

The background of the slide is a photograph of a modern building's exterior. The upper portion shows a grid of large glass windows reflecting the sky. Below this, a section of the building is covered in a dense, vibrant green living wall. The sky is a clear, bright blue.

Estado de Información **No Financiera**

2023

1

3

Carta a nuestros Grupos de Interés

2

4

Sobre Nosotros

- Destacables del año 2023
- Actividad del Grupo Savills España
- Nuestro modelo de negocio
- Estructura organizativa y de gobierno

3

14

Cultura Corporativa

4

16

Enfoque estratégico de sostenibilidad

- Grupos de interés
- Nuestro manifiesto en pro de la sostenibilidad
- Nuestro compromiso con Objetivos del Desarrollo Sostenible
- Materialidad
- Hoja de Ruta ESG 2023-2025
- Integración de la sostenibilidad en el Grupo Savills España

5

27

Personas

- Clientes
- Atracción y fidelización del talento
- Formación, desarrollo y compromiso con nuestros equipos
- Reconocimiento y remuneración justa
- Diversidad e inclusión
- Seguridad, salud y bienestar
- Relaciones laborales
- Protección de los derechos humanos en el entorno laboral
- Apoyo a las comunidades locales y filantropía

6

60

Planeta

- Nuestro compromiso contra el cambio climático
- Eficiencia eco-operativa

7

64

Buena Gobernanza

- Principios y Políticas
- Gestión de riesgos financieros y no financieros
- Ética, prevención de la corrupción, soborno y blanqueo de capitales
- Seguridad de la información
- Cadena de suministro responsable

8

73

Anexos



Estimados grupos de interés,

Bienvenidos a nuestro Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio 2023. Este documento no solo relata nuestra dirección y describe nuestros logros en diversas materias, sino que también deja clara la apuesta del Grupo Savills España (que incluye nuestras actividades en España y Portugal) por contribuir a alcanzar un objetivo de vital importancia para asegurar el futuro de nuestra industria y de nuestro planeta. Un futuro armónico para todos.

Ha sido un año lleno de incertidumbres para nuestro sector y no lo ha sido menos para la sostenibilidad empresarial. Nos encontramos un momento retador, con una regulación compleja a nivel europeo que no acaba de aterrizar y una cierta ralentización de la inversión sostenible a nivel mundial. Sin embargo, nuestra apuesta por la sostenibilidad es firme pues estamos convencidos que a nivel global solo hay una única dirección: actuar con diligencia, aplicando principios y valores de respeto, cuidando las fronteras medioambientales del planeta y haciendo prosperar las ciudades en las que se arraigan los edificios.

Somos realistas sobre los retos que la sostenibilidad conlleva a nivel empresarial, siendo necesaria una coherencia con la rentabilidad, sobre todo en un entorno macroeconómico como en el que nos encontramos. Esto nos lleva inequívocamente a aplicar un sentido y enfoque racional a las medidas de sostenibilidad que proponemos tanto para nuestro negocio como para nuestros clientes.

La realidad es que tanto España como Portugal, se enfrentan a desafíos significativos en sostenibilidad, y la situación demanda una acción inmediata. Como sector somos responsables de un elevado porcentaje del consumo total de energía consumida en nuestro país y, en consecuencia, somos pieza clave del control de emisiones de gases de efecto invernadero. La renovación de edificios de uso terciario y del parque residencial desempeñan un papel clave en la transición energética que busca Europa.

Los edificios tienen un impacto directo en las personas, influyendo en la salud y calidad de vida de los ciudadanos y la prosperidad de las empresas. Edificios sanos, crean entornos laborales seguros, que prosperan de manera más prominente. Es por ello por lo que es crítico integrar también el bienestar y la salud en el diseño, construcción y gestión de los edificios.

Y es aquí donde podemos hacer tangible nuestro propósito y generar un impacto positivo en la sociedad ayudando a las personas a prosperar a través de lugares y espacios sostenibles. Como consultores inmobiliarios líderes podemos generar un efecto multiplicador a través de nuestro asesoramiento impactando de manera decisiva en las estrategias y actuaciones de nuestros clientes.

Para el Grupo Savills España, el 2023 ha sido el año en el que hemos desarrollado aún más nuestro porfolio de servicios para proporcionar a nuestros clientes la mejor información y asesorarles en materia de sostenibilidad para que tomen sus decisiones inmobiliarias pensando en el mañana. Gracias a nuestros servicios inmobiliarios sostenibles, ya sea a través de soluciones de diseño que fomentan el bienestar y la interconectividad de las personas o mediante la gestión de activos bajo el prisma de la sostenibilidad, ayudamos a nuestros clientes a tomar medidas proactivas, tangibles y realistas para que sus propiedades sean más respetuosas con el medio ambiente y las personas. El resultado sin lugar a duda es un mayor valor de sus carteras que a su vez cumple con sus obligaciones de medioambiente, sociales y de gobernanza (por sus siglas en inglés “ESG”) de forma rentable.



Ayudando a las personas a prosperar a través de lugares y espacios sostenibles

El año 2023 también ha sido relevante para nuestros objetivos y planificación pues hemos aprobado una nueva Estrategia de ESG 2023-2025, que, bajo el paraguas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, marcará nuestra hoja de ruta en esta materia durante los próximos años. Y es que no solo estamos comprometidos con generar valor para nuestros clientes y nuestros accionistas, sino que también estamos comprometidos a contribuir positivamente a todas las personas que se ven tocadas de un modo u otro por la operativa de nuestra compañía.

Y es que nuestro impacto nos lleva a contribuir de manera directa a través de la generación de empleo y el pago de los impuestos, contribuyendo al PIB con nuestro valor añadido y, repercutiendo directamente en la prosperidad del país. Asimismo, lo hacemos indirectamente a través del crecimiento socioeconómico personal de más de 700 familias que conforman nuestra fuerza laboral.

Apostamos de igual modo por la reducción y mitigación de los impactos medioambientales, comprometiéndonos a medir y reducir nuestra huella de carbono año a año y trabajar en un entorno de eficiencia y conciencia eco-operativa. Gracias a nuestro Plan de Acción

de Eficiencia Energética y Reducción de Emisiones, este año hemos conseguido que todas nuestras sedes principales cuenten con los más altos estándares de certificación sostenible de edificios y operen con electricidad 100% renovable. Estamos migrando progresivamente nuestra flota de vehículos a una flota de baja en emisiones, y estamos racionalizando nuestros viajes de negocios.

Estos esfuerzos se han traducido en una capitalización directa a través de la reducción de nuestra huella de carbono en términos absolutos en un 3.8%. Hecho del que nos sentimos especialmente orgullosos pues se produce aún con un crecimiento relevante como compañía, tanto en superficie ocupada como en empleados.

Mantenemos también otro año más nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, con el objetivo de seguir contribuyendo a la implantación de prácticas que favorezcan un negocio sostenible, que se preocupe desde diversos ángulos por las personas, los derechos humanos y la creación de entornos de trabajo saludables.

Con ya más de 35 años de historia en España no nos cabe ninguna duda que la clave de nuestro éxito ha sido mantener los más altos estándares de ética profesional, gestionando nuestro negocio con integridad, honradez y respeto. Nuestros valores, los que hablan de nuestra cultura, tienen como foco a personas y a empresas, a nuestros profesionales y a nuestros clientes. Pero estos dos pilares no pueden entenderse de forma aislada ni fuera de un marco más amplio. En el Grupo Savills España somos plenamente conscientes de que nuestras actuaciones tienen impacto sobre otros muchos más actores y, en definitiva, sobre la sociedad en su conjunto.

En este documento, comprobaremos que todo lo realizado es solo parte de un camino para contribuir a un mundo verdaderamente sostenible y en el que nadie se quede atrás. El 2024 será el año en el que seguiremos demostrando que nuestros valores son los fundamentos de los principios de sostenibilidad.

Jaime Pascual-Sanchiz de la Serna
CEO Grupo Savills España

Sobre nosotros



Destacables del año 2023

Grupo Savills

+42.000
empleados

+700
oficinas en
el mundo

£2.240 M
Ingresos

2.500 millones
de m² gestionados

B Rating
Carbon Disclosure Initiative

3.5 / 5
rating FTSE4Good

Plan Cero Neto
alineados con Science Based
Target Initiative

Grupo Savills España

+800
empleados

7
oficinas
en Iberia

144 M.€
Ingresos

+7 millones
de m² gestionados

Firmantes
del Pacto Mundial de
Naciones Unidas

+1.200 M€
en valor de
operaciones asesoradas

Actividad del Grupo Savills España

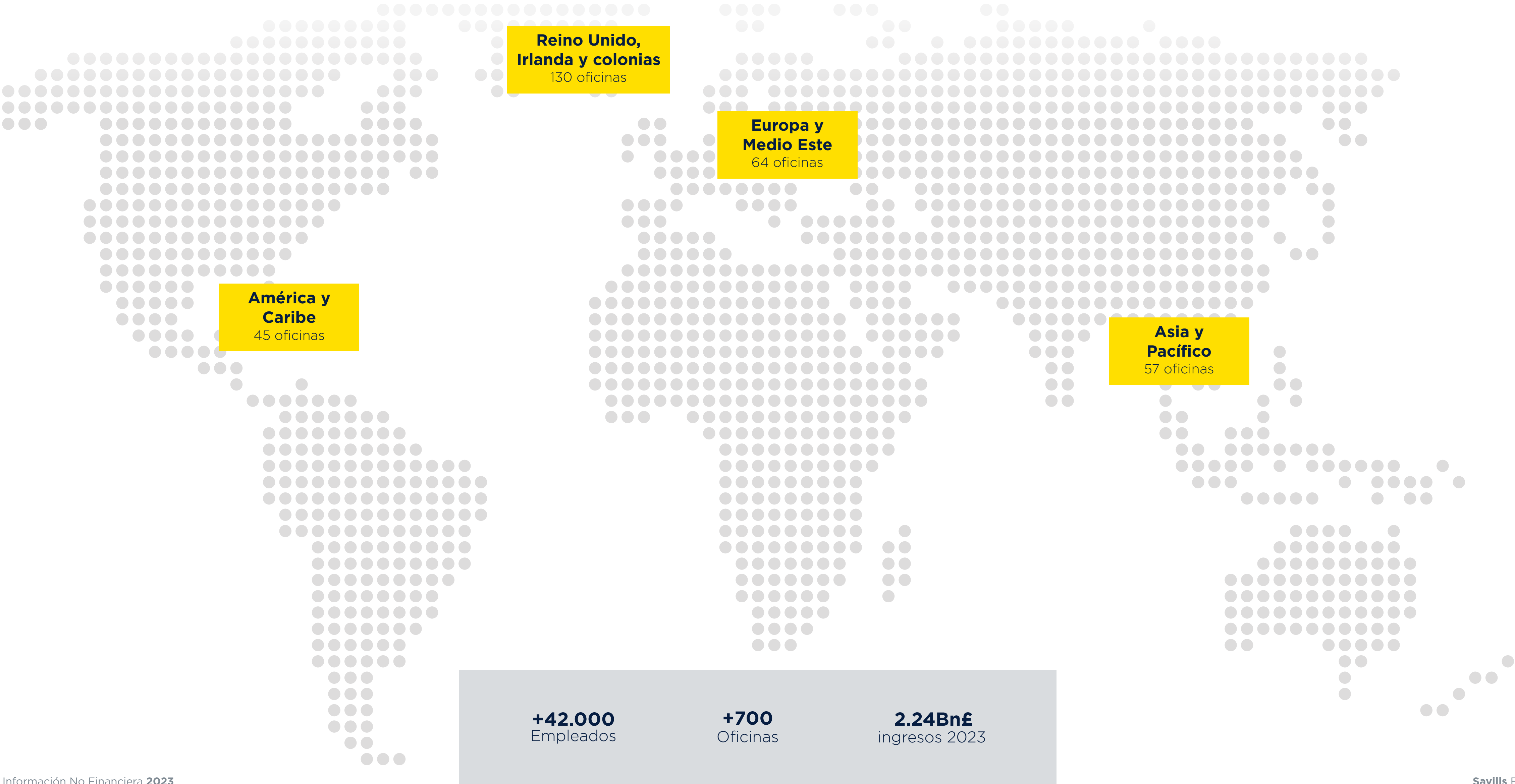
Savills RE Spain, S.A.U. (en adelante, la Compañía o Grupo Savills España) es la sociedad matriz en Iberia, consolidando las actividades de España y Portugal de la consultora inmobiliaria internacional Savills PLC, Grupo de consultoría inmobiliaria que cotiza en la Bolsa de Londres y que fue creado en 1855. El Grupo Savills España no cotiza en ningún mercado financiero.

Nuestro objetivo es proporcionar las mejores ideas, información y asesoramiento para ayudar a empresas y personas en sus decisiones inmobiliarias. Para ello exploramos todas las dimensiones del sector inmobiliario proporcionando una visión integral a través de nuestras líneas de negocio que incluyen:

- Asesoramiento e arrendamiento (agencia)
- Asesoramiento en inversión, financiación y venta de activos (capital markets – inversión)
- Consultoría estratégica, urbanismo y research.
- Valoraciones y tasaciones
- Property Management
- Arquitectura y servicios técnicos.

Nuestras áreas de negocio cubren todos los segmentos posibles dentro de la actividad inmobiliaria: residencial, living, oficinas, industrial y logístico, hoteles, retail, comercial, ocio y deportivo, residencias de estudiantes, asistencia sanitaria, y esquemas de desarrollo de uso mixto.







Nuestro modelo de negocio y valores

En el Grupo Savills España nuestro enfoque estratégico está guiado por nuestro propósito de compañía de mejorar el futuro de nuestras ciudades a través de soluciones inmobiliarias innovadoras y sostenibles.

Siempre perseguimos la excelencia en todo lo que hacemos, reforzando así nuestra marca premium.

Nuestra visión es ser el asesor inmobiliario elegido, en los mercados que servimos.

Tratamos a cada cliente de una manera individual y personalizada con el objetivo de establecer relaciones duraderas y de largo plazo acompañándole en sus estrategias u problemáticas inmobiliarias a lo largo de los diferentes ciclos de mercado.

Hemos construido nuestra marca y reputación sobre la calidad de nuestra gente, relaciones, recursos y procesos. El Grupo Savills España tiene una cultura fuerte y bien arraigada, fundada en un enfoque emprendedor y fundamentado en nuestros valores y estándares operativos.



RESPECTO



EMPODERAMIENTO



INTEGRIDAD



IGUALDAD



SOLIDARIDAD



CONCIENCIA ECOLÓGICA

Todo lo que hacemos está respaldado por una **gobernanza sólida**, un enfoque disciplinado a la hora de gestionar los riesgos y con unos **altos estándares de responsabilidad, que apoyan el desarrollo sostenible de nuestro negocio.**





Capital Markets

Asesoramiento en proyectos de inversión y desinversión de todo tipo de activos y portafolios inmobiliarios, basado en un exhaustivo análisis del mercado, financiero y técnico.



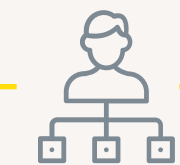
Leasing

Asesoramiento especializado por sectores a propietarios y usuarios en todo lo relativo a la comercialización y optimización de las condiciones de sus activos inmobiliarios.



Tenant Representation

Asesoramiento inmobiliario global a las empresas ayudándolas en la toma de decisiones que afectan a los espacios de trabajo utilizados por las compañías para el desempeño de su actividad y que tienen una repercusión directa sobre el correcto funcionamiento del negocio en su día a día.



Property Management

Optimización de la gestión financiera, técnica, legal y operativa de cualquier tipo de activo o portafolio inmobiliario, ofreciendo soluciones adecuadas que permiten incrementar el valor de los inmuebles.



Facilities Management

Prestación de servicios a inquilinos de gestión técnico-inmobiliaria de todos los servicios y proveedores que necesiten dentro de su entorno de trabajo incluyendo la gestión de incidencias y necesidades.



Valoraciones y tasaciones

Asesoramiento especializado por sectores a propietarios y usuarios en todo lo relativo a la comercialización y optimización de las condiciones de sus activos inmobiliarios.



Arquitectura

Soluciones a medida en función de las necesidades de cada cliente, actuando como meros asesores en la concepción del espacio, desarrolladores del proyecto y/o ejecutores de las obras hasta la fase inicial de traslados y posterior mantenimiento.



Consultoría urbanismo

Asesoramiento para la optimización, puesta en valor y mejora de la rentabilidad de inmuebles mediante el desarrollo de herramientas de planeamiento y gestión urbanística.



Corporate Finance and Debt Advisory

Asesoramiento a empresas inmobiliarias en la toma de decisiones de carácter estratégico en todo tipo de operaciones corporativas, así como en el diseño de estructuras de financiación para proyectos inmobiliarios.



Research

Análisis del mercado inmobiliario para aportar información de la situación real en cada uno de los sectores que ayude a tomar las decisiones más acertadas en cada momento.



Consultoría estratégica

Asesoramiento en la toma decisiones inmobiliarias de carácter estratégico mediante un completo análisis de las distintas alternativas posibles. Asesoramiento en procesos de optimización de activos, de análisis de deuda inmobiliaria y operaciones con una alta complejidad financiero-inmobiliaria.

”

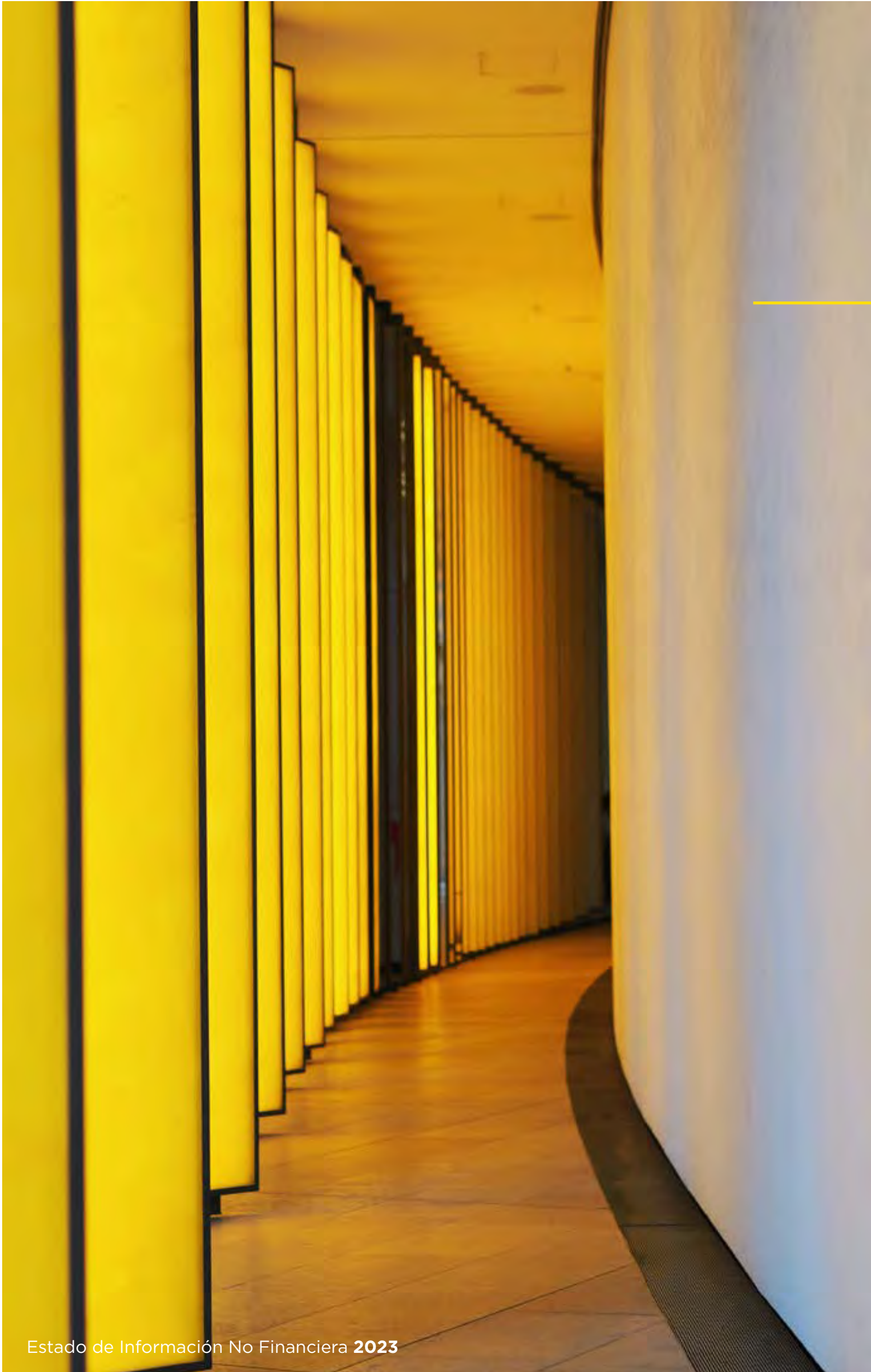
Contamos con una estructura de gobierno corporativo transparente y robusto que nos permite garantizar un modelo de negocio sostenible a largo plazo

Estructura organizativa y de gobierno

El Grupo Savills España está formado por diferentes sociedades

Sociedad	% Participación
Savills Consultores Real Estate S.A.U.	100 %
Savills Barcelona S.A.U.	100 %
Savills Portugal Mediacao LDA	100 %
Savills Portugal Consultoría LTD	100 %
Savills Predibisa	100 %
Savills Corporate Finance S.A.U.	100 %
Savills Arquitectura S.A.U.	100 %
Savills Diseño y Construcción Barcelona S.A.U.	100 %
Savills Valoraciones y Tasaciones S.A.U.	100 %

Estas se encuentran bajo el paraguas de la estructura de gobierno corporativo existente dentro de la compañía liderada por el Consejo de Administración, y que se apoya tanto en el comité de dirección como en una estructura de subcomités que permiten la focalización de temas concretos por líneas de negocio, regiones, áreas corporativas o temas concretos de especial relevancia como es el compliance o las remuneraciones.



Consejo de Administración del Grupo Savills España

El Consejo de Administración es nuestro máximo órgano de gobierno. Es la autoridad final para la toma de decisiones, ejerciendo las funciones que legalmente le corresponden según la ley como máximo órgano de administración de la Compañía. Sus miembros aprueban la estrategia, las políticas y los equipos de gestión y supervisa y monitoriza la gestión de la Compañía. Asimismo, tiene la responsabilidad de encomendar la dirección ordinaria de los negocios del Grupo Savills España al equipo directivo (el CEO, el COO y el Director General) y a los órganos ejecutivos establecidos.

