	2018	2019
Eletricidade (GJ)	222,441	219,054	221,681
Vapor (GJ)	87,905	894	894
Refrigeração (GJ)	0	1,519	1,519
Aquecimento a gás natural (GJ)	175,600	126,199	125,733
Combustível para transporte (GJ)	148,182	163,837	157,036
Consumo total de combustível na organização de fontes não renováveis em joules ou múltiplos (GJ)	323,782	290,037	282,769
Consumo total de combustível na organização de fontes renováveis em joules ou múltiplos (GJ)	0	0	0
Consumo total de energia na organização em joules ou múltiplos (GJ)	634,128	511,504	506,863
Consumo total de energia normalizado por pés quadrados (GJ/GSF)	0.137	0.125	0.118

**Observações:**

- A Cushman & Wakefield coletou dados de consumo de energia das nossas instalações. Não comercializamos energia em 2019.
- As informações de consumo de energia foram convertidas em GJ e kWh usando fatores de conversão do US EPA Center for Corporate Climate Leadership. Nos casos em que as informações reais de consumo de eletricidade e gás natural não estavam disponíveis, elas foram estimadas usando as médias da indústria da Commercial Buildings Energy Consumption Survey (CBECS) da Administração de Informações de Energia dos EUA, de maneira proporcional à área do escritório.



## GRI 305: Emissões

### 305-1 Emissões diretas de GEE (Escopo 1)

### 305-2 Emissões indiretas de GEE (Escopo 2) - Energia

### 305-3 Outras emissões indiretas de GEE (Escopo 3)

### 305-4 Intensidade das emissões de GEE

	2017	2018	2019
Emissões de Escopo 1 (tCO <sub>2</sub> e)	18,902	17,373	16,873
Emissões de Escopo 2 (tCO <sub>2</sub> e) (com base na localização)	34,158	27,126	27,722
Emissões de Escopo 3 (tCO <sub>2</sub> e)	20,291	19,435	21,093
Total das emissões de Escopo 1, 2 (com base na localização) e 3 (tCO <sub>2</sub> e)	73,351	63,935	65,688
Emissões de Escopo 1, 2 (baseadas na localização) e 3 normalizadas por pessoa (tCO <sub>2</sub> e/milhões de funcionários)	1,105	873	841

#### Observações:

- Calculamos nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa de acordo com o Padrão de Contabilidade Corporativa do Protocolo de GEE usando um limite de controle operacional. O Protocolo de GEE define a abordagem de controle operacional para incluir operações nas quais a empresa tem autoridade total para introduzir e implementar políticas operacionais. As emissões de Escopo 1 e 2 de todas as instalações e veículos próprios e arrendados em todo o mundo estão incluídas no nosso inventário.
- O consumo de energia é estimado para instalações arrendadas ou fontes móveis onde não temos acesso aos dados medidos de energia.
- As emissões de Escopo 1 incluem a combustão estacionária de combustíveis nos nossos edifícios e a combustão de combustíveis de transporte na nossa frota móvel.
- As emissões de Escopo 2 incluem energia indireta adquirida para consumo nos nossos edifícios.
- Medimos e reportamos as nossas emissões de Escopo 3 para viagens de negócios, atividades relacionadas a combustíveis e energia e resíduos gerados nas operações.
- As emissões de gases de efeito estufa avaliadas como parte deste inventário incluem os seis gases (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs, PFCs, SF<sub>6</sub>). A C&W não produz emissões biogênicas significativas.
- Os potenciais de aquecimento global utilizados para converter as emissões em CO<sub>2</sub>e são provenientes do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (Quarto Relatório de Avaliação).
- As fontes de fatores de emissões incluem: U.S. EPA Emission Factor Hub, março de 2020; Eletricidade dos EUA: Fatores de emissão por subregião da eGRID de 2018 (eGRID 2018, Janeiro de 2020); Eletricidade Internacional: Fatores do ano de 2011 de “Emissões de CO<sub>2</sub> da combustão de combustíveis (Edição de 2013)”, IEA, Paris; Viagens aéreas comerciais: Fatores de conversão de GEE do governo do Reino Unido da DEFRA de 2019 para os relatórios da empresa: Documento de Metodologia para Fatores de Emissão. Fatores do ano de 2017. Com base nas Emissões de agosto de 2019.
- As emissões de Escopo 2 apresentadas neste relatório são emissões baseadas na localização, calculadas usando o fator médio da rede elétrica de cada região ou sub-região.
- Os ajustes de inventário de 2017 e 2018 foram feitos nos valores reportados anteriormente para levar em conta as melhorias na metodologia da qualidade dos dados e mudanças estruturais em função da atividade de fusões e aquisições.