Miembros del Consejo de Administración del Grupo Savills España- España



Jaime Pascual-Sanchiz
CEO Savills España



Borja Sierra
Vice Presidente
Ejecutivo Savills España



James Sparrow
Director General
Savills Reino Unido
y EMEA



Michael Peters
Director Financiero
para Europa y
Oriente Medio



Javier Echeverría
COO Savills España



Isabel Cervero
Director Ejecutivo de
Legal & Compliance

Miembros del Consejo de Administración del Grupo Savills España- Portugal



Michael Peters
Director Financiero
para Europa y
Oriente Medio



Patricia de Melo
CEO Lisboa



Paulo Silva
Director
Savills Portugal

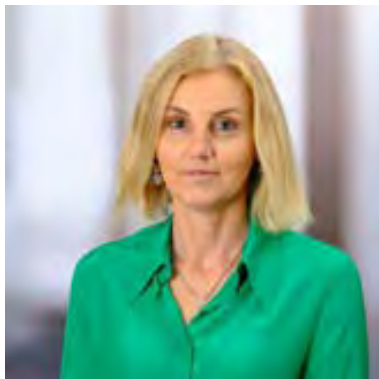
Comité de Dirección del Grupo Savills España

La principal responsabilidad de este órgano es implementar la estrategia y políticas diseñadas por el Consejo de Administración. Para ello, los miembros del Comité tienen la responsabilidad de alinear a las distintas áreas de negocio y operativas de la compañía en torno a la estrategia marcada para la compañía por el Consejo. Este es un órgano se reúne de forma trimestral.

Miembros del Comité de Dirección de Savills España

									
Jaime Pascual-Sanchiz Chief Executive Officer	Javier Echeverría Chief Operating Officer	Alejandro Campoy Director General	Susana Rodríguez Directora de Living	Anna Gener CEO Oficina de Barcelona	Jose Felix Perez-Peña Director Andalucía	Gonzalo Ladrón de Guevara Director Capital Markets	Luis Espadas Director Retail y Centros Comerciales	David Barragán Director de Retail High Street	Antonio Montero Director Logístico e Industrial
									
Juan Garnica Director de Hoteles	Beatriz Barco Directora de Consultoría Estratégica	Jesús Mateo Director de Tasaciones y Valoraciones	Alfonso Arroyo Director de Gestión Patrimonial	Leyre Octavio de Toledo Directora Arquitectura	Javier Sarrado Director Financiero	Isabel Cervero Directora de Legal y Compliance	Andrea Rodríguez Directora de People & Culture	Antonio Yuncal Director de Marketing y Comunicación	Carlos García Director de Tecnología de la Información

Miembros del Comité de Dirección de Savills Portugal

						
Patricia de Melo e Liz Chief Executive Officer	Paulo Silva Director General	Joana Rodrigues Directora de Arquitectura	Paula Sequeira Directora de Valoraciones y Consultoría	Cristina Cristóvão Directora de Gestión Patrimonial	Paula Martinho Directora de Operaciones y Recursos Humanos	Rui Branco Director oficina de Oporto

Nuestra estructura de Comités y Subcomités

Contamos con una estructura robusta de comités y subcomités que asesoran al Comité de Dirección y se encargan de garantizar y supervisar la aplicación de las distintas políticas y decisiones tomadas por los dos órganos anteriores de una manera más directa en el día a día de la compañía. Estos son:

Comité corporativo >

La principal responsabilidad de este Comité es implementar la estrategia y políticas diseñadas por el Comité de Dirección y el Consejo de Administración a través de la alineación y coordinación de las áreas de negocio y áreas operativas de la Compañía.

Comité de gestión del negocio >

Es un comité centrado en el desarrollo de negocio y es el encargado de identificar nuevos servicios, potenciales clientes, así como velar por la coordinación de proyectos transversales a las distintas áreas de negocio de la compañía.

Comité de gestión operativa >

Se encarga de la supervisión y coordinación de las responsabilidades y proyectos encargados a las distintas funciones corporativas de la compañía (financiero, IT, People & Culture, Compliance, etc) para que estas den el soporte adecuado a las distintas líneas de negocio del Grupo y aseguren el cumplimiento de las políticas de Savills y una adecuada gestión de los riesgos.

Finalmente, y para velar con el cumplimiento de buenas prácticas de gobierno contamos con los siguientes comités:

Comité de Compliance >

Vela por el cumplimiento de nuestro Código Ético y cumplimiento normativo. Es un órgano con potestad de toma de decisiones en la aplicación del régimen disciplinario, así como en la implementación de políticas y procedimientos de prevención de responsabilidad penal.

Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales >

Responsable de la supervisión de los trabajos de prevención del blanqueo de capitales y de la adopción de decisiones relativas a la aplicación de nuestros procedimientos internos en esta materia.

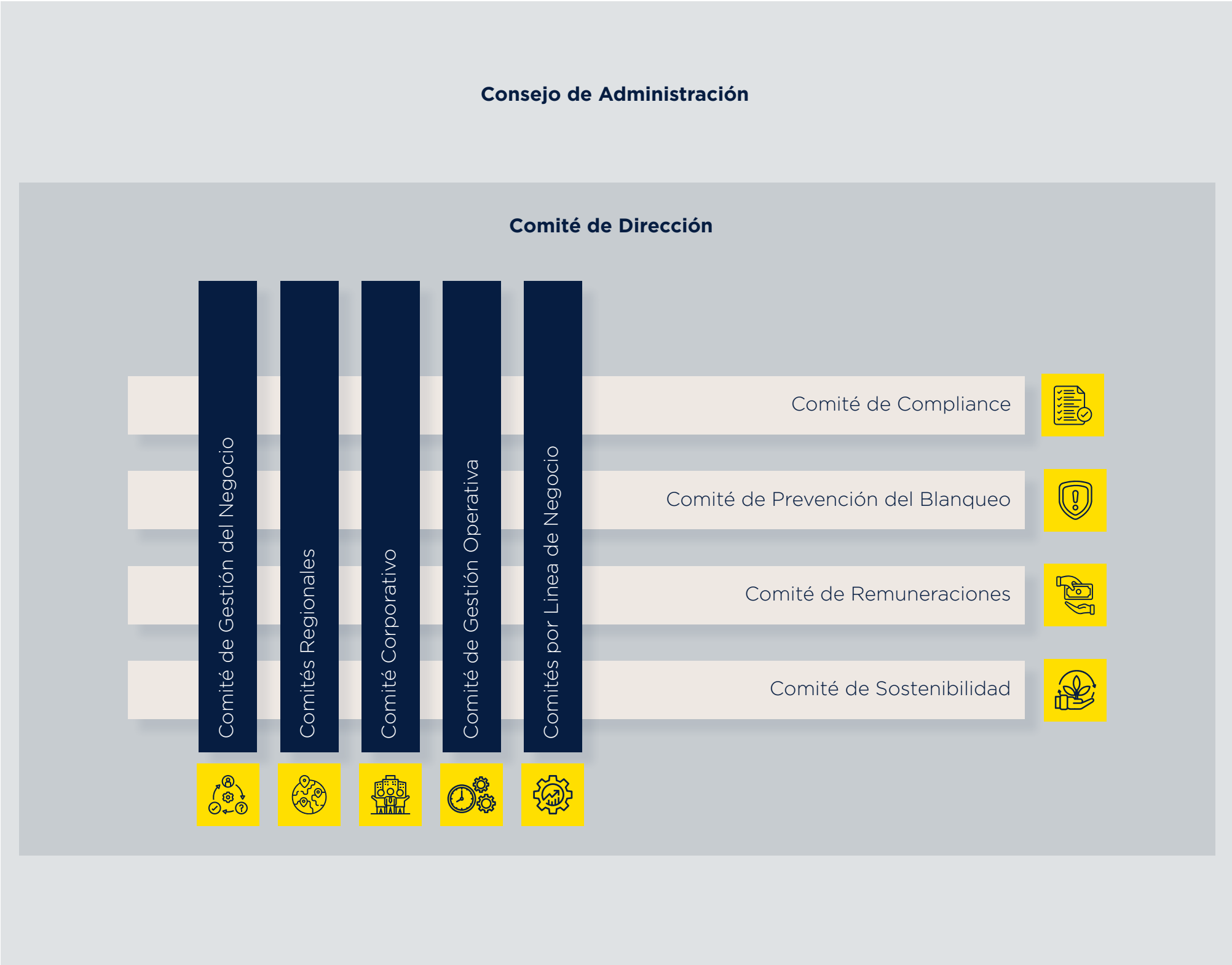
Comité de Remuneraciones >

Encargado de supervisar la remuneración justa y promoción de todos nuestros empleados.

Comité de sostenibilidad >

Encargado de supervisar la estrategia de sostenibilidad corporativa de la Compañía. Para más información sobre las funciones y miembros de este comité, ver sección “Integración de la sostenibilidad en el Grupo Savills España” en la página 25 del presente informe.

Adicionalmente contamos con subcomités por cada una de nuestras líneas de negocios y regionales para velar la implementación de nuestra estrategia en todas las regiones donde operamos.



Cultura corporativa





Cultura Corporativa

Desarrollamos el potencial de nuestros equipos

Fomentamos una cultura de empresa abierta, basada en el apoyo entre compañeros y el reconocimiento a la dedicación y compromiso de todos los que formamos la Organización.

Ayudamos a nuestros profesionales a destacar, ofreciéndoles formación relevante e invirtiendo en su desarrollo profesional.

Compartimos el éxito y premiamos los logros.

Creemos firmemente que la combinación de las diversas fortalezas de nuestros profesionales con un buen trabajo en equipo produce los mejores resultados.

Excelencia y compromiso

Nos enorgullecemos de lo que hacemos.

Pensamos a futuro. Creemos en las relaciones duraderas con nuestros clientes estableciendo relaciones de confianza basadas en la dedicación, el respeto y la objetividad.

Siempre vamos más allá para alcanzar los objetivos de nuestros clientes con el mejor asesoramiento posible y con una visión integral de sus problemáticas inmobiliarias.

Empleamos a los mejores y fidelizamos a nuestro talento.

Apostamos por la sostenibilidad empresarial

Brindar soluciones de sostenibilidad best in class a nuestros clientes [lo que mejora, por ende], su desempeño sostenible.

Tomamos medidas proactivas para hacer que las propiedades que gestionamos sean más respetuosas con el medio ambiente.

Lideramos con el ejemplo reduciendo nuestras emisiones de carbono y nuestro consumo de energía.

Fomentamos una cultura empresarial diversa, inclusiva y respetuosa. Potenciamos a las personas dotándolas de bienestar y seguridad laboral.

Perseguimos tener un impacto social positivo y duradero mediante la filantropía y el voluntariado corporativo.

Integridad y ética

Gestionamos nuestro negocio de manera responsable, con integridad, honradez y respeto.

Velamos por los intereses de nuestros clientes asegurando, en todas nuestras actuaciones, un tratamiento estrictamente profesional y el máximo respeto a la confidencialidad exigible.

Nos adherimos a los máximos estándares de ética profesional.

Actitud emprendedora y creativa

Buscamos nuevos mercados y nuevas oportunidades para nuestros clientes mediante un enfoque emprendedor que les aporte valor sostenible a largo plazo.

Cada uno de nosotros tenemos un papel relevante en la generación de ideas y nuevas formas de hacer que contribuyan a la mejora, crecimiento y eficiencia de nuestra Organización.

Queremos ser líderes en los mercados en los que operamos, por lo que nos comprometemos con pasión, energía y destreza.

Enfocamos los problemas con actitud práctica y proactiva, proporcionando soluciones sólidas.

Enfoque estratégico

de sostenibilidad



Grupos de interés

El conocimiento adquirido a través de éstos nos permite alinear nuestra estrategia de sostenibilidad a las distintas expectativas de todas nuestras partes interesadas y garantizar que aportamos un verdadero valor a la sociedad



Clientes

Nuestros clientes están en el centro de todo lo que hacemos. Es importante para nosotros entender si logramos alcanzar sus expectativas para hacer sus negocios más eficientes, rentables y sostenibles.

¿Cómo nos relacionamos con ellos?

Reuniones personalizadas constantes, eventos y seminarios. Para más información sobre cómo nos comunicamos con nuestros clientes, ver la sección [clientes](#).



Comunidades Locales

Creemos que la participación y el apoyo a las comunidades locales tienen un efecto positivo en la manera en la que hacemos negocios.

¿Cómo nos relacionamos con ellos?

Reuniones personalizadas, código ético y portal de proveedores. Para más información sobre cómo nos comunicamos con nuestros proveedores, ver la sección de [cadena de suministro responsable](#)



Empleados

Nuestra gente es nuestro activo más valioso. Ellos son la clave para proveer de un servicio excelente y alcanzar nuestros objetivos empresariales marcados.

¿Cómo nos relacionamos con ellos?

Reuniones individuales, departamentales y globales continuas, reuniones para la evaluación del desempeño, comunicados internos, intranet, canal de sugerencias y denuncias, newsletter. Para más información sobre cómo nos comunicamos con nuestros empleados, ver la sección de [reconocimiento y remuneración justa](#).



Gobiernos, reguladores e industrias

Los gobiernos y las industrias se encuentran en continua evolución y dan forma a los mercados en donde operamos. Es por ello por lo que necesitamos tener una imagen clara de las tendencias para poder ofrecer servicios que se encuentren a la vanguardia y alineados con las nuevas tendencias.

¿Cómo nos relacionamos con ellos?

Reuniones personalizadas, presencia en asociaciones diversas, membresías y suscripciones, seminarios y eventos.



Proveedores

Nuestras líneas de negocio tienen un dialogo continuo con sus proveedores estratégicos, a quienes se les exige operar con altos niveles de excelencia y estándares éticos.

¿Cómo nos relacionamos con ellos?

Reuniones personalizadas, código ético y portal de proveedores. Para más información sobre cómo nos comunicamos con nuestros proveedores, ver la sección de [cadena de suministro responsable](#).

Mantener un **diálogo fluido y constante** con nuestro grupos de interés es fundamental para nuestro **éxito a largo plazo.**





Nuestro manifiesto en pro de la sostenibilidad

Las ayudamos proporcionando los mejores conocimientos y asesoramiento en materia de sostenibilidad para ayudar a las personas, empresas e inversores a tomar decisiones inmobiliarias sostenibles en el largo plazo.

Estamos convencidos que las personas no pueden prosperar en un mundo que no respeta los principios de sostenibilidad.

Reconocemos que la sostenibilidad es una mega-tendencia que está remodelando el panorama de inversión y negocios inmobiliarios, y debemos actuar en consecuencia.

Abordar la eficiencia energética, la descarbonización, proteger la biodiversidad y preservar la salud y el bienestar de los usuarios de los edificios será la única forma de lograr un desarrollo urbano sostenible. Tenemos el deber fiduciario con nuestros clientes para que sus inversiones sean protegidas y preservadas.

Por ello, nuestra apuesta por la sostenibilidad es firme.

Reconocemos que:

- Las personas se ven afectadas por los edificios.
- Es nuestra obligación abordar la emergencia climática.
- Nuestras soluciones ESG pueden ayudar a mitigarlos.
- Necesitamos predicar con el ejemplo.

Por eso **nos comprometemos**.



Nos comprometemos con el clima

Hacemos todo lo posible para preservar los límites ambientales del planeta y, por lo tanto, hacer prosperar nuestras ciudades donde están arraigados los edificios.



Nos comprometemos con la cultura empresarial

Creamos una cultura inclusiva, diversa y respetuosa. Fomentamos y empoderamos a nuestra gente. Operamos de manera responsable en todos los aspectos de nuestro negocio. Trabajamos con los más altos valores y estándares profesionales. Nos mantenemos fieles a nuestros valores y a nuestras raíces fundadoras.



Nos comprometemos con las comunidades

Hacemos todo lo posible para preservar los límites ambientales del planeta y, por lo tanto, hacer prosperar nuestras ciudades donde están arraigados los edificios.

Ayudamos a las personas a prosperar a través de **lugares y espacios sostenibles.**



Nuestro compromiso con los Objetivos del desarrollo sostenible

Trabajamos día a día para contribuir de manera relevante a la Agenda 2030. Esto lo hacemos a través de los servicios que ofrecemos a nuestros clientes y con nuestras buenas prácticas empresariales.

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas** han sido definidos como marco para la estrategia de sostenibilidad del Grupo Savills.

Nuestra **hoja de Ruta ESG 2023-2025** tiene como objetivo lograr un impacto positivo en el medio ambiente y la sociedad, manteniendo al mismo tiempo medidas sólidas de gobernanza y está alineado con diez de los 17 Objetivos Sostenibles de la ONU.

Adoptamos estos **diez ODS** porque son **los más relevantes para el sector inmobiliario** y nuestro negocio y hemos acordado unos objetivos subyacentes coherentes que apoyen esta estrategia en nuestros Negocios Principales.

Usando los **ODS como base de nuestra estrategia**, nos comprometemos a garantizar que operamos de manera social y con un negocio ambientalmente responsable.



ODS 3. Salud y bienestar >

Trabajamos para proveer de espacios de trabajo saludables, promover hábitos de vida sanos y concienciar sobre la importancia que tiene cuidar la salud mental y el bienestar. **¿Cómo contribuimos?**

Caso destacado:

El pasado noviembre organizamos en nuestras oficinas una jornada con clientes para dar a conocer la Certificación WELL de edificios. Para ello contamos con la presencia de Ann Marie Aguilar, SVP EMEA del International WELL Institute (IWBI). Ann Marie presentó los principios fundamentales de la certificación WELL y cómo ésta impacta en la salud y bienestar de los usuarios de los edificios. Asimismo, este año, a través de nuestros servicios de ESG, hemos facilitado la implementación de 5 certificaciones WELL en las instalaciones de nuestros clientes.

Caso destacado:

A nivel operativo, Savills tiene un fuerte compromiso con la salud y bienestar de nuestros empleados. Por este motivo este año hemos lanzado nuestro “Plan de Bienestar”, que promueve hábitos de vida laudables. Asimismo, nuestro edificio de oficinas de Castellana 81 en Madrid cuenta con la Certificación WELL del IWBI.

*Para más información, ver la sección [Seguridad, salud y bienestar](#)



ODS 4. Educación de calidad >

Queremos posibilitar la creación de oportunidades para el crecimiento, el desarrollo y el empoderamiento de colectivos jóvenes.

Caso destacado:

Estamos orgullosos de haber formado este año a 33 jóvenes profesionales de las empresas inmobiliarias más relevantes de España, a través de nuestro BOOTCAMP de consultoría inmobiliaria.

*Para más información, ver la sección [Diversidad e inclusión](#)

Caso destacado:

Año tras año (estamos ya en la XXI edición) organizamos nuestro Máster Interno de consultoría Inmobiliaria, brindando la oportunidad a nuestros empleados más jóvenes de adquirir todos los conocimientos necesarios para poder desarrollar su carrera profesional en el sector inmobiliario.

*Para más información, ver la sección [Formación, desarrollo y compromiso con nuestros equipos](#)



ODS 5. Igualdad de género >

Queremos posibilitar la creación oportunidades para lograr la igualdad entre los géneros y erradicar las discriminaciones para conseguir un mundo próspero y equitativo.

Caso destacado:

En Savills contamos con un 56% de mujeres y un 44% hombres en la plantilla. Asimismo, impulsamos la Diversidad y la Inclusión a través de las líneas estratégicas de los 6 pilares que conforman nuestro programa de diversidad e inclusión.

*Para más información, ver la sección [Diversidad e inclusión](#)



ODS 7. Energía asequible y no contaminante >

Nos comprometemos a maximizar la eficiencia energética y fomentar el uso de energías renovables tanto en nuestras oficinas como en los edificios que gestionamos.

Caso destacado:

Este año en España hemos reforzado nuestra oferta de servicios de Gestión Eficiente de la Energía, contribuyendo a la implementación de 41 iniciativas de eficiencia energética y optimización de consumos.

Caso destacado:

Todas nuestras oficinas en España cuentan con suministro de electricidad 100% renovable.

*Para más información, ver la sección [Eficiencia Eco-operativa](#)



ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico >

Nos comprometemos a operar responsablemente, brindando servicios justos y ofreciendo a nuestros colaboradores y empleados lugares de trabajo seguros, diversos e inclusivos. Asimismo, abogaremos por la integración, el empoderamiento y la inclusión de colectivos desfavorecidos en el mundo laboral y su desarrollo personal

Caso destacado:

Este año hemos formado dos comités de jóvenes talentos para impulsar diferentes iniciativas en la compañía. Estos son el Comité del Futuro y el Savills Youth Talent Committee.

*Para más información, ver la sección [Diversidad e inclusión](#)



ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles >

Trabajamos con el Gobierno, las comunidades nacionales, autonómicas y locales y nuestros clientes para crear entornos, lugares y ciudades más sostenibles.

Caso destacado:

Este año hemos contribuido con la emisión de 43 certificados BREEAM y LEED en Iberia en inmuebles con una superficie total de 428.000m², contribuyendo así positivamente tanto al desarrollo de nuevos activos como al reposicionamiento de estos para alinearse con los más altos estándares existentes de sostenibilidad mejorando así el impacto que estos tienen en las comunidades locales y las ciudades donde se encuentran.

*Para más información, ver la sección [Servicios de sostenibilidad: Savills Earth](#)



ODS12. Producción y consumo responsable >

Aspiramos a reducir nuestros impactos ambientales y sociales a través de una eficiencia eco-operativa activa y una política de aprovisionamientos responsable.

Caso destacado:

En 2023 el Comité de Sostenibilidad Operativo de España, ha aprobado un plan de reducción de emisiones de CO2 con el objetivo de reducir al máximo las emisiones derivadas de nuestra actividad en los 3 alcances de fuentes de emisión. Como parte de este plan de reducción de emisiones, en 2023 hemos alcanzado el hito de que todas nuestras oficinas operan con electricidad 100% renovable y hemos experimentado una reducción en nuestras emisiones totales de un 5% respecto al año anterior.

*Para más información, ver la sección [Eficiencia Eco-operativa](#)



ODS 13: Acción por el clima >

Nos comprometemos a reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y trabajar activamente para alcanzar nuestro compromiso de alineamiento con el Cero Neto.

Caso destacado:

En 2023 en España, organizamos nuestra primera actividad de voluntariado corporativo con la participación de más de 50 empleados en una reforestación en la Sierra de Madrid plantando más de 200 especies autóctonas.

*Para más información, ver la sección [Seguridad, salud y bienestar](#)



ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres >

Apoyamos iniciativas para proteger y preservar los ecosistemas locales y su biodiversidad.

Caso destacado:

Este año hemos iniciado un proyecto de eliminación de los plásticos de un solo uso en nuestras oficinas, sustituyendo las botellas de plástico ofrecidas en nuestras salas de reuniones por botellas de cristal reutilizables.

*Para más información, ver la sección [Eficiencia Eco-operativa](#)



ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas >

Nos comprometemos a luchar contra la corrupción y el soborno en todas sus formas durante el curso de nuestras operaciones, a garantizar la adopción a todos los niveles de decisiones éticas, inclusivas, y participativas, así como a aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

Caso destacado:

En 2023, en España, hemos desarrollado nuestro Código de Conducta para Colaboradores estableciendo los criterios y estándares ESG que esperamos de todos nuestros proveedores y subcontratistas, código al que se deben adherir y cumplir en su totalidad. Este Código, por tanto, deberá ser firmado y aceptado para homologarse como proveedor de la compañía.

*Para más información, ver la sección [Cadena de suministro responsable](#)



Materialidad

Tal y como define el estándar Global Reporting Initiative (GRI), la materialidad es el umbral que determina los aspectos que son suficientemente relevantes para los grupos de interés y sobre los que se debe informar dado que influyen sustancialmente en la toma de decisiones. Los resultados del análisis se presentan en la matriz de materialidad en base a dos ejes de relevancia para el negocio y los grupos de interés

A fecha de elaboración de este documento, nos encontramos trabajando en nuestro nuevo análisis de materialidad que pretende estar alineado con los nuevos estándares de Reporting marcados por la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Los resultados de este ejercicio se divulgarán en los Estados de Información No Financiera que se publicará en el próximo ejercicio.



El análisis de temas relevantes para el negocio y los grupos de interés, o análisis de materialidad, es clave para el Grupo Savills España, tanto para el reporte como para la definición de la estrategia, iniciativas y relación con los grupos de interés.



Hoja de ruta ESG 2023-2025

En diciembre de 2022 el Consejo de Administración del Grupo Savills España validó la primera estrategia de sostenibilidad de la compañía. Nuestra hoja de Ruta ESG 2023-2025 marca las líneas estratégicas que queremos desarrollar en materia de ESG durante el ejercicio 2023 y los próximos dos años y servirá de base para el establecimiento de nuestras futuras estrategias de sostenibilidad en la compañía.

Nuestra hoja de ruta ESG 2023-2025 es el resultado de un proceso riguroso y colaborativo tanto externo como interno:

A nivel externo

Se han analizado las mega tendencias mundiales, los riesgos externos y la regulación, las mejores prácticas en materia de sostenibilidad, las expectativas de nuestros grupos de interés y tendencias del mercado, así como las metas incluidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible relevantes para nuestra tipología de negocio.

A nivel interno

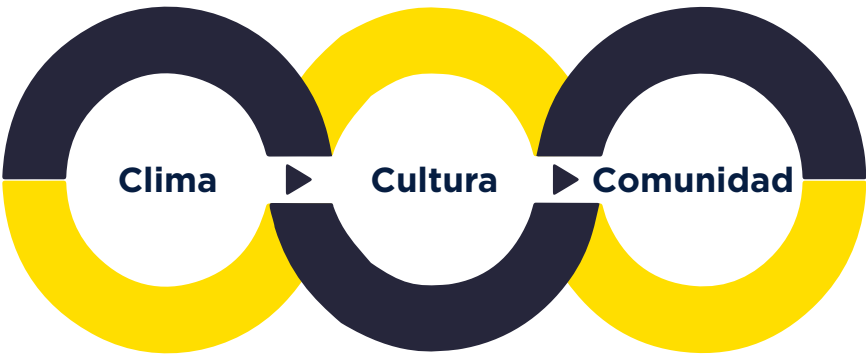
Se han evaluado las prioridades marcadas por nuestra matriz Savills PLC y se han involucrado a todas las funciones corporativas de la compañía para entender sus prioridades, planes de acción anuales y riesgos internos para definir y establecer objetivos realistas y alineados con sus estrategias internas.



Esta hoja de ruta se divide en tres pilares:

Clima, Cultura y Comunidad.

Para cada uno de ellos se han definido unos objetivos estratégicos, y unas líneas de acción concretas. Como se ha indicado, todos ellos se han diseñado buscando el máximo impacto directo en nuestros principales grupos de interés y el consecuente impacto indirecto que éstos tienen en la sociedad a través de su contribución a los Objetivos del Desarrollo Sostenible.



Clima

- Medir nuestra huella de carbono y alinearnos con el Net Zero
- Reducir nuestros consumidor energéticos
- Incrementar el uso de consumibles sostenibles
- Perseguir la máxima eficiencia eco-operativa

Cultura

- Incrementar la retención y desarrollo del talento
- Fomentar la diversidad e inclusión
- Promover una cultura de respeto
- Garantizar la seguridad y salud de los empleados
- Garantizar la satisfacción de clientes y calidad
- Ser ejemplo en ética y cumplimiento normativo
- Llevar una gestión adecuada de los riesgos no financieros
- Garantizar la seguridad de la información y la protección de datos personales
- Promover una cadena de suministro responsable
- Garantizar una gobernanza y reporting de ESG apropiados.
- Fomentar la cultura sostenible a través de la sensibilización ESG

Comunidad

- Incrementarla acción social y voluntariado corporativo
- Contribuir a los objetivos del desarrollo sostenible

Integración de la sostenibilidad en el Grupo Savills España

Durante este ejercicio y como parte de nuestra recién estrenada estrategia de ESG 2023-2025, hemos querido que la sostenibilidad esté abanderada por la cúpula de dirección de la Compañía.

Con este fin, hemos creado el Comité Ejecutivo de Sostenibilidad Corporativa de la Compañía. Presidido por nuestro CEO, Jaime Pascual-Sanchiz de la Serna, cuenta con la representación de los directores ejecutivos de los todos los departamentos corporativos de la Compañía. El comité ha fijado una reunión trimestral y persigue los siguientes objetivos:

- Supervisar y validar las políticas y acciones en materia de sostenibilidad corporativa.
- Revisar la evolución de los KPIs ESG estratégicos.
- Supervisar el progreso de la estrategia de sostenibilidad corporativa.
- Garantizar la contribución a la estrategia de sostenibilidad corporativa de la región EMEA y Grupo Savills.
- Ser foro de puesta en común de retos y oportunidades experimentados durante la implementación de las distintas líneas de acción estratégicas propuestas.

Este comité reporta a su vez, al Consejo de Administración de la Compañía de manera anual.

Comité de Sostenibilidad

Miembros Permanentes



Jaime Pascual-Sanchiz
Chief Executive Officer



Javier Echeverría
Chief Operating Officer



Javier Sarrado
Director Financiero



Andrea Rodríguez
Directora de People & Culture



Paula Ordoñez
Directora de Sostenibilidad Corporativa

Miembros Invitados



Isabel Cervero
Directora de Legal y Compliance



Carlos García
Director de Tecnología de la Información



Antonio Yuncal
Director de Marketing y Comunicación

Formación en sostenibilidad

En 2023 hemos lanzado el curso anual de sostenibilidad a todos nuestros empleados. En formato online interactivo, el curso persigue enseñar conceptos generales sobre sostenibilidad, cuáles son los Objetivos del Desarrollo Sostenible, cómo la sostenibilidad impacta en el sector inmobiliario y viceversa, cuáles son los riesgos y oportunidades derivados de la misma, así como cuáles son los compromisos adquiridos por el Grupo Savills y la estrategia de sostenibilidad de la compañía.

A cierre de este ejercicio el 88% de nuestros empleados han completado el curso con éxito. Adicionalmente hemos organizado formaciones presenciales ad-hoc con el principal objetivo de introducirles temas específicos de sostenibilidad aplicable al negocio y nuestros servicios en sostenibilidad. Estos cursos, organizados para las distintas líneas de negocio, han contado con la asistencia de 350 empleados.

Finalmente, hemos incluido un programa específico de formación en sostenibilidad dentro de nuestro máster interno de gestión inmobiliaria.



Personas



Cientes

Para nosotros, el éxito empresarial se traduce en mayor valor añadido a la Sociedad. La manera en la que gestionamos las relaciones con nuestros clientes determina, sin lugar a duda, lo que seremos capaces de lograr como compañía en el largo plazo.

Nuestra cultura emprendedora fomenta que nos anticipemos y seamos capaces de responder a las necesidades y retos a los que se enfrentan nuestros clientes de manera adecuada.

Esto es posible únicamente a través de la construcción de relaciones sólidas y duraderas con nuestros clientes, basadas en la confianza. De este modo es como adquirimos un profundo conocimiento de sus modelos de negocio y necesidades, permitiéndonos ofrecerles un asesoramiento de calidad, que es lo que nuestros clientes esperan de nosotros.

Gracias a nuestra estrategia de gestión de relaciones con clientes somos capaces de mantener un diálogo continuo y bidireccional con los mismos donde poder compartir actualizaciones con ellos con relación a su estrategia, tendencias, riesgos y oportunidades que ofrece el negocio.

Para ello, los equipos de personas de Savills desempeñan un papel vital. Fomentar una

cultura colaborativa que incorpore un buen entendimiento y un enfoque colaborativo entre todos nuestros equipos es lo que nos enriquece como compañía. Gracias a esto, somos capaces de ofrecer servicios integrales mediante la formación de equipos multidisciplinares de distintas áreas de negocio y especialidades. Esta visión integral asegura el mejor asesoramiento en las problemáticas y desafíos inmobiliarios de los clientes combinando aspectos estratégicos, financieros, técnicos, operativos y comerciales. Esta combinación de conocimientos permite anticipar tendencias de segmentos y mercados.

Asimismo, nuestra capacidad para proporcionar documentos de investigación y tendencias es especialmente relevante para nuestra relación con nuestros clientes. Nos aseguramos de que todos ellos tienen acceso a nuestros documentos de research a través de distintos canales donde se les informa periódicamente de tendencias macroeconómicas y de tendencias específicas de mercados y segmentos de los mercados inmobiliarios en los que operamos.



*) En nuestra filial en España



Proceso de calidad y mejora continua

Nos esforzamos por inculcar a todos nuestros equipos un enfoque proactivo hacia el cliente, manteniendo y fomentando conversaciones con ellos de forma regular, así como para la obtención de feedback constructivo sobre los servicios ejecutados, potenciales áreas de mejora y valor añadido que podamos aportarles.

Asimismo, después de cada oferta enviada o pitch realizado nos preocupamos por incorporar opiniones y sugerencias hechas por nuestros clientes para nuestras futuras presentaciones en un proceso de mejora continua.

Con este enfoque conseguimos tener una visión más profunda de las prioridades de nuestros clientes y una relación basada en la confianza con ellos.

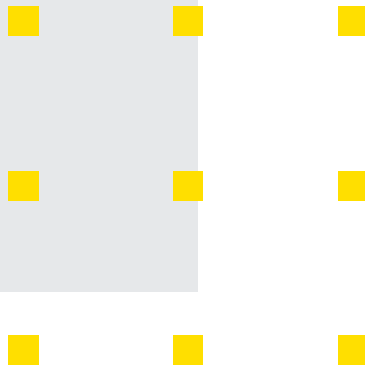


Caso de estudio Plan Advocate

En 2023, diseñamos y pusimos en marcha nuestro plan comercial “Plan Advocate” dirigido a clientes específicos de todos los usos inmobiliarios. Liderado por nuestra directora Comercial y nuestro Director General, hemos organizado 26 reuniones personalizadas con clientes específicos donde los distintos directores de la compañía han ofrecido la visión de Savills sobre las tendencias de mercado, novedades específicas del uso inmobiliario y tendencias ESG así como ofrecerles una escucha activa de sus necesidades.

Este año, este programa ha sido de especial relevancia para ellos, pues la incertidumbre de mercado ha generado muchas dudas e inquietudes a las que hemos tratado de dar respuesta de una forma u otra. Gracias al Plan Advocate, nuestros clientes también han sido capaces de conocer con mayor profundidad nuestros servicios según las necesidades previas marcadas por los mismos. En general, los servicios solicitados por nuestros clientes cada día son más complejos. Estos requieren de nosotros tener una visión 360º de sus negocios, así como tener a capacidad de generar servicios transversales a través de la involucración de expertos de las distintas líneas de negocio que conforman Savills. Con el Plan Advocate, a través de una sola reunión, hemos sido capaces de transmitir a nuestros clientes esa capacidad de construcción de equipos multidisciplinares que den solución a sus problemas reales.

Estamos muy satisfechos con el resultado obtenido de nuestro Plan Advocate ya que hemos generado más de 60 acciones derivadas de los encuentros sobre un total de doce líneas de negocio. Además, durante la segunda mitad del año hemos colaborado con más del 60% de los clientes del plan en algún proyecto específico.



Innovando para nuestros clientes



Reconocemos que nos encontramos en una era de cambios rápidos y donde el adelanto tecnológico es clave para la subsistencia de las compañías. Las empresas deben innovar y aprovechar los nuevos avances en esta materia para mantenerse por delante y garantizar el éxito empresarial.

La innovación es clave para nuestro crecimiento económico y éxito sostenible en el largo plazo, tanto para maximizar nuestra eficiencia operativa, como en el desarrollo de servicios innovadores de alto valor añadido.

Es por esto por lo que este año hemos puesto especial foco en la innovación, reforzando diversos grupos internos de trabajo que nos ayudan a identificar nuevas oportunidades y desarrollar herramientas que nos permiten optimizar nuestros flujos de trabajo, así como nuestros estudios de mercado.



Caso de estudio Comité Futuro de Savills España

En 2023, creamos el Comité Futuro. Liderado por nuestro CEO Jaime Pascual-Sanchiz, tiene el objetivo de estudiar y analizar potenciales aplicativos de inteligencia artificial (IA) para el negocio del Grupo Savills España. Asimismo, el Comité está encargado de profundizar y poner en marcha en marcha proyectos piloto que nos ayuden a mejorar nuestras propuestas de valor actuales a clientes tanto internos como externos. El Comité está formado por 7 empleados junior de Savills que representan diferentes líneas de negocio de la Compañía y cuenta con 7 empleados Senior que actúan como aceleradores del programa. Su papel es fundamental, facilitando y desarrollando las potenciales iniciativas que surgen mediante la coordinación de los trabajos necesarios entre los equipos. Entre los aceleradores encontramos representados al área comercial, la dirección de recursos humanos, marketing y comunicación y la dirección de innovación.

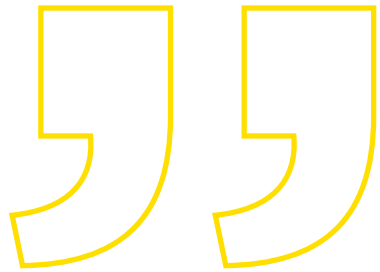
Patrocinios filantrópicos

Creemos que es fundamental que una organización como el Grupo Savills España puede generar un impacto positivo en el desarrollo socioeconómico del sector y los países donde operamos.

Con la participación en asociaciones del sector a través de patrocinios filantrópicos obtenemos además los conocimientos necesarios sobre tendencias para poder ofrecer a nuestros clientes un mejor servicio.

Asimismo, a través de la participación en las mismas trabajamos mano a mano con otros colegas y empresas del sector, donando nuestros conocimientos empresariales por el progreso del sector inmobiliario y las ciudades en su conjunto. Como parte de nuestra apuesta por la sostenibilidad hemos firmado nuevas alianzas externas que nos permitirán incorporar nuevos conocimientos a nuestros equipos, así como estar a la última de las novedades que se generan en este campo que se encuentra en continuo cambio y evolución.

La contribución económica total aportada por la Compañía a patrocinios filantrópicos en el año 2023 asciende a 100.852€



Durante el año 2023 se ha trabajado en colaboración con las siguientes asociaciones:



Caso de estudio

Adhesión a Forética

En 2023, en Savills España nos adherimos a Forética, siguiendo los pasos de nuestra filial en Portugal que llevan siendo miembros del World Business Council for Sustainable Development desde el año 2021. Foretica es la organización empresarial referente en sostenibilidad y responsabilidad social en el país y el partner local del World Business Council for Sustainable Development. Con este acuerdo, Savills se convierte en la primera gran consultora inmobiliaria en formar parte de Forética.

Nuestro objetivo es colaborar con la organización en el desarrollo de nuevas herramientas, protocolos y marcos de sostenibilidad, participando en clústers y grupos de acción junto con otras grandes compañías de todos los sectores empresariales para impulsar soluciones que permitan resolver los grandes retos a los que se enfrentan las ciudades en materia de sostenibilidad.

Con el objetivo de reforzar la promoción interna y externa de la sostenibilidad y la gestión socialmente responsable en servicios tanto para el sector inmobiliario como para las empresas usuarias de espacio de distintos usos, nos hemos unido a la iniciativa de Forética Ciudades sostenibles 2030, centrada en la consecución del ODS 11 y perfectamente alineada con nuestro propósito de Savills de mejorar el futuro de las ciudades a través de soluciones inmobiliarias.

”

La eficiencia energética y la descarbonización de edificios, el bienestar y salud de los usuarios y el **desarrollo urbano sostenible** ayudarán a mejorar inequívocamente el futuro de nuestras ciudades.

Servicios de sostenibilidad

Vivimos en un mundo cada día más complejo, donde la disrupción tecnológica, el cambio climático, y la rápida urbanización son “mega tendencias” que están perfilando el comportamiento de las empresas y donde el sector inmobiliario juega un papel fundamental.

Son muchos retos a los que nos enfrentamos en el corto y medio plazo. La eficiencia energética y la descarbonización de edificios, el bienestar y salud de los usuarios y el desarrollo urbano sostenible ayudarán a mejorar inequívocamente el futuro de nuestras ciudades.

Nuestra apuesta por el ESG es clara. Y lo hacemos porque creemos que desde Savills tenemos la capacidad y responsabilidad de accionar un cambio de paradigma de este sector y es que nuestros servicios en sostenibilidad son una gran ocasión para materializar nuestro Propósito adquirido como compañía: mejorar el futuro de nuestras ciudades a través de soluciones inmobiliarias innovadoras y sostenibles.

Y es que nuestro Propósito como compañía se hace tangible principalmente a través de los servicios que ofrecemos a nuestros clientes, maximizando así nuestro impacto positivo en la Sociedad.

Con este objetivo nace **Savills Earth**, marca que engloba todos los servicios de sostenibilidad que desde Savills ponemos a disposición de nuestros clientes, ayudándoles a buscar e implementar soluciones eficientes y realistas para alcanzar sus propios objetivos de sostenibilidad. Aplicamos un concepto de “Sostenibilidad Racional”. Analizamos todas las dimensiones del ESG con una visión holística, aportando soluciones reales y alcanzables a la realidad de nuestros clientes para hacer cada activo lo más sostenible posible sin penalizar su rentabilidad y objetivos estratégicos.

En el Grupo Savills España, hemos apostado decididamente por los servicios de ESG ampliando tanto la cartera de servicios como los equipos donde hemos reclutado a perfiles diversos con experiencia en la sostenibilidad estratégica, la inversión sostenible y la gestión inmobiliaria sostenible. Esto nos da la capacidad de construir equipos transversales y multidisciplinares que combinan los equipos de consultoría estrategia con los equipos de ESG en arquitectura, ingeniería y gestión técnica.



Servicios de sostenibilidad

- Servicios de estrategia ESG

 - Estrategia ESG de compañía
 - Gobernanza y políticas ESG
 - Planes de ESG a nivel portfolio y activos
 - Formación ESG
 - Facilitación de financiación sostenibles
- Energía

 - Certificaciones energéticas
 - Proyectos de autoconsumo
 - Gestión energética inteligente
 - Monitoreo, control y reporting
 - Solicitud y gestión de subvenciones
- Transacciones inmobiliarias

 - Due Diligence ESG
 - Due Diligence Taxonomía UE
 - Diagnóstico frente a GRESB
 - Certificación de alineamiento con Taxonomía UE
- Gestión y reposicionamiento ESG

 - Proyectos de arquitectura sostenible
 - Certificación de alineamiento con Taxonomía UE
 - Gestión de activos sostenible
 - Establecimiento de cláusulas verdes
- Certificaciones ESG

 - BREEAM y LEED
 - WELL y FitWELL
 - AIS y AEO
 - WIRESCORE y SMARTSCORE
- Transición al cero neto

 - Análisis de riesgos climáticos
 - Análisis de obsolescencia (CRREM)
 - Cálculo de huella de carbono
 - Auditorías Cero Neto
 - Alineamiento con Science Based Targets
 - Planes de descarbonización de activos
- Reporting

 - Ratings ESG: GRESB y CDP
 - Marcos de Reporting: GRI, TCFD y EPRA
 - Gestión de datos ESG



Servicios de Arquitectura sostenible. Certificación LEED Platino de la nueva sede de Alsa en Madrid

Caso de estudio

Con el objetivo de unificar a todo su personal y ocupar un edificio con los más altos estándares de Sostenibilidad, Alsa ha trasladado sus oficinas al edificio Merrimack I en la Calle Jose Valcárcel 20 de Madrid. Para ayudar a Alsa en este objetivo, Savills ha llevado a cabo el proyecto y la obra de implantación siguiendo criterios y estrategias alineadas con el sello LEED ID-C, logrando tras la finalización de la obra una calificación LEED Platino, la más alta dentro de este reconocido sello. Desde el equipo de Sostenibilidad, integrado en la división de Arquitectura de Savills, se ha trabajado de manera interdisciplinar con especialistas de diseño, ingeniería y obra integrados también en la misma división. De entre los logros alcanzados, podemos destacar:



Eficiencia energética

Mediante una selección adecuada de equipos de climatización, una iluminación eficiente y electrodomésticos de alta eficiencia, se ha conseguido un ahorro en el consumo energético de más de un 22% respecto a una oficina estándar.