**GRI 303: Água e efluentes e GRI 306: Efluentes e resíduos**  
**303-3 Retirada de água**  
**306-2 Resíduos por tipo e método de descarte**

	2017	2018	2019
Total de resíduos perigosos gerados (toneladas curtas)	0	0	0
Total de resíduos não perigosos gerados (toneladas curtas)	3,982	3,466	4,025
Total de resíduos não perigosos depositados em aterros (toneladas curtas)	3,719	3,237	3,759
Total de resíduos não perigosos reciclados (toneladas curtas)	263	229	266
Total de captação de água (galões)	99,789,814	90,601,414	89,376,519

**Observações:**

- Utilizamos a abordagem de controle operacional na compilação do nosso estoque de água e resíduos, de acordo com os princípios contábeis do Protocolo de GEE. Todas as instalações próprias e arrendadas globais estão incluídas.
- Todas as informações de captação de água são estimadas usando as intensidades médias da indústria por região, pois não temos acesso a dados medidos confiáveis no momento. Intensidades médias de estimativa de água da indústria da US DOE's Commercial Buildings Energy Consumption Survey (CBECS 2012) Table W1, Fevereiro de 2017.
- A retirada de água em áreas de estresse hídrico não é rastreada.
- Toda a geração e desvio de resíduos via reciclagem de aterros sanitários é estimada usando as intensidades médias da indústria para grandes edifícios comerciais. As intensidades estimadas são provenientes da US California Environmental Protection Agency, Integrated Waste Management Board, Waste Disposal and Diversion Findings for Selected Industry Groups, Tabela 21, junho de 2006.

## COMUNICAÇÃO DO PROGRESSO DA UNGC

Princípios		Seção do Relatório
<b>Direitos Humanos</b>		
Princípio 1	As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente; e	Ética e Compliance, p. 19, 21-22
Princípio 2	As empresas devem garantir que não sejam cúmplices de violações dos direitos humanos.	Ética e Compliance, p. 19, 21-22
<b>Trabalho</b>		
Princípio 3	As empresas devem defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;	Nosso impacto nas pessoas e comunidades, p. 47
Princípio 4	As empresas devem defender a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;	Ética e Compliance, p. 19, 21-22
Princípio 5	As empresas devem defender a abolição efetiva do trabalho infantil; e	Ética e Compliance, p. 19, 21-22
Princípio 6	As empresas devem defender a eliminação da discriminação relacionada ao trabalho e à ocupação.	Ética e Compliance, p. 19, Nosso impacto nas pessoas e comunidades, p. 50.
<b>Meio Ambiente</b>		
Princípio 7	As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;	Desempenho Ambiental, p. 24
Princípio 8	As empresas devem tomar iniciativas para promover uma maior responsabilidade ambiental; e	Desempenho Ambiental, p. 24 Agregar valor sustentável ao setor imobiliário, p. 35-44
Princípio 9	As empresas devem incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ecológicas.	Agregando valor sustentável no setor imobiliário, p. 35-44
<b>Combate à Corrupção</b>		
Princípio 10	As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.	Ética e Compliance, p. 18, 20-22







(102-53)

A Cushman & Wakefield (NYSE: CWK) é uma empresa líder global em serviços imobiliários sediada em Chicago que oferece um valor excepcional para inquilinos e proprietários de imóveis. A Cushman & Wakefield está entre as maiores empresas de serviços imobiliários, com aproximadamente 53.000 funcionários em 400 escritórios e 60 países. Em 2019, a empresa registrou uma receita de US\$ 8,8 bilhões nos principais serviços de propriedade, facilities e gerenciamento de projetos, arrendamento, mercados de capitais, avaliações, entre outros. Para saber mais, visite [www.cushmanwakefield.com](http://www.cushmanwakefield.com) ou siga [@CushWake](https://twitter.com/CushWake) no Twitter.

O Relatório de RSC de 2019 da Cushman & Wakefield e os relatórios anteriores estão disponíveis no nosso site:

[www.cushmanwakefield.com/en/about-us/corporate-social-responsibility](http://www.cushmanwakefield.com/en/about-us/corporate-social-responsibility)

Seus comentários, perguntas e feedback são bem-vindos. Entre em contato com:

**Maria D'Avanzo**

Diretor de Ética e Compliance

+1 212 841 7605

[maria.davanzo@cushwake.com](mailto:maria.davanzo@cushwake.com)

**Haley Friedlich**

Gerente de Relações Corporativas e Políticas

+1 312 424 8078

[haley.friedlich@cushwake.com](mailto:haley.friedlich@cushwake.com)

Este relatório pode conter declarações prospectivas, que se baseiam em diversas estimativas, projeções e premissas sobre eventos futuros. Caso essas estimativas, projeções e premissas ou outras incertezas e fatores se materializem de uma maneira que a Cushman & Wakefield não esperava, não há garantias de desempenho futuro e os resultados reais podem diferir materialmente das declarações prospectivas contidas neste relatório. Consulte o nosso relatório trimestral mais recente arquivado no Formulário 10-Q e o nosso relatório anual mais recente arquivado no Formulário 10-K e, especificamente, qualquer discussão sobre fatores de risco ou declarações prospectivas, disponíveis no site da SEC. ([www.sec.gov](http://www.sec.gov)), para uma discussão completa dos riscos e outros fatores que podem afetar quaisquer declarações prospectivas que possam ser incluídas neste relatório. Exceto conforme exigido pelas leis de valores mobiliários aplicáveis, não assumimos nenhuma obrigação de atualizar ou revisar publicamente quaisquer previsões sobre eventos futuros que podem estar incluídas aqui.