Reducción en la huella de carbono

La estrategia de diseño de espacios flexibles y la utilización de elementos fácilmente desmontables, como falsos techos, suelos accesibles y tabiquería y paneles ligeros, permite alargar la vida útil de los materiales utilizados en esta obra. De esta manera, se evitan reformas innecesarias en el futuro, reduciéndose de una manera muy importante la huella de carbono a lo largo de la vida útil de la oficina.



Trazabilidad de las propiedades sostenibles de los materiales

En este proyecto se ha priorizado la selección de materiales que tuviesen una Declaración Ambiental de Producto. Este documento certifica las propiedades sostenibles que un material pueda tener, como el alto contenido en material reciclado, el lugar de fabricación, la baja toxicidad o su huella de carbono.



Iluminación natural y el acceso a vistas de calidad

Gracias a un cuidado diseño y distribución de los espacios, así como la utilización de particiones transparentes, se ha maximizado el acceso de los ocupantes a una iluminación natural de calidad y a unas vistas de calidad.



Ahorro en el consumo de agua

La apropiada selección de griferías y aparatos sanitarios han permitido en este proyecto garantizar un ahorro en el consumo de agua superior al 40% respecto a unas oficinas estándar.



Protocolos de obras sostenibles

Durante la obra se elaboraron y siguieron diferentes protocolos para garantizar un bajo impacto en el entorno y garantizar la salud de los operarios y los futuros ocupantes. Podemos destacar la minuciosa labor de separación y seguimiento de los residuos generados en la obra, así como los procedimientos para garantizar la máxima calidad del aire interior durante las obras y en la futura ocupación.



Caso de estudio

Servicios de gestión sostenible de Centros Comerciales

En los más de 100 activos en gestión y comercialización de nuestra cartera de centros y parques comerciales, nuestra línea de negocio de Retail y Centros Comerciales en España aplica un enfoque de sostenibilidad en el día a día de su gestión inmobiliaria. Desde la gestión eficiente de la energía consumida en los centros, el aprovisionamiento de consumibles de bajo impacto ambiental, la integración de la biodiversidad y el entorno en el centro, hasta la organización de eventos sin ánimo de lucro que beneficien e impacten positivamente en la comunidad local.

Este año el equipo ha lanzado dos iniciativas destacables en este sentido:

1. **Conmemoración del Día Internacional del Medio Ambiente:** Presentamos nuestra infografía didáctica e interactiva que muestra de forma sintetizada las 18 iniciativas que pueden empezar a marcar la diferencia en materia de sostenibilidad en centros y parques comerciales.

Además, pusimos en marcha diferentes activaciones transversales que aúnan distintos objetivos de sensibilización, mejora del impacto en el entorno y en las comunidades en las que se ubican los centros, a la vez que se avanza en una gestión sostenible de los centros y parques comerciales.

Entre ellas, se incluyen desde hoteles para aves en colaboración con las asociaciones ornitológicas de cada localización en centros como Moraleja Green, The Outlet Store Alicante, Centro Comercial Way Dos Hermanas (operado por Kronos), Meixueiro o Bahía Real, hasta huertos urbanos en Plaza Éboli, La Noria o ABC Serrano y Málaga Nostrum.
2. **Tarde de juegos y cine solidario:** A través de nuestro marco de colaboración con Cáritas Madrid, y gracias al programa solidario de nuestro cliente en el Centro Comercial TresAguas, se pudo organizar una tarde de juegos y cine con más de 130 personas en riesgo de exclusión social que se encuentran acogidas en el Residencial Sínodo de Madrid.



Consumidores finales

Desde el Grupo Savills España se proporciona un gran abanico de servicios para personas físicas (consumidores) en un amplio rango de sectores: Oficinas, Oficinas flexibles y Coworking, Locales Comerciales, Industrial-Logístico, Living, Centros y parques comerciales, Hoteles, ocio y turismo, Healthcare y usos mixtos, entre otros.

El Grupo Savills España dispone de todos los mecanismos de defensa de los clientes y sus derechos, poniéndose a su disposición múltiples canales de contacto y un eficiente servicio de atención al cliente.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución: El Grupo Savills España dispone de un Servicio de Atención al Cliente al que pueden dirigirse sus clientes en caso de que tengan interés en formular una queja o

reclamación sobre los servicios prestados por las distintas sociedades del Grupo.

El cliente podrá dirigir su queja o reclamación a compliance@savills.es aportando todas las pruebas documentales que obren en su poder para fundamentar la reclamación, y la Compañía tendrá un plazo de 2 meses para dar respuesta a la queja o reclamación formulada.

Durante este 2023, a través del Servicio de Atención al Cliente de tasaciones, se ha recibido y gestionado pertinentemente un total de 7 peticiones (todas relacionadas con el área de Valoraciones y Tasaciones), de las que:

- 2 de ellas eran reclamaciones erróneas que no eran para la empresa de Savills Valoraciones SAU y que fueron gestionadas precedentemente.
- 4 de ellas trataron sobre solicitudes de aclaraciones o de documentación relacionada con tasaciones realizadas y fueron atendidas en dicho sentido.
- 1 de ellas se trató de una reclamación motivada por un error a la hora de identificar el activo objeto de valoración. Esta reclamación fue igualmente atendida, detectando el error cometido y ofreciéndole al cliente la posibilidad de volver a realizar la tasación de forma correcta sin coste adicional alguno. Actuando de dicha forma tras la aceptación por parte del cliente y cerrando la reclamación.



“

Siendo todas estas las **únicas reclamaciones** recibidas durante el ejercicio por parte de consumidores finales.

56% mujeres y
44% de hombres

150
nuevas contrataciones*

92%
de contratos indefinidos

87%
de la plantilla son menores
de 50 años

68 nuevas
contrataciones
por debajo de 30 años*

107
contratos indefinidos*

68 jornadas
de onboarding*

Para información cuantitativa detallada sobre el número total y distribución de plantilla por sexo, edad, categoría profesional y contrato de trabajo, rotación voluntaria e involuntaria, ver nuestro Banco de Datos en la página 72 de este documento.

*En nuestra filial en España.

Atracción y fidelización del talento

Nuestros equipos son parte integral de nuestro negocio y pieza clave de nuestros éxitos. Nuestra capacidad para atraer y fidelizar una fuerza laboral diversa y capacitada para enfrentarse a los nuevos retos que presenta el sector inmobiliario, es fundamental para nuestro crecimiento como compañía.

Las expectativas de la fuerza laboral han evolucionado considerablemente en los últimos años y continuarán haciéndolo en los próximos. Los profesionales de hoy buscan empresas que les brinden crecimiento profesional, oportunidades para destacar, variedad, flexibilidad, movilidad y seguridad laboral.

Asimismo, cada vez más, las nuevas generaciones, que conforman una parte significativa de nuestros equipos, quieren trabajar en empresas que tengan un propósito que vaya más allá del rédito empresarial, donde se sientan inspirados porque añaden valor a la Sociedad y contribuyen positivamente a ésta de algún modo.

La mayor movilidad y la flexibilización de la forma de trabajo – incluido el trabajo en remoto– tienen un impacto importante en los procesos organizativos, en la retención de conocimientos y en la planificación estratégica.

La estrategia del área de Personas y Cultura del Grupo Savills España tiene como objetivo preparar a nuestra Compañía para adaptarla a dichas expectativas cambiantes de estas conocidas “nuevas generaciones”. Para nosotros es fundamental anticiparnos al hecho de que los empleados querrán cambiar tanto de lugar como de tarea con mayor frecuencia en la próxima década, ofreciendo una cultura de empresa que les ofrezca un entorno laboral donde quieran desarrollarse profesionalmente en una relación de largo plazo.

Esto también va vinculado al establecimiento de unos procesos de selección de talento adecuados para identificar a los mejores candidatos tanto a nivel de capacitación como por sus características de adaptación a nuestra cultura de empresa.

Ayudamos a nuestros empleados a alcanzar su máximo potencial a través de:

- Una cultura abierta y solidaria en que cada individuo sea respetado.
- Una formación y desarrollo profesional que ayude a nuestra gente a sobresalir.
- Compartir el éxito y recompensar sus logros.
- Fomentar un trabajo colaborativo, reconociendo que el trabajo en equipo produce mejores resultados.
- Transmitir que un lugar de trabajo gratificante inspira y motiva



Impacto del Grupo en el empleo

Los logros empresariales alcanzados por la Compañía se traducen en un impacto positivo en la Sociedad a través de la generación de nuevo empleo y formación de personal joven. En este sentido, durante el año 2023 el departamento de Personas y Cultura ha realizado diferentes acciones para el fomento del empleo:

- Hemos reforzado nuestra relación con las Universidades contratando** un total de 25 **becarios** durante 2023 y **realizando acuerdos de colaboración** con:
 - Universidad Europea
 - Universidad Politécnica de Madrid (UPM)
 - Universidad Autónoma de Madrid (UAM)
 - Universidad San Pablo CEU
 - ESADE Business School
 - Universidad de Navarra (UNAV)
 - ESCP Business School
 - Universidad Rey Juan Carlos
 - Instituto de empresas (IE)
 - ESIC Business & Marketing School
 - Universidad de Nebrija
 - Universidad Villanueva
 - Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)
 - Universidad Carlos III de Madrid (UC3M)
 - Les Roches
 - ICADE
 - IDESIE Business & Tech School
 - Máster Distancia S.A.
 - Salesianos Atocha
 - Escuela de empresarios de Valencia (EDEM)
 - San Telmo
 - Pompeu Fabra
- Participación en ferias de empleo:** en 2023 hemos participado en 12 ferias de empleo con el objetivo de fomentar la atracción del talento joven:
 - Madrid: ESCP Business School, Universidad de Navarra (UNAV), Instituto de Empresa (IE), Universidad San Pablo (CEU), EUROPEA, Universidad Pontificia de Comiññas (ICADE), Universidad Politécnica de Madrid (UPM Grado Inmobiliario ASPRIMA).
 - Barcelona: UPC, POMPEU FABRA.
 - Valencia: EDEM.
 - Sevilla: SAN TELMO.
 - San Sebastián: Escuela de Ingeniería de la Universidad de Navarra (TENCUN-UNAV)
- Contratación de empleados de menos de 30 años:** en 2023 se han contratado 68 personas de este perfil, 3 de ellas (+ 2 que están con contrato en prácticas, pero anteriormente eran trainees) con contrato en prácticas para el fomento de la contratación de menores de 30 años que hayan finalizado sus estudios en los últimos 5 años.
- Todas las vacantes del Grupo Savills España se publican en la página web y en portales** como LinkedIn o Infojobs **para dar transparencia a los procesos de selección.** En estas publicaciones se incluye la búsqueda de perfiles con discapacidad.

Impacto del Grupo en el desarrollo local

Los logros empresariales alcanzados por la Compañía se traducen en un impacto positivo en la Sociedad a través de la generación de nuevo empleo y formación de personal joven. En este sentido, durante el año 2023 el departamento de Personas y Cultura ha realizado diferentes acciones para el fomento del empleo.

Onboarding

Contamos con un programa de pre-onboarding y onboarding para nuevos empleados que está compuesto de una serie de acciones con el objetivo de que los empleados se adapten eficientemente a su puesto de trabajo y a sus funciones. Con ello se pretende que el colaborador se adapte lo más rápido posible proporcionando un rendimiento óptimo y con alto grado de satisfacción. Este programa permite, asimismo, un mejor y rápido conocimiento del Grupo, de su organización, de sus principales políticas y de su porfolio de servicios.



From Yes to Desk

Cuidamos la experiencia del candidato proporcionándoles feedback durante todo el proceso.

Llamada de bienvenida y agradecimiento por la aceptación de la oferta.

Mensaje de bienvenida en el que se recalca la apuesta por el talento.

- Video de bienvenida.
- Información sobre la Compañía: Cultura, Valores e Historia.
- Petición de información para realizar el alta y comunicar la incorporación.
- Mapas de cómo llegar, información sobre su primer día y persona de contacto.

Preboarding



Perfect day one

Recogida en Savills Café.
Entrega de Welcome Pack.

Acompañamiento a conocer el espacio de trabajo.

Presentación del equipo y responsable directo

Sesión formativa; herramientas, apps y dispositivos de trabajo.

Comida OnetoOne con el responsable.

Explicación de funciones, responsabilidades y expectativas.

Formación obligatoria compliance online.

Presentación del Budd. Café en cuarta planta.

Onboarding



Savills Experience

Desayuno con la dirección
Presentación de la Compañía

- Historia y cultura
- Ciclo inmobiliario y nuestra ventaja competitiva
- Organigrama de Dirección
- Código de conducta y compliance
- Beneeficios sociales
- Políticas y procesos básicos
- Enseñar Intranet + ANIS
- Sostenibilidad y ESG

Visita al edificio



Onboarding

Reuniones de seguimiento durante los primeros 6 meses.

- Catch ups periódicos con el responsable
- Reuniones mensuales con el Buddy
- Reunión de fin de periodo de prueba

Formación, desarrollo y compromiso con nuestros equipos

Estamos convencidos de que ofrecer a nuestros clientes servicios de máxima calidad es posible únicamente garantizando que todos nuestros empleados tengan las habilidades y conocimientos necesarios para ofrecer servicios alineados con los más altos estándares de excelencia.

El plan anual corporativo de formación comprende acciones de formación técnica, en habilidades de liderazgo negociación y comerciales, y en normativa vigente en materia de compliance, entre otras, lo que nos permite ofrecer a nuestros clientes equipos altamente cualificados, motivados y comprometidos.

Somos conscientes de que fomentar la formación continua de nuestra plantilla es sinónimo de éxito a futuro. Contar con equipos altamente capacitados nos permitirá mantener los altos niveles de exigencia que demandan los nuevos tiempos.

Establecemos un presupuesto anual destinado a la formación en el que se detallan las acciones formativas que se van a llevar a cabo en cada ejercicio con carácter transversal, para todas las áreas, y por cada departamento.

Los cursos tienen modalidad online – se accede a ellos a través de la plataforma digital corporativa – y presencial. La formación puede ser interna, impartida por formadores del propio Grupo, y externa, impartida por proveedores especializados en distintas materias. Nuestra oferta formativa está disponible para todos los empleados independientemente de su sexo, categoría profesional o edad. Invertimos numerosas horas de formación orientada a mejorar las competencias profesionales, incluyendo la gestión y liderazgo, habilidades comerciales y habilidades técnicas. También tenemos acciones formativas cuyo fin es transmitir y reforzar nuestros valores y principios empresariales como, por ejemplo, en relación con la anticorrupción y el soborno, nuestro código de conducta y seguridad, la gestión de la información o la protección de los derechos humanos en el entorno laboral. Asimismo, incluimos cursos específicos para mejorar las competencias más personales de nuestros empleados, con temáticas dirigidas al bienestar emocional y al cuidado de la salud. Para gestionar el desarrollo individual y la formación continua utilizamos un Sistema de Gestión de Aprendizaje (“LMS”) denominado “MyLearning”. Es una herramienta clave para ofrecer formación de manera continua.



Para información cuantitativa detallada sobre el número total de horas de formación desglosada por categoría profesional, ver nuestro Banco de Datos en la página 72 de este documento.

*En nuestra filial en España.



Caso de estudio

Máster Interno de Gestión Inmobiliaria

Desde hace 21 años el Grupo Savills España ofrece a sus empleados la posibilidad de participar en el Máster Savills en Consultoría Inmobiliaria.

El Máster Interno es un programa diseñado para completar la formación de profesionales que trabajan en uno de los sectores con mayor impacto económico del país. Los principales objetivos del máster son:

- Ofrecer una visión 360º del sector inmobiliario.
- Desarrollar la capacidad de análisis y búsqueda de soluciones en el ámbito inmobiliario.
- Proporcionar los conocimientos del sector y las herramientas de gestión necesarias para la correcta toma de decisiones.
- Promover el intercambio de conocimientos y mejores prácticas entre los profesionales de Savills.

El programa está dirigido a empleados de Savills que necesiten y deseen adquirir una visión global inmobiliaria para mejorar el desempeño de su trabajo y/o como parte del desarrollo de su carrera en la Compañía.





Comunicación con nuestros empleados

Establecemos un presupuesto anual destinado a la formación en el que se detallan las acciones formativas que se van a llevar a cabo en cada ejercicio con carácter transversal, para todas las áreas, y por cada departamento.

Los cursos tienen modalidad online – se accede a ellos a través de la plataforma digital corporativa – y presencial.

La formación puede ser interna, impartida por formadores del propio Grupo, y externa, impartida por proveedores especializados en distintas materias. Nuestra oferta formativa está disponible para todos los empleados independientemente de su sexo, categoría profesional o edad. Invertimos numerosas horas de formación orientada a mejorar las competencias profesionales, incluyendo la gestión y liderazgo, habilidades comerciales y habilidades técnicas. También tenemos acciones formativas cuyo fin es transmitir y reforzar nuestros valores y principios empresariales como, por ejemplo, en relación con la anticorrupción y el soborno, nuestro código de conducta y seguridad, la gestión de la información o la protección de los derechos humanos en el entorno laboral. Asimismo, incluimos cursos específicos para mejorar las competencias más personales de nuestros empleados, con temáticas dirigidas al bienestar emocional y al cuidado de la salud. Para gestionar el desarrollo individual y la formación continua utilizamos un Sistema de Gestión de Aprendizaje (“LMS”) denominado “MyLearning”. Es una herramienta clave para ofrecer formación de manera continua.

Reconocimiento y remuneración justa

Nuestro objetivo es ofrecer a nuestros empleados un paquete retributivo competitivo que nos permita reconocer justamente sus esfuerzos, motivarles y fidelizarles

Remuneración justa

Somos conscientes de que la remuneración de nuestros empleados juega un papel clave para atraer involucrar, motivar y fidelizar el talento en Savills. Para garantizar que somos competitivos, comparamos nuestras prácticas de remuneración con el mercado laboral español, adaptándonos a él a medida que las condiciones laborales evolucionan.

Empleamos una arquitectura común de puestos de trabajo y salarios, lo que nos permite garantizar una alineación justa y equitativa en todos nuestros negocios y entre los perfiles contratados.

Nuestros empleados disfrutan de un salario fijo - cuya evolución se define en función de su desempeño, competencias y experiencia - combinado con un bonus variable anual (para la mayoría de ellos) que se vincula a los resultados de la Compañía, de sus departamentos y a su propio desempeño.

Asimismo, ofrecemos un paquete de beneficios sociales que complementan el paquete salarial.

Existe la posibilidad de que los empleados contraten determinados productos a través del Sistema de Retribución Flexible del Grupo beneficiándose de las exenciones fiscales previstas en la LIRPF y su normativa de desarrollo. El Sistema de Retribución Flexible permite al empleado, independientemente de su antigüedad y modalidad de contrato, sustituir hasta el 30% de su retribución dineraria bruta por los siguientes productos en especie:

- Vehículo de compañía.
- Seguro médico.
- Formación.
- Tarjeta transporte.
- Tarjeta o cheques restaurante.
- Tarjeta guardería.

Evaluaciones de desempeño

La gestión del desempeño, el feedback y el reconocimiento son aspectos clave para impulsar el desarrollo de nuestros empleados y alcanzar nuestros objetivos empresariales.

Nuestro modelo de gestión del desempeño se centra tanto en la consecución de objetivos vinculados a la estrategia de la empresa como en el grado de participación de la cultura de la Compañía.

A través del proceso de evaluación del desempeño buscamos conseguir los siguientes objetivos:

- Establecer prioridades colectivas e individuales, y favorecer la colaboración entre los equipos y la participación de las personas en proyectos transversales.
- Formalizar la dirección por objetivos entre mánager y colaborador como una de las herramientas clave en la función de dirección y para el desarrollo de personas.
- Comunicar a toda la organización las prioridades del plan estratégico de la Compañía.
- Valorar los resultados, tanto a nivel grupal como individualmente, haciendo del proceso un factor motivador para la mejora.

Este proceso de evaluación del desempeño se detalla en nuestra Guía de Reuniones de Desempeño. En ésta se detalla que la responsabilidad es conjunta, tanto por parte del empleado como de su responsable, apoyados en todo momento por el departamento de Personas y Cultura.

88% empleados

han recibido evaluación para su desempeño en 2023

Para información cuantitativa detallada sobre remuneraciones medias segregadas por sexo, edad y categoría profesional, ver nuestro Banco de Datos en la página 72 de este documento.

Estado de Información No Financiera 2023

Savills España 43

Diversidad e inclusión

Somos conscientes de que la diversidad e inclusión en el ámbito laboral hace que las empresas se diferencien de la competencia, sean más creativas e innovadoras y ofrezcan una mejor imagen de marca y reputación, fidelizando así a los clientes. Es por ello por lo que la diversidad y la inclusión son prioritarias para nosotros. Están en el corazón de nuestra cultura y valores basándonos en el respeto mutuo y la no discriminación por motivos de edad, discapacidad, género, raza, religión, orientación sexual o nivel socioeconómico.

Nuestra estrategia de Diversidad e Inclusión se centra en 6 pilares fundamentales:

- Edad**
Inducir un perfil de edad más amplio dentro la industria inmobiliaria centrándonos en proporcionar el apoyo adecuado a los jóvenes talentos durante todas las etapas de su carrera profesional.
- Discapacidad**
Asegurar que todo el personal se sienta incluido y apoyado con independencia de cualquier discapacidad (discernible u oculta).
- Raza**
Incrementar, en la medida de lo posible, la diversidad étnica entre nuestros empleados.
- Género**
Proporcionar una cultura igualitaria y justa para que todos nuestros empleados puedan alcanzar su máximo potencial con independencia de su género.
- Diversidad de género**
Respetar la diversidad y proporcionar un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo.
- Perfil Socioeconómico**
Proporcionar una cultura igualitaria y respetuosa para que todos nuestros empleados puedan alcanzar su máximo potencial con independencia de su perfil socioeconómico.



Como Organización comprometida con la diversidad en sus equipos, continuaremos fortaleciendo nuestras políticas, procesos y prácticas para desarrollar nuestra diversidad y planes de inclusión. Seguiremos esforzándonos por mejorar la representación de las mujeres en los niveles superiores dentro de la Compañía para mantener una cultura inclusiva en la que todos los talentos puedan prosperar.



Caso de estudio Young Talent Committee

En 2023 creamos el Young Talent Committee. Liderado por el Director de Desarrollo de Negocio de nuestras oficinas de Barcelona, está compuesto por 4 jóvenes talentos de la Compañía pertenecientes a distintas divisiones. El Comité es un foro de generación de ideas y de reflexiones sobre los procesos internos, las tendencias de mercado y los aspectos en los que la Compañía puede mejorar o desarrollarse.

0 denuncias recibidas

por potenciales vulneraciones de los Derechos Humanos en el ámbito laboral.

⁷Para información cuantitativa detallada sobre el número total de horas de formación desglosada por categoría profesional, ver nuestro Banco de Datos en la página 72 de este documento.

”

En Savills nos
esforzamos cada día
para construir una
**empresa diversa
e inclusiva** que
disponga de las
políticas adecuadas
para salvaguardar
este fin.

Empleo y accesibilidad universal de las personas con capacidades diferentes

Actualmente el grupo Savills cuenta con 3 empleados con capacidades especiales.

Las oficinas centrales del grupo Savills están ubicadas en el Paseo de la Castellana 81, en un edificio que ostenta la máxima calificación DIGA (Distintivo Indicador del Grado de Accesibilidad) y el certificado de accesibilidad AIS. Las instalaciones son accesibles y están adaptadas para personas con capacidades motoras diferentes.

El resto de las oficinas, aunque no cuentan con certificados, son accesibles y están adaptadas para las personas con capacidades motoras diferentes.



Igualdad laboral y medidas que fomenten la conciliación

Abogamos por facilitar la conciliación de la vida personal y profesional de nuestros empleados atendiendo a la legislación vigente: hombres y mujeres pueden reducir sus horarios de trabajo para cuidar de menores o mayores a su cargo, flexibilizando los horarios e implementando diferentes jornadas durante la semana laboral previo acuerdo entre la Compañía y el empleado.

En el año 2020 diseñamos un Plan de Igualdad entre hombres y mujeres con una batería de más de 30 medidas que están siendo implementadas con el fin de erradicar cualquier potencial forma de discriminación, en caso de existir, y favorecer la igualdad entre géneros, poniendo los medios humanos y materiales para que la igualdad sea una realidad en nuestra Compañía.

- A través de este plan se manifiesta el compromiso en el establecimiento de acciones que permitan llevar la igualdad al día a día de toda la plantilla y a la sociedad en general, incidiendo en el acceso al empleo, la conciliación de la vida familiar y laboral, el desarrollo de las carreras profesionales, la formación, la retribución, el bienestar y la salud laboral, la comunicación y el lenguaje inclusivo.
- Desde que se ha aprobado este plan las medidas que hemos llevado a cabo han sido:
- Aprobación del Plan Agile, que contiene una batería de acciones dirigidas a la mejora de la conciliación profesional y personal de todos nuestros empleados.
 - Aprobación del Plan de Bienestar, que fomenta una cultura de hábitos saludables.
 - Formación específica en sesgos inconscientes en procesos de reclutamiento para todos los empleados que ocupan posiciones que conlleven la contratación de personas.
 - Aprobación de la Política de Prevención y Acoso, cuyo objetivo es implantar en el Grupo Savills España las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso, en todas sus expresiones, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, y facilitando a los empleados las directrices para presentar sus denuncias.



Caso de estudio Nuestro Plan Agile en España

- Somos conscientes de las nuevas necesidades de trabajo que demandan las nuevas fuerzas laborales. Como mencionamos en la introducción de esta sección, actualmente los profesionales buscan empresas que les brinden crecimiento profesional, oportunidades de desarrollo, flexibilidad, movilidad funcional y geográfica y seguridad laboral.
- En respuesta a esta situación hemos implementado nuestro Plan Agile que promueve la salud y el bienestar de nuestros empleados a través de iniciativas que incluyen Beneficios sociales, conciliación del plano personal y profesional, esquemas de trabajo flexibles y otros beneficios complementarios, más allá de los requisitos legales:
- Horario flexible en jornada ordinaria con flexibilidad de entrada y salida.
 - Jornada intensiva de 45 días durante los meses de verano.
 - Permiso para asistir a actividades escolares de los hijos.
 - Flexibilidad horaria para la realización de estudios.
 - Flexibilidad horaria para atender a padres dependientes.
 - Premios de antigüedad en días libres.
 - Ampliación de permiso por fallecimiento de familiar cercano (padres, hijos, cónyuges).
 - Reincorporación progresiva tras maternidad y paternidad.



Para poder alcanzar nuestros objetivos estratégicos y acometer con éxito nuestros planes de negocio, necesitamos que nuestros empleados estén totalmente comprometidos y motivados.

Lanzamiento
de nuestro Plan de Bienestar

Seguridad, salud y bienestar

Tenemos el firme compromiso de investigar cualquier riesgo que atente contra la seguridad y salud de nuestros trabajadores, así como cualquier incidente que se produzca durante el desarrollo de la actividad de la Compañía bien sea en nuestras oficinas o fuera de ellas.

En España el Grupo Savills tiene externalizado el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a través de Quirón Prevención, que actúa como Servicio de Prevención Ajeno de todas las sociedades del Grupo en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

Nuestro Plan de Prevención de Riesgos Laborales comprende las siguientes actuaciones:

- Evaluación de riesgos del centro de trabajo y de los puestos de trabajo.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Planificación de las medidas de emergencia y de evacuación.
- Reconocimientos médicos periódicos.
- Formación e información de los riesgos laborables a los trabajadores.

Este año tenemos que lamentar extraordinariamente la pérdida de uno de nuestros empleados en nuestra filial de Portugal por un accidente in itinere en desplazamiento a su lugar de trabajo.

Consideramos el bienestar de nuestros empleados como una prioridad de Compañía e intentamos inculcarles que ellos tienen que asumir un rol proactivo y de responsabilidad compartida para que así sea

Bienestar de nuestros empleados

Somos personas trabajando para personas. Las personas nos importan. Por ello nos preocupamos por el bienestar general de nuestros empleados, y nos hemos propuesto ayudarles - en la medida en que podamos - a mejorar sus condiciones físicas y emocionales, así como su implicación con el medioambiente y la sociedad para favorecer su desarrollo tanto personal como profesional.

Creado a comienzos de 2023, nuestro Plan de Bienestar tiene como objetivo implementar hábitos de vida saludables en el día a día de los empleados. Además de buscar la mejora de la salud y la prevención de enfermedades, persigue promover un ambiente de trabajo positivo. Todas estas iniciativas llevan a una mayor motivación y mejor rendimiento del talento, teniendo un impacto directo en los resultados de la Compañía.

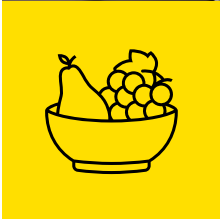
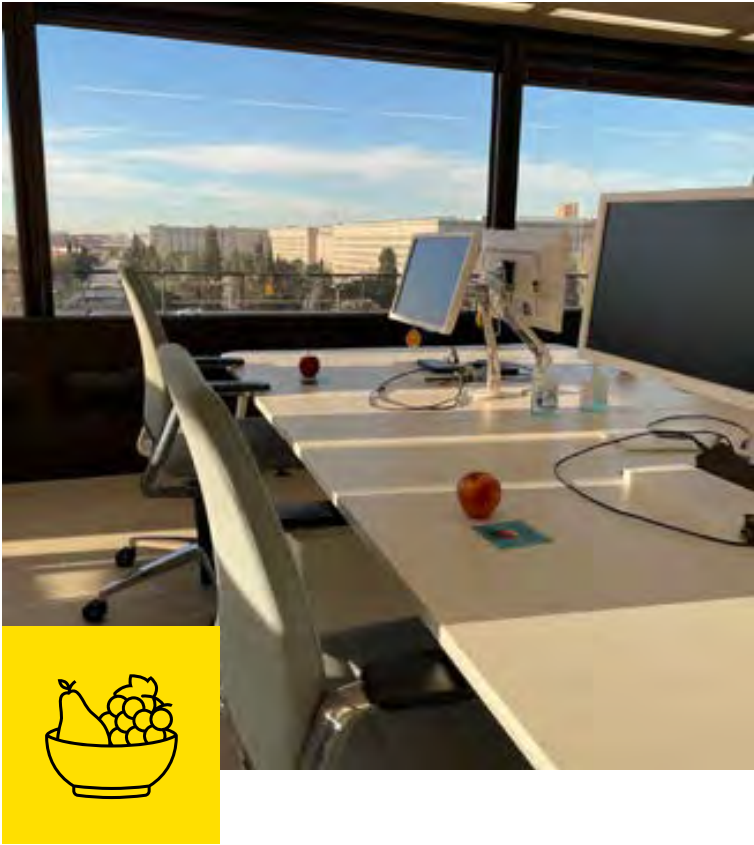
El plan de bienestar de Savills cuenta con 5 pilares :



FITTER

Incluye inciativas para fomentar la actividad física regular

Objetivo: mejorar la salud y el bienestar, reducir el estrés y la ansiedad



HEALTHIER

Incluye iniciativas para fomentar habitos nutricionales saludables

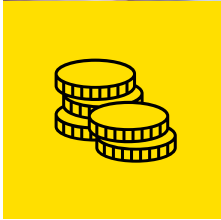
Objetivo: enseñar conductas saludables sostenidas en el tiempo



HAPPIER

Iniciativas para normalizar la importancia del bienestar emocional, psicologico y social.

objetivo: desarrollar una actitud poisitiva en el día a día e impulsar la interacción y conexion con compañeros de trabajo



WEALTHIER

Iniciativas que fomenten una salud financiera positiva

Objetivo: dotar a los empleados de herramientas para alcanzar una seguridad financiera y ofrecerles descuentos gracias a nuestra capacidad como compañía



COMMITTED

iniciativas de voluntariado con impacto social y ambiental

Objetivo: generar un impacto positivo y de larga duración en las comunidades donde operamos.



Caso de estudio

WELLAT

Los cinco pilares de nuestro Plan de Bienestar están desarrollados en una plataforma online corporativa de bienestar que comprende iniciativas, retos e información en el ámbito deportivo, de nutrición, gestión emocional, de voluntariado social y medioambiental. Esta App, llamada WELLAT, es multicanal y posibilita la integración con dispositivos “wearable” como smartwatches, apps deportivas o el propio móvil, y mediante el uso de big data e IA puede ofrecer planes 100% personalizados, análisis de información y definición de indicadores individuales y grupales para una mejor toma de decisiones y creación de planes.



Caso de estudio

Fomentando hábitos saludables y el bienestar emocional

Durante el año 2023 hemos organizado para todos nuestros empleados dos conferencias en directo en formato online enfocadas en aspectos motivacionales y en la enseñanza de hábitos de alimentación saludables. Asimismo, hemos ofrecido sesiones de psicología gratuitas y dado acceso a sesiones con precios especiales.

En junio asistimos a un taller nutricional impartido por Doña Elena Pérez y Doña María Hernández-Alcalá, fundadoras del método Futurlife21. Nuestros empleados disfrutamos de una sesión en la que se hizo hincapié en que hay que cuidar la alimentación para llevar una vida saludable, cuál es la relación entre los problemas de salud y la alimentación, cómo a través de una alimentación adecuada podemos maximizar la absorción de nutrientes y que comer adecuadamente puede mejorar nuestro rendimiento, descubriendo recetas equilibradas y fáciles de preparar.

En noviembre Víctor Küppers compartió en una sesión las claves para potenciar actitudes personales y profesionales para vivir la vida con un propósito, siendo una jornada inspiracional que tuvo muy buena acogida entre nuestros empleados.



Caso de estudio

Fomentando el deporte, Club de Yoga, Running Club y Liga de Pádel Inter empresas

Durante el año 2023 hemos creado 3 clubs para que nuestros empleados puedan practicar deporte con el apoyo de la Compañía: el club de yoga, el running club y la liga de pádel Inter Empresas. Todos ellos, además de fomentar una vida más saludable a través de la práctica del ejercicio de forma regular, permiten a nuestros empleados construir relaciones transversales dentro de la Compañía, lo que favorece el trabajo en equipo y, por ende, crea la posibilidad de que se generen nuevos negocios y oportunidades.

Programa de voluntariado corporativo

Como parte del Plan de Acción Social de la Empresa ^(*), en 2023 hemos aprobado nuestro Programa de Voluntariado Corporativo con el objetivo de canalizar el espíritu solidario de los empleados e incentivar su participación en proyectos sociales dirigidos a la integración de colectivos vulnerables, la mejora del medioambiente o el desarrollo sostenible.

Este plan de acción social se entrelaza y contribuye directamente con el quinto pilar de nuestro Plan de Bienestar, el área de compromiso que denominamos “committed”.

La Compañía en España ha concedido, para quien desee participar, una jornada laboral al año para acudir a una actividad de voluntariado organizada por la empresa durante su horario laboral.

Caso de estudio

Voluntariado Ambiental en apoyo en la lucha contra el cambio climático

Para conmemorar el Día Internacional de la Lucha contra el Cambio Climático organizamos un voluntariado corporativo que consistió en una jornada de restauración de masa forestal en la Sierra de la Comunidad de Madrid. Junto con la Organización Sin Ánimo de Lucro HELICONIA, llevamos a cabo una jornada solidaria con el objetivo de regenerar el bosque autóctono en un área de pradera natural en Cabanillas de la Sierra. Las especies empleadas, además de estar adecuadas a las condiciones ambientales del espacio, eran de interés para la fauna silvestre local, y una vez crecidas dotarán al espacio de zonas de refugio y de alimentación (frutos comestibles o de néctar para abejas y otros insectos). Gracias a la colaboración conjunta de nuestros 53 voluntarios fuimos capaces de plantar 200 árboles y arbustos autóctonos.

Durante el año 2024 continuaremos desarrollando y poniendo a disposición de todos empleados diversas iniciativas y beneficios para contribuir a su bienestar, espíritu solidario y concienciar sobre estilos de vida inapropiados que afectan a la salud mental.

^(*) Para más información sobre nuestro Plan de Acción Social, ir a la sección de [Apoyo a las comunidades locales y filantropía](#)



Relaciones laborales

El Grupo Savills España apuesta firmemente por el diálogo con sus profesionales a través de distintos canales de comunicación. El Grupo respeta los derechos de todos sus empleados, independientemente de su género, edad, nacionalidad o categoría profesional.

Los trabajadores pueden ejercer su derecho a elegir a sus representantes legales en los términos establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las sociedades con domicilio social y centro de trabajo en Madrid se rigen por el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid. Las sociedades con domicilio social y centro de trabajo en Barcelona se rigen por el Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña.

Organización del trabajo

En el Grupo Savills España la jornada laboral habitual es de 40 horas semanales de lunes a viernes. En nuestras filiales en España, además, disfrutamos de jornada continua todos los viernes del año y del 15 de julio al 31 de agosto. En lo que a vacaciones se refiere, se ofrecen entre 22 y 23 días laborables de vacaciones anuales, dependiendo del convenio colectivo de aplicación. Con carácter general el Grupo establece cada año el 24 y el 31 de diciembre como días festivos.



Protección de los derechos humanos en el entorno laboral

Nuestras políticas corporativas, entre las que se encuentran el Código de Ética y la Política en Contra del Acoso, establecen claramente nuestro compromiso para tratar a todas las personas con las que nos relacionamos durante el curso de nuestras actividades empresariales de manera justa, digna y respetuosa.

El Grupo Savills España se compromete a realizar su actividad de forma ética y en línea con toda la legislación pertinente, incluida la protección de derechos humanos. Somos firmantes de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y reconocemos y respetamos la Declaración de Derechos Humanos de la ONU.

Seguimos las normas más estrictas, por lo que buscamos la forma de respetar los derechos humanos en la mayor medida posible. Por esta razón, los contratistas, consultores, autónomos, socios de empresas conjuntas, agentes, subcontratistas y cualquier persona que actúe en nombre o representación de Savills, tiene derecho a trabajar en un entorno y en unas condiciones que respeten sus derechos y su dignidad.

Nuestros empleados y colaboradores tienen el deber de estar atentos a cualquier caso de vulneración potencial de derechos humanos que afecte a cualquier persona relacionada con nuestra empresa (incluidas las instalaciones de los clientes) y denunciarlos inmediatamente.

“En el Grupo Savills estamos comprometidos con la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral y la prevención de sus vulneraciones en toda nuestra red. Cada uno de nosotros desempeñamos un papel esencial en el mantenimiento de este compromiso. Juntos podemos garantizar que el Grupo Savills siga siendo una Organización que sitúa la protección de los derechos humanos en el centro de sus actividades”.

Javier Echeverría, Chief Operating Officer.

Nuestras piedras angulares en la protección y defensa de los derechos humanos en el entorno laboral

El Grupo Savills está firmemente comprometido a respetar y salvaguardar los derechos humanos en el ámbito laboral de todos sus empleados.

Los empleados del Grupo Savills tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos de todos sus compañeros de trabajo, proveedores y colaboradores del Grupo.

En el curso de nuestras actividades, Savills no será cómplice voluntario de ninguna vulneración de los derechos humanos.

El Grupo Savills anima encarecidamente a los empleados a denunciar cualquier vulneración de sus derechos humanos o de los de sus compañeros de trabajo para que la empresa pueda actuar en aras de garantizar que se respeten.

El Grupo Savills se asegurará de que los empleados no sufran ningún tipo de represalia si denuncian una violación de los derechos humanos.

El Grupo en España es socio del **Pacto Mundial de Naciones Unidas** desde el año 2013. No hemos recibido denuncias por vulneración de Derechos Humanos en 2023. Hemos lanzado el primer curso interno sobre Protección de Derechos Humanos en el Ámbito Laboral.



Pacto Mundial
Red Española



Creemos que el riesgo de esclavitud o trata de personas en la contratación y el compromiso de nuestros empleados es bajo. Para garantizar que se mantenga así ofrecemos formación específica sobre concienciación de derechos humanos y esclavitud moderna a todos nuestros empleados, y tomamos las medidas necesarias para garantizar que nuestros empleados y colaboradores conocen la ley y sus requerimientos.

Intimidación y acoso	Discriminación	Acoso sexual	Condiciones de trabajo seguras
Condenamos y prohibimos estrictamente cualquier forma de comportamiento que constituya intimidación y acoso laboral, y nos comprometemos a fomentar una cultura de respeto e inclusión en el lugar de trabajo. No toleramos ningún comportamiento que se desvíe de nuestros principios, y tomaremos medidas rápidas y adecuadas para abordar y rectificar cualquier caso de intimidación, acoso o discriminación.	Prohibimos cualquier conducta incompatible con el Código de Ética y apostamos por la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral. Basamos todos los aspectos de la relación laboral en el principio de igualdad de oportunidades. En nuestra Compañía todas las decisiones relacionadas con el empleo, la contratación, la formación y el desarrollo, la retribución, las prestaciones, el reconocimiento, la promoción, las medidas disciplinarias y el despido se toman exclusivamente en función de la cualificación, el rendimiento y el comportamiento del empleado y otras consideraciones empresariales legítimas.	Condenamos enérgicamente y prohibimos tajantemente toda forma de acoso sexual. El acoso sexual en el lugar de trabajo o en actos relacionados con el trabajo se considera una forma de discriminación. Entendemos que acoso sexual incluye, pero no se limita a, la introducción de actividades o comentarios sexuales no deseados en la situación laboral o cualquier otro comportamiento no deseado que razonablemente pueda esperarse o percibirse como causa de ofensa, intimidación o humillación a la persona afectada.	Mantener unas condiciones de trabajo seguras es una de las principales prioridades para nosotros para proteger a nuestros empleados.

Animamos a todos nuestros empleados a comunicar cualquier irregularidad o práctica insegura al equipo de Personas y Cultura y/o al equipo de Compliance, y ponemos a su disposición todos los mecanismos para poder hacerlo, habilitando los canales de comunicación adecuados para este propósito ^(*).

El Grupo Savills España no ha recibido denuncias por Derechos Humanos en 2023.

^(*) Para más información sobre nuestros canales de denuncia, ver la sección de [Ética, prevención de la corrupción, soborno y blanqueo de capitales](#)



Caso de estudio

Curso de formación sobre la protección de los derechos humanos y la esclavitud moderna

Para conmemorar el Día Internacional de los Derechos Humanos, el Grupo Savills España ha implementado una acción formativa específica en esta materia. A través de un curso online interactivo de media hora de duración los empleados de Savills tienen la oportunidad de conocer cuáles son los derechos humanos y los riesgos de la esclavitud moderna en el entorno laboral. A través de casos de estudio específicos que simulan potenciales situaciones a las que nuestros empleados podrían enfrentarse, aprenden a identificar si hay una posible vulneración de los derechos del trabajador, así como las acciones que deben realizar para poner en conocimiento y denunciar estos hechos en la Compañía. El curso tiene casos específicos sobre acoso laboral, acoso sexual, condiciones de trabajo inseguras, violaciones de los derechos humanos por parte de terceros y discriminación por raza, género o discapacidad. Este curso forma parte de la formación anual obligatoria que es comunicada a todos los empleados de la Compañía y cuya fecha límite de realización es marzo de 2024. A fecha de cierre de este informe más del 20% de los empleados han realizado el curso.



Apoyo a las comunidades locales y filantropía

Queremos ser parte de las comunidades locales donde estamos presentes y tener un impacto positivo en las mismas contribuyendo de manera relevante a través de proyectos que apoyen el progreso y prosperidad de éstas, y que su contribución a los Objetivos del Desarrollo Sostenible sea cuantificable.

Buscamos proyectos en los que nuestros conocimientos y capacitación técnica nos ayuden a conseguir este objetivo, pues estamos convencidos de que la acción social empresarial tiene que ir vinculada a mitigar, en la medida en la que sea posible, los impactos negativos que la Compañía genere en las comunidades y/o a contribuir de manera relevante a través de lo que mejor sabe hacer.

Es por este motivo por el que hemos identificado los Objetivos del Desarrollo Sostenible a través de los cuales queremos enmarcar nuestra estrategia de acción social. Queremos crear un impacto social positivo y duradero en las comunidades en las que operamos, mostrando nuestro compromiso con la sostenibilidad, realizando donaciones caritativas y fomentando iniciativas de voluntariado corporativo. Estos son:



ODS 4. Educación de calidad >

Queremos posibilitar la creación de oportunidades para el crecimiento, el desarrollo y el empoderamiento de colectivos jóvenes.



ODS 5. Igualdad de género >

Queremos posibilitar la creación de oportunidades para lograr la igualdad entre los géneros y erradicar las discriminaciones para conseguir un mundo próspero y equitativo.



ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres >

Apoyaremos iniciativas para proteger y preservar los ecosistemas locales y su biodiversidad.



ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico >

Nos comprometemos a operar responsablemente, brindando servicios justos y ofreciendo a nuestros colaboradores y empleados lugares de trabajo seguros, diversos e inclusivos. Asimismo, abogaremos por la integración, el empoderamiento y la inclusión de colectivos desfavorecidos en el mundo laboral y su desarrollo personal.



ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles >

Trabajaremos con el Gobierno, las comunidades nacionales, autonómicas y locales y nuestros clientes para crear entornos, lugares y ciudades más sostenibles.

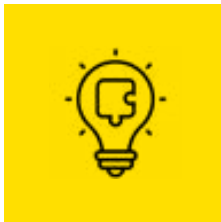
Una vez hemos tenido claro dónde y cómo queremos contribuir, en 2023 hemos definido nuestro Plan de Acción Social, alineando nuestras acciones comunitarias con las prioridades globales vinculadas a la pobreza, la salud, la educación, el cambio climático y la degradación ambiental.

El resultado de esta reflexión ha sido la creación de 3 pilares estratégicos que aglutinan dichas prioridades:



I. Mejora de nuestras ciudades

Vinculado a nuestro propósito como Compañía, contribuimos a proyectos en colaboración con organizaciones sin ánimo de lucro que vayan dirigidos a mejorar el entorno social y/o ambiental de las ciudades en las que operamos. (ODS 11 y 15)



Caso de estudio

Madrid Green Urban Mobility Lab

En 2023 nos hemos incorporado a la asociación Madrid Green Urban Mobility Lab. Es un cluster de empresas y administraciones que busca convertir la ciudad de Madrid en un referente internacional en materia de movilidad urbana mediante la integración de ideas, proyectos y soluciones compartidas por las principales entidades públicas y privadas de distintos sectores clave para el desarrollo del transporte e infraestructura de la ciudad de Madrid.

El LAB se apoya en 4 pilares para conseguir este objetivo:

- Desarrollo sostenible y tecnológico de la movilidad urbana.
- Centro de innovación en movilidad en Madrid.
- Colaboración público-privada.
- Ecosistema entre sectores.





II Educación

Proyectos dirigidos a mejorar el acceso a educación primaria, secundaria o educación superior se incluyen las iniciativas educativas para la formación o fortalecimiento de capacidades en jóvenes (ODS 4 y 8).



Caso de estudio

Bootcamp Real Estate de Savills

Como versión reducida del Máster Savills de Consultoría Inmobiliaria hemos creado el BOOTCAMP REAL ESTATE. A través de este programa de formación ofrecemos, un temario muy concentrado e intensivo sobre el sector durante dos meses impartido por nuestro equipo directivo para generar un impacto profundo, positivo y duradero sobre las empresas y la sociedad a través de la excelencia profesional, la integridad y el espíritu de servicio. El objetivo del Real Estate Bootcamp es llevar el conocimiento de la empresa, reconocida como la “Mejor Consultora Inmobiliaria en España” durante once años consecutivos, a todas aquellas jóvenes promesas del sector inmobiliario.

El Bootcamp está dirigido a un grupo exclusivo de profesionales que tengan menos de tres años de experiencia laboral y menos de 30 años, que trabajen en los principales players del sector inmobiliario y que tengan un alto potencial de crecimiento y desarrollo dentro de la Organización en la que trabajan.

Los asistentes se relacionarán con los futuros líderes de otras compañías para crear vínculos a largo plazo entre el talento joven actual del sector.

En el año 2023 han sido 33 los jóvenes profesionales del sector que han participado en el programa en Madrid y en Barcelona.





III Empoderamiento

Proyectos dirigidos a promover el empoderamiento físico, intelectual, emocional y/o económico de colectivos vulnerables a través de asistencia sanitaria, asesoramiento o acciones de mecenazgo (ODS 5 y 8).



Caso de estudio

Apoyo al fondo de vivienda de Cáritas Madrid

En mayo de 2023 firmamos un acuerdo de colaboración con Cáritas Madrid para el apoyo de proyectos sociales y solidarios relacionados con el sector inmobiliario. Este plan contempla cinco áreas de trabajo: financiación, servicios pro-bono, voluntariado, difusión y sinergias.

El acuerdo, el primero de este tipo por parte de una consultora inmobiliaria, busca además ampliar la visión sobre cómo desde el sector inmobiliario se puede contribuir a mejorar la vida de las personas de forma directa. Para ello, Savills colaborará en la difusión y búsqueda de sinergias para la realización de proyectos sociales con sus colaboradores, clientes, proveedores y otras compañías del sector inmobiliario.

Las primeras acciones que Savills y Cáritas han puesto en marcha dentro de este acuerdo han sido:

1. La aportación de ayuda económica al fondo de vivienda SDV de Cáritas, dedicado a proporcionar alojamiento y trabajo a familias por debajo del umbral de pobreza y sin vivienda digna para evitar su exclusión social, la prestación de servicios de asesoramiento comercial en localización, negociación y contratación de espacios dedicados a la inserción laboral y la participación de los equipos de Savills en acciones concretas de voluntariado.
2. Donación pro-bono de nuestros servicios del área de logística a la búsqueda de una nave industrial para el desarrollo de su actividad de moda sostenible MODA-RE.
3. Organización de una jornada de cine y juegos solidarios coordinada por nuestra área de Retail, dentro de su estrategia de gestión de inmuebles sostenibles en el centro comercial Tres Aguas. A la jornada acudieron 130 personas de las familias que residen en el Centro Residencial Sínodo 2005 que acoge a familias monomarentales/monoparentales o nucleares con hijos menores de edad en situación de emergencia habitacional.

Plan de acción social

Adicionalmente, Savills España contempla en su Plan de Acción Social brindar apoyo o asistencia en casos de emergencia humanitaria, implementando iniciativas de distinta índole, ofreciendo donaciones en efectivo mediante la recaudación de fondos, promoviendo acciones de voluntariado o realizando donaciones en especie, entre otras.



Caso de estudio

Una sonrisa por Navidad

Como todos los años, en 2023 hemos organizado nuestro árbol navideño más solidario. La campaña Una Sonrisa por Navidad, desarrollada por Cooperación Internacional, pretende llegar a las personas más necesitadas en fechas navideñas. A través de la donación de la empresa, más la contribución en forma de regalos de nuestros empleados, la campaña persigue repartir más de 8.500 regalos a niños en riesgo de exclusión social. Gracias a las aportaciones solidarias de nuestros empleados en 2023 se han recogido 158 regalos en nuestras oficinas de Málaga, Barcelona y Madrid. Estamos muy orgullosos de ver cada año nuestro árbol de navidad repleto de regalos con fin solidario.



Caso de estudio

Donación pro-bono para Cáritas

Como parte de nuestro convenio-marco con Cáritas Madrid, el equipo de Logístico e Industrial ha colaborado en una donación pro-bono con la organización sin ánimo de lucro para la búsqueda y contratación de una nave industrial en la que ubicar parte de su negocio de “MODA Re-”. “MODA RE-” es un sistema integral de recogida, reutilización, reciclaje, donación y venta de ropa usada. A través de los servicios de Savills, durante el año 2023 hemos donado más de 100 horas de servicios para la búsqueda de una nave de casi 4.900m2 en la Atalayuela, la cual será destinada al almacenaje y distribución de ropa recogida por la ONG.



Caso de estudio

Tapones para una nueva vida

En la oficina de Madrid hay instalados varios contenedores para recoger tapones de botellas de plástico. En colaboración con la Fundación SEUR, los tapones se venden a una empresa de gestión de residuos para su reciclaje y reutilización en la fabricación de nuevos materiales. Los beneficios obtenidos con la venta del plástico se destinan a ayudar a diferentes campañas con las que colabora la Fundación. En concreto, la recaudación de este año ayudó a sufragar el coste de la rehabilitación de un niño que sufre una parálisis. En 2023 se han recogido 52.000 tapones. Esta iniciativa tiene un carácter social y medioambiental ya que estos tapones se reciclan adecuadamente y se utilizan para fabricar nuevos materiales plásticos.



Caso de estudio

Fomento del deporte a través de acciones solidarias

Alineados con nuestros 3 pilares del Plan de Bienestar (Fitter, Happier y Committed) y nuestro Plan de Acción Social, hemos promovido varias iniciativas solidarias en 2023 en las que, a través del deporte, nuestros empleados han podido participar en actividades solidarias fomentando una cultura sana, alegre y caritativa dentro del sector inmobiliario:

- 1. Torneo de Pádel Solidario 2023 junto con la Fundación GMP.** Desde hace más de 15 años colaboramos con la Fundación GMP en el patrocinio y participación en su torneo de pádel solidario. En 2023 el objetivo del torneo ha sido recaudar fondos para la puesta en marcha de un Centro de Atención Temprana en la provincia de Alicante, en colaboración con la Asociación Adis, que tiene como objetivo impactar directamente a 95 niños con discapacidad intelectual o del desarrollo. La puesta en marcha de este Centro de Atención Temprana reduciría las listas de espera a familias de la provincia de Alicante. Estos tratamientos son de vital importancia para el desarrollo evolutivo de los menores con discapacidad intelectual.
- 2. Torneo Solidario de Fútbol 7.** A través del deporte, las personas con síndrome de Down u otra discapacidad intelectual refuerzan su autonomía y confianza en sí mismos y, compartiéndolo con ellas, aprendemos valores como la integración, la superación y el compañerismo. ASPRIMA, SIMA, La Fundación Vía Célere y Down Madrid organizan el VI Torneo Benéfico de Fútbol 7 inclusivo del sector inmobiliario en el que todos los fondos recaudados se han destinado a los proyectos deportivos de Down Madrid. El torneo ha contado con la participación de 22 equipos formados por aficionados de las empresas inmobiliarias más reconocidas y jugadores de Down Madrid, y ha contado con el apoyo del Ayuntamiento de Madrid.
- 3. Yoga Solidario por el Día Internacional de la Mujer.** En colaboración con la Fundación Atenea, hemos organizado en nuestras oficinas de Madrid, Barcelona y Málaga una acción de yoga solidario donde el objetivo ha sido recaudar fondos para el apoyo a proyectos dirigidos a mujeres en exclusión residencial o sin hogar.



planeta



Nuestro compromiso contra el cambio climático

Estamos comprometidos a mitigar los impactos negativos en el Planeta derivados de nuestra actividad empresarial, identificar y gestionar adecuadamente los riesgos climáticos a los que nos exponemos como compañía, así como a evaluar las oportunidades que nos brinda, pero además nos comprometemos a hacerlo extensible a toda nuestra cadena de valor, incluyendo nuestros colaboradores y clientes.

El Grupo Savills a nivel global ha firmado su compromiso con el NET ZERO (CERO NETO) de la iniciativa internacional Science Based Target Initiative (SBTi), para lograr nuestras metas de reducción de gases de efecto invernadero, alineados con el escenario 1.5°C. Estos objetivos de reducción se materializan en un compromiso de reducción del 72% de los Alcances 1 y 2 para el año 2030. Actualmente el Grupo Savills PLC se encuentra trabajando con la organización SBTi para establecer nuestros objetivos de reducción de Alcance 3 para el año 2040.

Cada país en el que el Grupo Savills está presente, tiene la responsabilidad de establecer estrategias de reducción a nivel local que posibiliten la consecución de los objetivos marcados por el SBTi. En el caso del Grupo Savills España, durante el año 2023 hemos trabajado para madurar el sistema de consolidación y Reporting de nuestra huella de carbono, y en la elaboración de un plan de eficiencia energética y reducción de emisiones que nos ayuden a disminuir progresivamente a huella de carbono de nuestras actividades.

En 2023 en España, hemos reducido nuestras emisiones totales (market based) en un 4%, experimentando reducciones del 13% en las emisiones totales por empleado y un 9% por superficie ocupada. Las reducciones provienen principalmente de la disminución de las emisiones derivadas del uso de transporte aéreo en nuestros viajes de negocios y la compra de energía renovable en nuestras oficinas.

Alineados

con NET Zero de Science Based Target Initiative^(***)

4%

reducción emisiones de alcance totales con respecto a 2022^(***)

9%

reducción de emisiones totales por m² de superficie ocupada^(***)

11%

de reducción en consumo de papel por empleado (FTE – Full Time Equivalent)^(***)

Aprobado

plan de descarbonización para nuestra operativa^(***)

13%

reducción de emisiones totales por empleado (FTE – Full Time Equivalent)^(***)

16%

de incremento de vehículos de bajas emisiones en la flota de vehículos^(***)

100%

de electricidad de origen renovable contratada^(***)

Para información cuantitativa sobre nuestra huella ambiental (consumo energético, emisiones, generación de residuos, agua y papel), ver nuestro Banco de Datos en la sección [Anexos](#)

^(*)Sobre las emisiones reportadas en el año base 2019.

^(**)A nivel Grupo Savills PLC.

^(***)En nuestra filial en España

Eficiencia eco-operativa

Nuestra estrategia de eficiencia eco-operativa se centra fundamentalmente la reducción en origen del consumo de energía en nuestras instalaciones y nuestra flota de vehículos, así como la optimización de los viajes de empresa que hacemos, favoreciendo el transporte por tren sobre el avión, siempre que sea posible.

Hemos adoptado una nueva guía de alquiler de nuestras oficinas, marcada por el Grupo Savills como base para establecer un compromiso con los propietarios de los edificios que ocupamos donde se contempla la modernización de las instalaciones, la contratación de energía verde, instalaciones de autoconsumo, certificaciones de sostenibilidad y la gestión activa de la superficie arrendada.

Todas nuestras oficinas cuentan con algún tipo de certificación ESG, garantizando que nos encontramos en los edificios de oficinas más eficientes disponibles en el mercado.

Asimismo, estamos procediendo al reemplazo de tarifas estándar de electricidad y gas con tarifas de energía renovables certificadas y “verdes” donde esté disponible.

También estamos procediendo a realizar la transición de todos los vehículos de empresa en renting y alquileres de corto plazo hacia vehículos eléctricos y/o de bajas emisiones antes de 2030.

Asimismo, los negocios de arquitectura y tasaciones y valoraciones cuentan con la ISO 14001 y la ISO 9001. Estamos trabajando para ampliar estas certificaciones al resto de líneas de negocio del Grupo.

Este año en España hemos experimentado una reducción de los consumos energéticos totales de un 13% por empleado.



Sede de Madrid



- Edificio LEED Platino Core & Shell
- Edificio WELL Core Oro y WELL Health+Safety
- Edificio WiredScore Platino
- Edificio SmartScore Platino
- Edificio AIS (accesibilidad) 5 estrellas
- Edificio Cerebro Protegido
- Plantas de Savills cuenta con la certificación LEED ID+C Oro.

Sede de Barcelona



- BREEAM ES En Uso P1 Muy Bueno y P2 Excelente.

Sede de Málaga



- BREEAM ES En Uso P1 Muy Bueno

Sede de Lisboa

- En proceso de certificación BREEAM En Uso Excelente

Economía circular y prevención y gestión de residuos

Si bien nuestro consumo de agua y generación de residuos es relativamente bajo en comparación con otras industrias, el consumo optimizado de los recursos hídricos y la minimización de la generación de residuos sigue siendo una cuestión fundamental para nuestra estrategia de eficiencia eco-operativa.

Si bien nuestro consumo de agua y generación de residuos es relativamente bajo en comparación con otras industrias, el consumo optimizado de los recursos hídricos y la minimización de la generación de residuos sigue siendo una cuestión fundamental para nuestra estrategia de eficiencia eco-operativa.

El uso del agua en nuestras oficinas se concentra fundamentalmente en su utilización para beber y saneamiento. En todas nuestras oficinas monitorizamos el volumen de agua que consumimos e implementamos medidas para optimizar el consumo de esta a través de instalaciones de control de agua en lavabos e inodoros.

Del mismo modo, implementamos acciones que persigan reducir la generación de residuos como es por ejemplo la minimización de la impresión y optimizar la compra de consumibles. Impulsamos también el reciclaje de residuos de oficina a través de separación efectiva, de residuos. Durante el ejercicio 2023, en España, hemos alcanzado una reducción del 8% del consumo de agua y de un 11% en el consumo de papel por empleado. Asimismo, hemos reducido un 69% la generación de residuos en nuestras oficinas.



Protección de la biodiversidad e impacto sobre áreas protegidas

El Grupo Savills España vela por la protección del medioambiente y, en especial, por la protección de la biodiversidad. Ninguna de las actividades del Grupo Savills España se desarrolla en áreas protegidas.



Caso de estudio

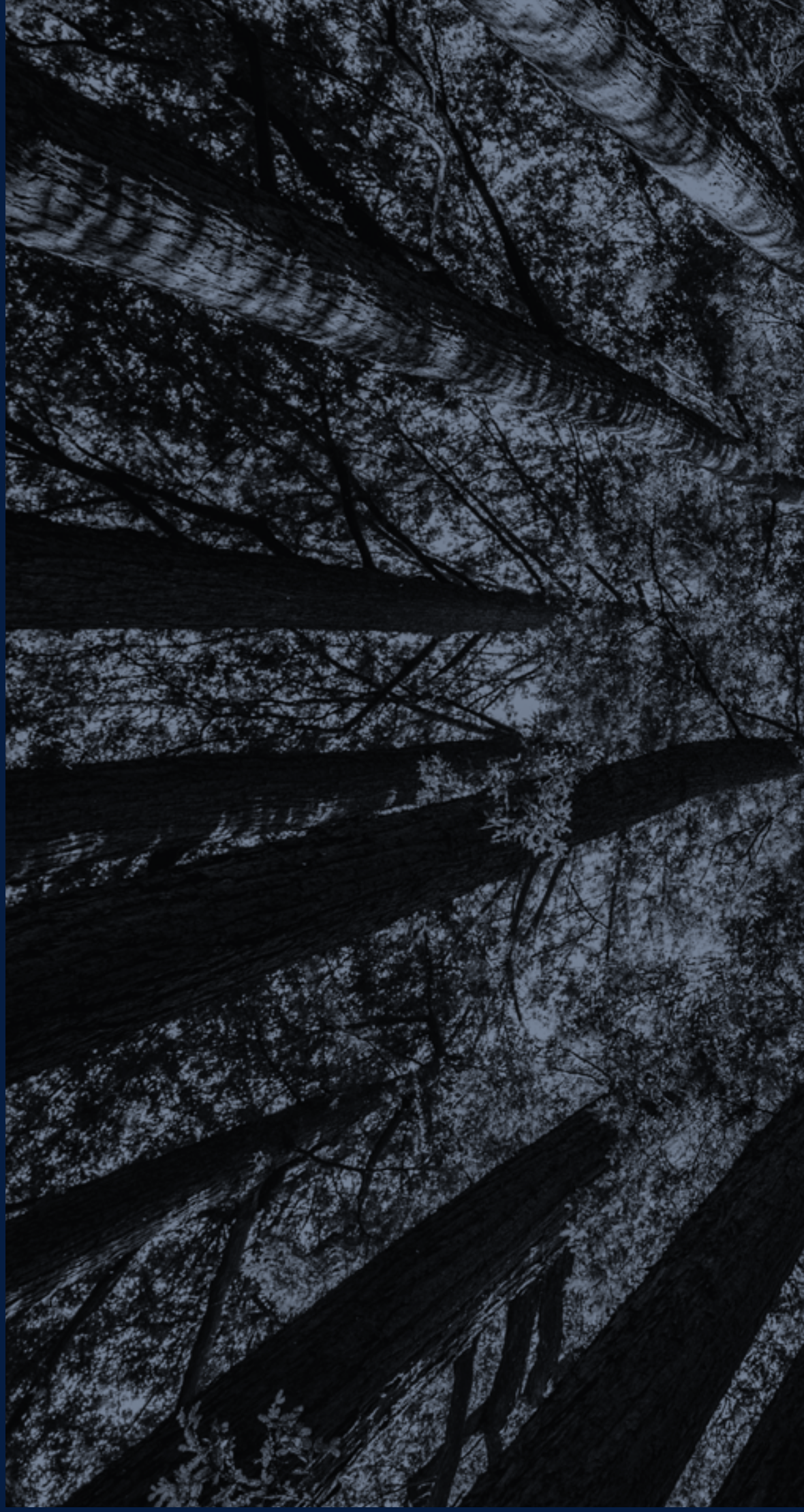
Sustitución de botellas de plástico

Durante 2023, hemos sustituido todas las botellas de plástico de nuestras oficinas de Madrid para eliminar el plástico de un solo uso. En las salas de reuniones con los clientes ofrecemos agua fresca en botellas de cristal reutilizables almacenadas en nuestros frigoríficos.

Con esta iniciativa hemos conseguido ahorrar 230 botellas de agua (de 33cl cada una) respecto al mismo periodo del año pasado.

Para eventos de clientes en nuestras oficinas, donde las botellas de cristal no son una solución práctica, ofrecemos botellas de plástico recicladas de AUARA. AUARA es una organización sin ánimo de lucro dedicada a luchar contra la falta de agua potable en los países en desarrollo. Utilizando todos los beneficios generados por la empresa, financian el desarrollo de proyectos de agua en África.

Buena gobernanza



Principios y políticas

Nuestra reputación, junto con nuestros equipos son los pilares que apuntalan el éxito del negocio de nuestra compañía. La manera en la que ejercemos nuestras relaciones con todos nuestros Grupos de Interés se basa en los más altos estándares de ética, integridad, sostenibilidad y excelencia.

Para conseguir sociedades pacíficas e inclusivas que promuevan el desarrollo sostenible es necesario impulsar el estado de derecho. Esto significa promover sociedades basadas en la transparencia y el buen gobierno, con instituciones transparentes y responsables que respeten los derechos humanos.

El sector privado tiene un rol claro en la consecución de este objetivo, incorporando procesos de transparencia y de respeto a los derechos humanos en la organización.

El Grupo Savills España está firmemente comprometido con la consecución de este objetivo y por ello cumplimos escrupulosamente con la normativa aplicable. Tenemos consolidados tanto un Código Ético como programas de control interno para prevenir y luchar contra todas las formas de corrupción.



Las relaciones que mantenemos con nuestros clientes, profesionales y colaboradores se basan en los más altos estándares de ética, integridad, sostenibilidad y excelencia. Desde el Grupo Savills España también impulsamos la adhesión a nuestros principios de buen gobierno a toda la cadena de valor.

Llevamos más de una década analizando de manera técnica nuestras fortalezas y debilidades y actualizando constantemente un plan de acción para seguir mejorando en su objetivo de buena gobernanza. En esta labor de continua mejora participan activamente desde el departamento de Compliance, pasando por todos y cada uno de sus negocios hasta la alta dirección y del propio consejo de administración.

Todas las políticas y procedimientos se actualizan de forma periódica y se publican y se forma sobre los mismos para que todos los profesionales los conozcan y apliquen.

El Consejo de Administración de Savills España ha elaborado y formalizado diversas políticas en sus diferentes ámbitos de actuación con el objetivo de dar cobertura técnica y jurídica a todas aquellas cuestiones, actividades y procesos de mayor criticidad. Cabe mencionar, en este sentido, que todas las políticas y procedimientos son actualizados de forma periódica y revisados en los correspondientes Comités.

Las principales políticas que nos rigen son:

- Código de ética y conducta
 - Política de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
 - Política sobre el Canal Ético
 - Política de Protección de Datos Personales
 - Política de Detección de Fraude
 - Política de Conflictos de Interés
 - Política Anticorrupción
- Política de Compras
 - Política de Proveedores
 - Política de Colaboradores
 - Política de Regalos
 - Política de Confidencialidad y Privacidad
 - Política Ambiental
 - Política de Prevención del Acoso

Estas políticas son los más destacables sin perjuicio de la existencia de otras muchas que se han ido implementando a medida que se ha detectado la conveniencia de regular los riesgos que se plantean en la dinámica de negocio del Grupo Savills España.

Todos los empleados han firmado nuestro Código Ético

0 denuncias recibidas por potenciales casos de soborno y corrupción

Para información cuantitativa detallada sobre nuestro canal de denuncias, ver nuestro Banco de Datos en la sección [Anexos](#)

Gestion de riesgos financieros y no financieros

La actividad del Grupo Savills España lleva asociada la existencia de distintos tipos de riesgos e incertidumbres. Estos riesgos pueden afectar negativamente a los resultados, razón por la que se establecen políticas que permitan controlarlos y minimizar sus posibles efectos.

La gestión del riesgo en Savills España está centralizada en el Departamento Financiero, Departamento Legal & Compliance y el Departamento de IT que identifican, evalúan y cubren los riesgos financieros y no financieros con arreglo a las políticas aprobadas por la Alta Dirección, las cuales son revisadas de forma periódica.

A continuación, se exponen los principales riesgos que afectan a las actividades desarrolladas por el grupo Savills España:



Riesgos financieros

Las actividades del Grupo Savills España están expuestas a diversos riesgos financieros: riesgos de mercado (incluyendo el riesgo de tipo de cambio, el riesgo del tipo de interés y el riesgo de precios), riesgo de crédito y riesgo de liquidez. Para cada riesgo se identifican, a su vez, los siguientes epígrafes:

- **Riesgo de mercado:** El Grupo opera en el ámbito internacional a través de sociedades locales radicadas en el país donde se desarrolla la actividad específica y consecuentemente el riesgo de divisa se limita a la fecha, en estos casos, a los posibles efectos de reparto de beneficios de dichas participadas hacia la matriz. En cualquier caso, la mayor parte de las transacciones en la actualidad se realizan dentro del ámbito geográfico del euro y cualquier transacción específica que pudiera realizarse es analizada de manera individualizada de cara a evaluar los riesgos de divisa asociados a cada operación.
- **El riesgo de tipo de interés** surge de los recursos ajenos a largo plazo emitidos a tipos variables. El Grupo analiza su exposición al riesgo de tipo de interés de forma dinámica teniendo en cuenta sus necesidades de financiación, renovación de posiciones actuales y oportunidades de financiación alternativa.
- **Riesgo de crédito:** La estrategia del Grupo pasa por realizar un estudio previo sobre la solvencia de los potenciales clientes a través de consultas específicas en bases de datos y programas de análisis económico-financieros de cara a establecer la calidad crediticia de los mismos y su límite de crédito. En consecuencia, el Grupo realiza estimaciones en función de la antigüedad de la deuda y la experiencia de ejercicios anteriores, y conforme a la previa segregación de la cartera de clientes y el entorno económico actual para calcular las provisiones necesarias.
- **Riesgo de liquidez:** Dado el carácter dinámico de los negocios subyacentes, el Departamento Financiero tiene como objetivo mantener la flexibilidad en la financiación mediante la disponibilidad de líneas de crédito.

Riesgos no financieros

Las diferentes actividades desarrolladas por el grupo Savills España llevan asociados una serie de riesgos no financieros que el Grupo revisa, controla y gestiona de forma recurrente a través de las diferentes áreas implicadas, tales como el riesgo reputacional, el legal y el operacional.

Prevención de la corrupción y el soborno

Ya sea porque estamos asesorando en la inversión estratégica de un gran fondo o gestionando un centro comercial, nuestros clientes nos eligen por la confianza que les proporcionamos en la prestación de nuestros servicios.

La ética e integridad son las piedras angulares de nuestra cultura, que se materializa en nuestro Código Ético. Este código establece los valores del Grupo y los mecanismos necesarios para garantizar que éstos se cumplen.

Nuestros profesionales son nuestra imagen y cara en el mercado por lo que para nosotros es clave que entiendan claramente los valores y normas de conducta del Grupo. Una de nuestras directrices es el buen gobierno, por lo que destinamos gran cantidad de recursos a formar constantemente a nuestros profesionales para dotarlos de las herramientas necesarias a la hora de desempeñar su labor.

La formación es esencial para mantener la cultura de ética e integridad que queremos, por esta razón el departamento de Legal & Compliance del Grupo Savills España imparte a las nuevas incorporaciones cursos de capacitación para dar a conocer los principios y valores contenidos en dicho documento. Además, todos los profesionales reciben cursos de actualización del código y políticas que lo desarrollan con carácter, al menos, anual. Es primordial que nuestros profesionales conozcan y apliquen nuestro principio de tolerancia cero hacia cualquier forma de corrupción ya que no buscamos ni aceptamos ventajas comerciales que puedan comprometer nuestra integridad o amenazar nuestra marca o equipo.

Para transmitir este compromiso a nuestros profesionales, formamos a nuestra plantilla. En 2023, el 87% de la plantilla ha recibido formación sobre Ética y Corrupción. Además, ponemos a disposición de todos nuestros Grupos de Interés nuestro Canal Ético para que, no sólo puedan realizar denuncias sino también plantear consultas o sugerencias para seguir mejorando en su objetivo de contribuir a la paz, la justicia y a la existencia efectiva de instituciones sólidas.

Condenamos rotundamente cualquier forma de soborno o corrupción, tratamos a todas las personas de manera justa, con dignidad y respeto y nos adherimos a los requisitos legales que nos aplican.

Nuestro código ético

Los principales aspectos que se incluyen en el documento son:

- Fundamentos de Savills: misión, visión y valores corporativos.
- Principios que guían la conducta de Savills: principios básicos de comportamiento y principios éticos de referencia.
- Principios operativos de negocio: conflictos de interés, corrupción y sobornos, regalos, desvío de oportunidades de negocio, Prevención de Riesgos Laborales (PRL), controles y registros financieros.
- Administración del código de ética y conducta: capacitación y ratificación, orientación, consecuencias por incumplimiento y sistema de denuncias.

Para prevenir la corrupción y las malas conductas, hemos definido claramente procesos y sistemas que incluyen la formación y comunicación activa del Código Ético no sólo a nuestros profesionales sino también a nuestros colaboradores y su inclusión en todos los contratos firmados en el grupo para darlo a conocer y establecer de manera clara nuestras reglas de conducta. Asimismo, hemos desarrollado un Código Ético de Colaboradores para transmitir los valores del Grupo Savills España a toda la cadena de valor.



”

Hemos desarrollado un Código Ético de Colaboradores para transmitir los valores del Grupo Savills España a toda la cadena de valor.

Blanqueo de capitales

Se considera blanqueo de capitales el conjunto de mecanismos o procedimientos dirigidos a dar apariencia de legitimidad o legalidad a bienes o activos de origen delictivo. No se limita a las transacciones con pagos en efectivo. La participación en dichas actividades perjudica la reputación y el buen nombre del grupo Savills España y puede exponer a la empresa y a sus empleados a graves sanciones, además de resultar una actividad que choca frontalmente con el objetivo de buena gobernanza del Grupo.

El Grupo Savills España es sujeto obligado en la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Entre las medidas de diligencia que adopta el Grupo destaca el Órgano de Control Interno y la propia existencia, dentro del departamento de Compliance, de la Unidad de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (PBCFT), dedicada en exclusiva a prevenir estas actividades delictivas.

Todos los empleados deberán cumplir con los requisitos aplicables a la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Los negocios más expuestos a ser utilizados por terceros para blanquear capitales reciben formación específica sobre cómo prevenir estas actuaciones con carácter al menos anual

Canal ético e investigación de incidentes reportados

Los profesionales del Grupo Savills España deben denunciar de buena fe las preocupaciones y sospechas sobre violaciones del Código de Ética y Conducta o sobre cualquier acto que pudiera poner en riesgo al Grupo, a sus clientes y profesionales, así como los servicios que presta. De igual manera, se reporta cualquier acto o situación sobre la cual exista duda en relación con su carácter ético o legal, así como sugerencias y consultas para que el Grupo vaya actualizando y mejorando su programa de Compliance. Para ello existe una política sobre el Canal Ético (canal de sugerencias, consultas y denuncias).

Todas las denuncias o reportes son investigados de inmediato con el debido cuidado y de manera confidencial, respetando la normativa vigente y los procedimientos establecidos en la Política del Canal Ético.

”

El continuo crecimiento de la sociedad y el avance tecnológico supone un **gran reto de adaptación continua por parte de las organizaciones.** La digitalización de información, privacidad y protección de datos, ciberseguridad y La gobernanza de la información requiere una vigilancia continua.



Seguridad de la información

Contamos con sistemas específicos de back-up y resiliencia embebidos en nuestros sistemas informáticos. Nuestra infraestructura tecnológica crítica está configurada para evitar, en la medida de lo posible, el acceso y reducir la probabilidad de un ciberataque exitoso.

Nuestros centros de datos están acreditados por estándares internacionales de seguridad de la información. Nuestra estrategia de IT es diversificar nuestros servicios utilizando la nube y hosting para evitar un único punto de fallo.

Llevamos a cabo regularmente pruebas de penetración y las pruebas de vulnerabilidad y disponemos de planes de continuidad del negocio y recuperación ante desastres que nos permiten mitigar los riesgos residuales que no podemos mitigar con las acciones activas anteriormente detalladas.

Durante el ejercicio 2023 no hemos recibido ningún ciberataque que haya resultado en la discontinuidad del negocio ni sufrido ninguna brecha de seguridad.



Cadena de suministro responsable

En Savills España comprendemos y estamos convencidos de que la sostenibilidad empresarial se tiene que aplicar a lo largo de toda la cadena de valor, pues es a través de un sistema de responsabilidad compartida entre clientes, empleados y colaboradores, cómo se acelera exponencialmente el progreso de la Agenda 2030.

Nuestra hoja de ruta 2023-2025 ha sido diseñada con una visión holística de la sostenibilidad, poniendo el foco no solo en nuestros comportamientos en nuestra operativa, sino que, adicionalmente, nos guía hacia la extensión de la sostenibilidad en la cadena de suministro.

Trabajamos en numerosas ocasiones con subcontratistas y proveedores (a los que llamamos colaboradores) que constituyen un grupo de interés vital para nosotros, ya que son una extensión de nuestra empresa. Es por ello por lo que necesitan conocer y comprender cuáles son nuestros estándares y principios de trabajo, y por eso estamos comprometidos a trabajar conjuntamente de la mejor manera posible, a través del diálogo y mejora continua de nuestras relaciones.

Políticas de cadena de suministro responsable

Nuestro marco principal de principios se encuentra recogido en nuestra Política de Proveedores, que tiene el objeto de regir la conducta de los proveedores. Esta política es de obligado cumplimiento para las empresas del Grupo, trabajadores, directivos, administradores o consejeros y colaboradores Es entendida y aplicada juntamente con el resto de las políticas del Grupo y, en especial y con carácter enunciativo, con la Política de regalos, la Política de compras, la Política de conflicto de Interés y la Política de protección de datos de carácter personal.

En la Política de proveedores se mencionan aspectos tales como la protección de datos personales, la confidencialidad, los conflictos de interés, la gestión de regalos, la corrupción, prácticas de salud, seguridad y medioambiente, y la colaboración con subcontratistas.

Durante el año 2023 hemos puesto en marcha nuestro portal de homologación de proveedores y subcontratistas y gestión de compras. Este portal pretende ser la vía de entrada y plataforma de comunicación con nuestros colaboradores y ofrecer una garantía de transparencia y objetividad a éstos. El portal de proveedores cuenta con información relevante que se les requiere a todos nuestros colaboradores para ser homologados, entre los que se incluye su solvencia económica, información legal y, asimismo, incluimos cierta información relativa a la gestión de la calidad y el medioambiente por parte de la empresa colaboradora.

Este portal está recogiendo progresivamente los colaboradores contratados por las áreas de Property Management, Facility Management y Arquitectura, así como las compras corporativas. Gradualmente la herramienta se hará extensible a la totalidad de los negocios.

Adicionalmente, en 2023 hemos desarrollado un Código de Conducta para Colaboradores que tiene como objeto transmitir a los colaboradores del Grupo Savills España los requisitos fundamentales de ética y conducta profesional a cumplir para establecer una relación de colaboración profesional.

La aceptación de este Código por nuestros Colaboradores y el compromiso con su cumplimiento y con el despliegue en su cadena de suministro es esencial para la formalización y continuidad de la relación profesional.

El Código:

Define nuestros estándares mínimos no negociables y especificaciones para nuestra cadena de suministro y abastecimiento responsable.

Cubre temas específicos alineados con la Hoja de Ruta de ESG 2025 de la compañía.

Cumple con los requisitos de la Carta Internacional de los derechos humanos y la Organización Internacional del Trabajo Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Invita a los colaboradores a trabajar con Savills para identificar y desarrollar mejoras continuas.

Este Código de Conducta complementa al Código de Ética y Conducta del Grupo Savills y las políticas que lo desarrollan y que se encuentran disponible en la [web](#) para conocimiento y cumplimiento por los Colaboradores.

A partir de Enero de 2024 este Código ha sido incorporado en su clausulado a todos los contratos emitidos por el Grupo Savills en España.

Sistema de supervisión y auditorías

El Grupo Savills España formaliza la relación de negocio con sus proveedores mediante contratos que incluyen cláusulas específicas de buenas prácticas para velar por la excelencia en su servicio y evitar cualquier tipo de práctica no autorizada en las políticas mencionadas previamente.

Políticas de cadena de suministro responsable

Nuestro marco principal de principios se encuentra recogido en nuestra Política de Proveedores, que tiene el objeto de regir la conducta de los proveedores. Esta política es de obligado cumplimiento para las empresas del Grupo, trabajadores, directivos, administradores o consejeros y colaboradores. Es entendida y aplicada juntamente con el resto de las políticas del Grupo y, en especial y con carácter enunciativo, con la Política de regalos, la Política de compras, la Política de conflicto de Interés y la Política de protección de datos de carácter personal.

En la Política de proveedores se mencionan aspectos tales como la protección de datos personales, la confidencialidad, los conflictos de interés, la gestión de regalos, la corrupción, prácticas de salud, seguridad y medioambiente, y la colaboración con subcontratistas.

Durante el año 2023 hemos puesto en marcha nuestro portal de homologación de proveedores y subcontratistas y gestión de compras. Este portal pretende ser la vía de entrada y plataforma de comunicación con nuestros colaboradores y ofrecer una garantía de transparencia y objetividad a éstos. El portal de proveedores cuenta con información relevante que se les requiere a todos nuestros colaboradores para ser homologados, entre los que se incluye su solvencia económica, información legal y, asimismo, incluimos cierta información relativa a la gestión de la calidad y el medioambiente por parte de la empresa colaboradora.

Este portal está recogiendo progresivamente los colaboradores contratados por las áreas de Property Management, Facility Management y Arquitectura, así como las compras corporativas. Gradualmente la herramienta se hará extensible a la totalidad de los negocios.

Adicionalmente, en 2023 hemos desarrollado un **Código de Conducta para Colaboradores** que tiene como objeto transmitir a los colaboradores del Grupo Savills España los requisitos fundamentales de ética y conducta profesional a cumplir para establecer una relación de colaboración profesional.

La aceptación de este Código por nuestros Colaboradores y el compromiso con su cumplimiento y con el despliegue en su cadena de suministro es esencial para la formalización y continuidad de la relación profesional.

Sistema de supervisión y auditorías

El Grupo Savills España formaliza la relación de negocio con sus proveedores mediante contratos que incluyen cláusulas específicas de buenas prácticas para velar por la excelencia en su servicio y evitar cualquier tipo de práctica no autorizada en las políticas mencionadas previamente.

El Código:

- Define nuestros estándares mínimos no negociables y especificaciones para nuestra cadena de suministro y abastecimiento responsable.
- Cubre temas específicos alineados con la [Hoja de Ruta de ESG 2023 - 2025](#) de la compañía.
- Cumple con los requisitos de la Carta Internacional de los derechos humanos y la Organización Internacional del Trabajo Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Invita a los colaboradores a trabajar con Savills para identificar y desarrollar mejoras continuas.

Este Código de Conducta complementa al Código de Ética y Conducta del Grupo Savills y las políticas que lo desarrollan y que se encuentran disponible en la [web](#) para conocimiento y cumplimiento por los Colaboradores.

A partir de Enero de 2024 este Código ha sido incorporado en su clausulado a todos los contratos emitidos por el Grupo Savills en España.



Anexos



Anexos

A continuación, se presenta nuestro banco de datos donde se encuentra información cuantitativa detallada sobre los diversos indicadores no financieros relativos al presente documento.

El ejercicio 2023 ha sido el primer ejercicio fiscal en el que nuestras filiales de Portugal son incluidas dentro del alcance de los Estados de Información No Financiera del Grupo Savills España, debido a la creciente materialidad de estas dentro del peso del Grupo. Por este motivo, los datos cuantitativos relativos a la actividad de Portugal solo están disponible para el año 2023 y no es posible poder realizar análisis de variaciones ni progresos para la información cuantitativa de este país. Por ello, la información cuantitativa contenida en este informe no se ha consolidado a nivel Grupo, sino que se reporta de manera individual por cada país conforme del Grupo Savills España.

Información de actividad y financiera consolidada

	2022	2023
Número de oficinas y sucursales	5	9
Número total de empleados a cierre del ejercicio	753	819
Media Anual de Empleados, como Full-time Equivalente	601	803
Superficie total ocupada por nuestros centros de trabajo (m2)	8.053	10.203
Importe neto de la cifra de negocios	141.293.604€	144.051.479€
Beneficio antes de impuestos	5.220.552€	8.915.615€
Impuesto sobre beneficio	2.294.130€	1.805.395€
Patrimonio neto	19.754.180€	18.568.814€
Total Activo	80.868.528€	79.781.794€
Total Pasivo	61.114.348€	61.212.980€
Número de proveedores	(1)	1.027
Número de subcontratistas	(1)	2.690
% de proveedores y subcontratistas locales	(1)	88%
Contribución a campañas políticas	0,00	0,00
Contribución a asociaciones pertenecientes a la industria del Real Estate	(1)	100.852 €
Metros cuadrados gestionados (m2)	(1)	7.102.554
Valor total de transacciones realizadas	(1)	233.024.600 €
Número total de clientes	(1)	3.178
Número de certificaciones BREEAM, LEED y WELL emitidas	(1)	47
Número de metros cuadrados certificados BREEAM y LEED (m2)	(1)	428.000

¹Este dato se ha comenzado a reportar en el ejercicio fiscal 2023, por lo tanto, no hay información histórica disponible

Información financiera y fiscal desglosada por país

	España		Portugal	
	2022	2023	2022	2023
Resultado antes de impuestos	7.870.734€	4.796.893€	1.044.881€	423.659€
Impuestos sobre beneficios pagados	2.363.704	1.599.864€	200.941€	230.549€
Resultado consolidado del ejercicio	5.834.684€	3.487.495€	786.801€	(72.339€)



Número total y distribución de empleados por género y país

	España				Portugal			
	2022		2023		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Mujer	343	54%	374	55%	63	55%	82	60%
Hombre	295	46%	309	45%	52	45%	54	40%
Total	638	100%	683	100%	115	100%	136	100%

Número total y distribución de empleados por rango de edad y país

	España				Portugal			
	2022		2023		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<30	125	20%	137	20%	-	-	16	12%
>=30, <50	416	65%	442	65%	-	-	84	62%
>=50	97	15%	104	15%	-	-	36	26%
TOTAL	638	100%	683	100%	-	-	136	100%

Número total y distribución de empleados desglosado por categoría profesional y país

	España				Portugal			
	2022		2023		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Directores	59	9%	63	9%	-	-	12	9%
Mandos Intermedios	74	12%	72	11%	-	-	10	7%
Técnicos y Administrativos	505	79%	548	80%	-	-	114	84%
TOTAL	638	100%	683	100%	-	-	136	100%

Número total y distribución de empleados desglosado por nacionalidad y país

	España				Portugal			
	2022		2023		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Brasil	-	-	-	-	-	-	3	2%
Alemania	1	0.2%	1	-	-	-	1	1%
Portugal	3	0.5%	2	-	-	-	130	96%
Chile	-	-	-	-	-	-	-	-
Angola	-	-	-	-	-	-	2	1%
España	593	92.9%	645	94%	-	-	-	-
Francia	6	0.9%	3	-	-	-	-	-
Venezuela	8	1.3%	9	1%	-	-	-	-
Argentina	7	1%	5	1%	-	-	-	-
Italia	3	0.5%	3	-	-	-	-	-
Reino Unido	3	0.5%	2	-	-	-	-	-
Marruecos	1	0.2%	2	-	-	-	-	-
Líbano	2	0.3%	1	-	-	-	-	-
Colombia	-	-	2	-	-	-	-	-
Rumanía	-	-	2	-	-	-	-	-
China	2	0.3%	2	-	-	-	-	-
Perú	1	0.2%	1	-	-	-	-	-
Canadá	1	0.2%	1	-	-	-	-	-
Arabia Saudí	1	0.2%	-	-	-	-	-	-
Ecuador	-	-	1	-	-	-	-	-
Male	-	-	1	-	-	-	-	-
Grecia	-	-	-	-	-	-	-	-
Filipinas	1	0.2%						
Guatemala	1	0.2%						
Guinea	1	0.2%						
Irán	1	0.2%						
Irlanda	1	0.2%						
Japón	1	0.2%						
TOTAL	638	100%	683	100%	-	-	136	100%

Distribución de modalidades de contrato de trabajo segregadas por país

	España				Portugal			
	2022		2023		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Fijos	615	96%	653	96%	60	52%	92	68%
Temporales	23	4%	30	4%	55	48%	44	32%
TOTAL	638	100%	683	100%	115	100%	136	100%
A tiempo completo	581	95%	625	92%	No disponible	-	136	100%
A tiempo parcial	57	5%	58	8%	No disponible	-	-	-
TOTAL	638	100%	683	100%	-	-	136	100%

Promedio anual de empleados desglosado por modalidad de contrato de trabajo, género y país¹⁹

	España			Portugal		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Fijos	294	347	641	37	62	99
Temporales	9	17	26	21	20	41
TOTAL	303	364	667	57	82	139
A tiempo completo	300	308	608	58	82	139
A tiempo parcial	3	56	59	-	-	-
TOTAL	303	364	667	57	82	139

Promedio anual de empleados, desglosado por modalidad de contrato de trabajo, grupo de edad y país^(*)

	España				Portugal			
	2022		2023		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Fijos	112	424	105	640	5	68	26	99
Temporales	14	10	2	26	12	21	7	41
TOTAL	126	434	107	667	16	84	36	139
A tiempo completo	125	384	99	608	17	89	33	139
A tiempo parcial	1	50	8	59	-	-	-	-
TOTAL	126	434	107	667	16	84	36	139

(*)Esta información se ha empezado a consolidar este año, por lo que el dato del ejercicio 2022 no está disponible.

Promedio anual de empleados desglosado por modalidad de contrato de trabajo, categoría profesional y país^(*)

	España				Portugal			
	Directores	Mandos Intermedios	Técnicos y Administrativos	Total	Directores	Mandos Intermedios	Técnicos y Administrativos	Total
Fijos	65	74	503	641	11	9	79	99
Temporales	-	-	26	26	1	1	39	41
TOTAL	65	74	529	667	11	10	118	139
A tiempo completo	61	72	476	608	11	10	118	139
A tiempo parcial	4	2	53	59	-	-	-	-
TOTAL	65	74	529	667	11	10	118	139

(*)Esta información se ha empezado a consolidar este año, por lo que el dato del ejercicio 2022 no está disponible.

Número de despidos desglosados por género, y país

	España				Portugal			
	2022		2023		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Mujer	7	54%	10	43%	-	-	16	53%
Hombre	6	46%	13	57%	-	-	14	47%
TOTAL	13	100%	23	100%	-	-	30	100%

Número de despidos desglosados por grupo de edad y país

	España				Portugal			
	2022		2023		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<30	-	0%	5	22%	-	-	10	33%
>=30, <50	10	77%	9	39%	-	-	14	47%
>=50	3	23%	9	39%	-	-	6	20%
TOTAL	13	100%	23	100%	-	-	30	100%

Número de despidos desglosados por categoría profesional y país

	España				Portugal			
	2022		2023		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Directores	2	15%	-	0%	-	-	-	33%
Mandos Intermedios	1	8%	1	4%	-	-	1	47%
Técnicos y Administrativos	10	77%	22	96%	-	-	29	20%
TOTAL	13	100%	23	100%	-	-	30	100%

Remuneración desglosada por género, grupo de edad, rango profesional y país

		España 2023					
		Directores		Mandos Intermedios		Técnicos y Administrativos	
		Salario ^(a)	Brecha	Salario ^(a)	Brecha	Salario ^(a)	Brecha
<30	Mujer	-	-	-	-	26.427,18 €	3,9%
	Hombre	-	-	-	-	27.489,53 €	
30-50 años	Mujer	118.666,13 €	6,3%	69.292,77 €	-4,9%	37.690,90 €	6,1%
	Hombre	126.646,09 €		66.069,14 €		40.121,24 €	
>50 años	Mujer	101.421,85 €	24,6%	64.615,72 €	16,1%	40.263,27 €	2,2%
	Hombre	134.481,46 €		77.037,33 €		41.183,75 €	

^aLos salarios incluyen la remuneración fija y la remuneración en especie, excluyéndose del cálculo la remuneración variable

		España 2022					
		Directores		Mandos Intermedios		Técnicos y Administrativos	
		Salario ^(a)	Brecha	Salario ^(a)	Brecha	Salario ^(a)	Brecha
<30	Mujer	-	-	-	-	26.505,53 €	5.5%
	Hombre	-	-	-	-	28.041,46 €	
30-50 años	Mujer	125.351,73 €	-2,3%	67.147,56 €	-6.1%	36.386,94 €	5.5%
	Hombre	122.572,23 €		63.268,86 €		38.496,55 €	
>50 años	Mujer	96.788,75 €	33.3%	59.701,70 €	20.7%	36.560,65 €	5.1%
	Hombre	145.119,45 €		75.299,71 €		38.539,31 €	

^aLos salarios incluyen la remuneración fija y la remuneración en especie, excluyéndose del cálculo la remuneración variable

		Portugal 2023					
		Directores		Mandos Intermedios		Técnicos y Administrativos	
		Salario ^(a)	Brecha	Salario ^(a)	Brecha	Salario ^(a)	Brecha
<30	Mujer	-	-	-	-	18.915,27 €	11%
	Hombre	-	-	-	-	21.260,40 €	
30-50 años	Mujer	50.133,33 €	22.1%	38.310,00 €	21.3%	21.088,54 €	23.2%
	Hombre	64.333,33 €		48.700,00 €		27.463,58 €	
>50 años	Mujer	131.500,00 €	-11.3%	31.499,96 €	-	19.057,90 €	25.9%
	Hombre	118.100,03 €		-		25.717,43 €	

^aLos salarios incluyen la remuneración fija y la remuneración en especie, excluyéndose del cálculo la remuneración variable

Remuneración de los Consejeros desglosadas por género y país

	España		Portugal	
	2022	2023	2022	2023
Hombres	261.218,84 €	273.369,53€	Los miembros del Consejo de Administración de Portugal no perciben salarios por sus funciones de administradores, sino por sus puestos ejecutivos.	
Mujeres	-	-		

Los salarios incluyen la remuneración fija y la remuneración en especie, excluyéndose del cálculo la remuneración variable. La remuneración media de la alta dirección está incluida dentro de la categoría de directores, siendo todo hombres.

Mujeres en puestos de dirección²², desglosado por país

	2022	2023	% 2022 (del total de empleados)	% 2023 (del total de empleados)
España	21	24	36%	37,5%
Portugal	-	5	-	42%

²²Se considera como “mujer en puesto de dirección” a las mujeres en niveles profesionales NO, N-1 y N-2, siendo “NO” el CEO de la compañía.

Empleados con capacidades especiales, desglosado por país

	2022	2023
España	-	2
Portugal	-	1

Horas de absentismo, desglosado por país

	2022	2023
España	35.610 ²³	57.768
Portugal	-	19.472

²³El dato del 2022 en el EINF del año pasado se publicaba en días, y ahora se ha transformado a horas.

Accidentes laborales, índice de frecuencia e índice de gravedad, desglosado por género y país

	España				Portugal			
	2022		2023		2022		2023	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Accidentes	7		2,00	1,00	-	-	1,00	-
Índice de Frecuencia ^(a)	No disponible		1,73 ^(b)		-	-	-	-
Índice de Gravedad ^(a)	No disponible		0,07 ^(b)		-	-	-	-

^(a) Los accidentes laborales ocurridos “in-itinere” no se contabilizan para el cálculo de los índices de frecuencia.

^(b) A fecha de cierre de este informe, la información no se encuentra disponible desglosada por género. Estamos trabajando para que en próximos ejercicios la información se encuentre disponible con este nivel de granularidad.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo, desglosado por país

	2022	2023
España	100%	100%
Portugal	-	N/A ^(a)

^(a) No existen convenios colectivos

Horas de formación desglosado por categoría profesional y país

	España					
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directores	-	-	58	293	131	423
Mandos Intermedios	-	-	706	661	388	1.049
Técnicos	-	-	5.334	3.262	4.245	7.506
TOTAL			6.098	4.216	4.764	8.978

	Portugal					
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directores	-	-	-	760	1.382	2.142
Mandos Intermedios	-	-	-	152	77	229
Técnicos	-	-	-	90	126	216
TOTAL				1.002	1.585	2.587

Acción social y filantropía en 2023, desglosado por país^(*)

	España	Portugal
	2023	
Total de Donaciones realizadas: Apoyo ocasional a causas sociales, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, como respuesta a necesidades o peticiones de otras entidades (miles de €)	41.257 €	4.200 €
Total de aportaciones destinadas a patrocinios filantrópicos: Patrocinios y participación en foros profesionales que aborden temáticas relacionadas con el desarrollo socioeconómico.(miles de €)	100.552 €	300,00
Número total de proyectos apoyados (incluye donaciones y patrocinios filantrópicos) (Número de proyectos)	37	8
Proyectos que fomenten desarrollo socio-económico: Patrocinios y participación en foros profesionales que aborden temáticas relacionadas con el desarrollo socioeconómico.(Número de proyectos)	25	1
Proyectos apoyados, que fomenten la protección del medio ambiente: Actividades relacionadas con la conservación y mejora de la Naturaleza (Número de proyectos)	1	-
Proyectos apoyados, que fomenten la autonomía personal y la vida independiente: Iniciativas dirigidas a la integración social y al bienestar de colectivos en riesgo de exclusión social (Número de proyectos)	11	7
Número de iniciativas de voluntariado corporativo	1	1
Horas de voluntariado corporativo	324	113
Número de voluntarios	54	13
Contribuciones en Costes de Gestión	800,00 €	-
Donaciones en Especie / Pro-bono	11.600,00 €	-

^(*)Esta información se ha empezado a consolidar este año, por lo que el dato del ejercicio 2022 no está disponible.

Huella de carbono, desglosada por país

	España		Portugal	
	2022	2023	2022	2023
Total de emisiones de CO _{2e} (market-based) (Toneladas CO _{2e})	649,59	624,74	-	46,05
Total de emisiones de CO _{2e} (location-based) (Toneladas CO _{2e})	765,38	710,08	-	58,24
Disminución de las emisiones totales de CO _{2e} Expresado como % sobre nuestra línea base (2022)		-3,8%	-	N/A
Alcance 1: Emisiones derivadas del consumo de combustibles (vehículos y fuentes estacionarias) (Toneladas CO _{2e})	75,15	94,01	-	12,45
Alcance 2: Emisiones derivadas del consumo eléctrico (market-based) (Toneladas de CO _{2e})	34,35	41,12	-	8,60
Alcance 2: Emisiones derivadas del consumo eléctrico (Location-based) (Toneladas de CO _{2e})	150,15	126,46	-	20,79
Alcance 3: Emisiones derivadas de los viajes de negocio, consumo de agua, consumo de papel, residuos generados, commuting de empleados y actividades relacionadas con el consumo de combustibles y energía (Toneladas CO _{2e})	540,08	489,61	-	25,00 ^(a)
Total de emisiones CO _{2e} para los Alcances 1 y 2, desglosadas por fuente (market-based)	109,51	135,13	-	21,05
Combustible de vehículos (Toneladas CO _{2e})	16,93	32,59	-	12,45
Combustibles de vehículos Expresado como % de las emisiones totales	3%	5%	-	27%
Combustibles de fuentes estacionarias (Toneladas CO _{2e})	58,23	61,42	-	-
Combustibles de fuentes estacionarias Expresado como % del total de emisiones	9,0%	9,8%	-	-
Electricidad total consumida (Toneladas de CO _{2e})	34,35	41,12	-	8,60
Electricidad total consumida Expresado como % del total de emisiones	5,3%	6,6%	-	18,7%
Total de emisiones CO _{2e} de Alcance 3, desglosado por fuente (Toneladas CO _{2e})	540,08	489,63	-	25,00
Bienes y servicios Adquiridos: agua y papel (Toneladas de CO _{2e})	2,12	2,16	-	0,31
Bienes y servicios Adquiridos: agua y papel Expresado como porcentaje de las emisiones totales	0,33%	0,35%	-	0,67%
Actividades relacionadas con combustible y energía (no incluidas en los cálculos de emisiones de alcance 1 o alcance 2) (Toneladas de CO _{2e})	60,00	62,08	-	8,19
Actividades relacionadas con combustible y energía (no incluidas en los cálculos de emisiones de alcance 1 o alcance 2) Expresado como % de las emisiones totales	9,24%	9,94%	-	17,78%
Residuos generados en las operaciones (Toneladas CO _{2e})	0,44	0,37	-	^(b)
Residuos generados en las operaciones Expresado como % de las emisiones totales	0,07%	0,06%	-	-
Viajes de negocios (Toneladas CO _{2e})	342,97	293,13	-	3,30
Viajes de negocios Expresado como % de las emisiones totales	52,8%	46,9%	-	7,2%
Viajes al centro de trabajo (commuting) (Toneladas CO _{2e})	134,55	131,89	-	13,20
Viajes al centro de trabajo (commuting) Expresado como % de las emisiones totales	20,7%	21,1%	-	29%
Intensidad de Carbono / persona (Tonelada CO _{2e} / FTE)	1,08	0,94	-	0,33
Intensidad de Carbono por superficie ocupada (Toneladas CO _{2e} /m²)	0,08	0,07	-	0,03

^(a) No incluye las emisiones derivadas de los viajes al trabajo ni los residuos. Estamos trabajando para mejorar nuestros sistemas de recopilación de datos y esperamos poder tener disponible esta información en el próximo ejercicio 2024

^(b) Información no disponible. Estamos trabajando en mejorar nuestros sistemas de recopilación de datos y esperamos poder tener disponible esta información en el próximo ejercicio 2024

Consumos energéticos, desglosados por país

	España		Portugal	
	2022	2023	2022	2023
Energía total consumida, desglosada por fuente <i>(MWh)</i>	1.457,25	1.525,41	-	173,33
Electricidad total consumida <i>(MWh)</i>	938	973	-	128,33
Electricidad de origen renovable <i>(MWh)</i>	812	822	-	88,54
Electricidad de origen renovable <i>Expresado como % del total de electricidad consumida</i>	87%	85%	-	69%
Combustibles del uso de vehículos <i>(MWh)</i>	117	165	-	45,00
Combustibles del uso de fuentes estacionarias <i>(MWh)</i>	402	388	-	-
Energía total que proviene de consumo de renovable <i>Como % del total de energía consumida</i>	55,7%	53,9%	-	51,1%
Energía total consumida por empleado <i>(MWh/FTE)</i>	2,42	2,29	-	1,25
Energía total consumida por superficie ocupada <i>(MWh/m²)</i>	0,18	0,18	-	0,10
Electricidad consumida por empleado <i>(MWh/FTE)</i>	1,56	1,46	-	0,92
Electricidad consumida por superficie ocupada <i>(KWh/m²)</i>	0,12	0,12	-	0,07
Combustibles de vehículos consumidos por empleado <i>(MWh/FTE)</i>	0,19	0,25	-	0,32
Combustibles de vehículos consumidos por superficie ocupada <i>(MWh/m²)</i>	0,01	0,02	-	0,02
Combustibles consumidos por fuentes estacionarias, por empleado <i>(MWh/FTE)</i>	0,67	0,58	-	-
Combustibles consumidos por fuentes estacionarias, por superficie ocupada <i>(MWh/m²)</i>	0,05	0,05	-	-
Número total de vehículos de compañía	85,00	107,00	-	15,00
Número total de vehículos de compañía con motores de combustión tradicional	60	64	-	3,00
Número total de vehículos de compañía con motores híbridos	25	26	-	-
Número total de vehículos de compañía con motores híbridos enchufables	-	17	-	4,00
Número total de vehículos de compañía con motores 100% eléctricos	-	-	-	8,00
Total de vehículos de bajas emisiones <i>Expresado como % del total de vehículos</i>	-	15,9%	-	80,0%

Consumo de agua, papel y generación de residuos desglosado por país

	España		Portugal	
	2022	2023	2022	2023
Agua de red consumida en nuestros centros de trabajo <i>(m³)</i>	2.352	2.411	-	833
Consumo de agua de red por empleado <i>(m³/FTE)</i>	3,9	3,6	-	6
Consumo de papel <i>(Kg)</i>	1.922	1.900	-	175
Consumo de papel por empleado <i>(Kg/FTE)</i>	3,20	2,85		
Cantidad total de residuos generados <i>(Toneladas)</i>	11,38	3,57	-	
Cantidad total de residuos peligrosos generados <i>(Toneladas)</i>	-	-	-	(a)
Cantidad total de residuos no peligrosos generados <i>(Toneladas)</i>	11,38	3,57	-	(a)
Cantidad total de residuos no peligrosos generados, que han sido enviados a reciclar. <i>(Toneladas)</i>	11,06	1,66	-	(a)
Total de residuos no peligrosos generados, que han sido enviados a reciclar. <i>Expresado como % del total de residuos no peligrosos generados</i>	97%	46%	-	(a)
Total de residuos no peligrosos generados, que han sido enviados a vertedero. <i>(Toneladas)</i>	0,32	1,91	-	(a)
Total de residuos no peligrosos generados, que han sido enviados a vertedero <i>Expresado como % del total de residuos no peligrosos generados</i>	3%	54%	-	(a)

(a) Información no disponible. Estamos trabajando en mejorar nuestros sistemas de recopilación de datos y esperamos poder tener disponible esta información en el próximo ejercicio 2024

Indicadores de cumplimiento normativo y derechos humanos desglosado por país

	España		Portugal	
	2022	2023	2022	2023
Número total de empleados firmando el Código ético	100%	100%	100%	100%
Número de miembros del comité de dirección que han firmado el Código ético	100%	100%	100%	100%
Número de denuncias recibidas por posibles delitos de vulneración de derechos humanos (discriminación, acoso laboral o sexual, trabajo forzoso, malas condiciones laborales...)	0	0	0	0
Número de delitos por vulneración de los derechos humanos identificados que han sido confirmados como tal	0	0	0	0
Número de denuncias en juzgados públicos que se hayan interpuesto a la compañía por posibles delitos de corrupción	0	0	0	0
Número de denuncias en juzgados públicos que se hayan interpuesto a la compañía por posibles vulneraciones de los derechos humanos en el ámbito laboral	0	0	0	0
Número de juicios perdidos por parte de la compañía donde haya sido condenada por delitos relativos a la vulneración de derechos humanos	0	0	0	0
Número de denuncias recibidas en el canal de denuncias por posibles delitos con la protección de datos	0	0	0	0
Número de denuncias en juzgados públicos que se hayan interpuesto a la compañía por posibles delitos que atenten a la protección de datos	0	0	0	0
Número de juicios perdidos por parte de la compañía donde haya sido condenada por delitos relativos a la protección de datos	0	0	0	0
% empleados formados en materia de derechos humanos	0%	30%	100%	0%
% empleados formados en Código ético	87%	87%	100%	0%

^(a) Información no disponible. Estamos trabajando en mejorar nuestros sistemas de recopilación de datos y esperamos poder tener disponible esta información en el próximo ejercicio 2024

Sobre este informe: alcance y limitaciones

A finales de 2018 entró en vigor la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

Mediante el presente documento, y en base a lo establecido en la Ley 11/2018, Savills RE Spain S.A.U. tiene el objetivo de informar sobre cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, en relación con los Derechos Humanos, así como la lucha contra la corrupción, el soborno y sobre la propia sociedad que son relevantes para la Sociedad en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

Para su elaboración se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE y lo establecido en los Estándares de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

La información del Estado de Información no Financiera Consolidado está verificado por **Grant Thornton S.L.P.**, en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 al artículo 49 del Código de Comercio.

Se manifiesta que la periodicidad de las revisiones de la información irá en consonancia con los ejercicios fiscales.

El alcance del presente documento se centra en el Grupo Savills España y corresponde al ejercicio fiscal con fecha de inicio a 1 de enero de 2023 y fecha de cierre a 31 de diciembre de 2023.



Tabla de relación entre requerimientos legales e indicadores de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI)

Bloque	Contenido	GRI	ODS/SGD	Apartado
Visión general				
Descripción del modelo de negocio del grupo	Entorno empresarial (Nombre de la Organización; Actividades, marcas, productos y servicios; Ubicación de la sede; Ubicación de las operaciones; - Propiedad y forma jurídica; Mercados servidos)	2-1, 2-6	-	Sobre Nosotros
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo)	2-6, 2-2	-	Sobre Nosotros
	Índice de contenidos GRI	N/a	-	-
Objetivos y estrategias		2-22	-	Enfoque Estratégico de Sostenibilidad
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	N/a	-	Sobre Nosotros
	Cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	N/a	-	Buena Gobernanza
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	N/a	-	Buena Gobernanza
Medioambiente				
Prevención riesgos ambientales	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, sobre la salud y la seguridad	201-2, 301-7	13.1	Planeta
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental			
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			
Economía circular y prevención y gestión de residuos	La aplicación del principio de precaución	301-1, 301-2	8.4	Planeta
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			
	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos			
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1, 303-2, 303-3	12.4, 6.3	Planeta
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5	7.2, 7.3	Planeta
	Uso de energías renovables	302-3	7.3	Planeta

²⁵ ODS, Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por sus siglas en inglés, SGD o Sustainable Development Goals

Tabla de relación entre requerimientos legales e indicadores de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI)

Bloque	Contenido	GRI	ODS/SGD	Apartado
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1, 305-2, 305-3, 305-4	12.4, 13.1, 14.3, 15.2	Planeta
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	13.1	Planeta
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5	13.1	Planeta
Protección de la biodiversidad	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	14.2, 15.1, 15.5, 6.6	Planeta
Cuestiones sociales y relativas al personal				
Empleo	Número total y distribución de empleados por género, edad, país y clasificación profesional	2-7	8.5, 10.3	Personas
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7	8.5, 10.3	Personas
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por género, edad y clasificación profesional	405-1	8.5, 5.1, 5.5	Personas
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por género, edad y clasificación profesional o igual valor	401-2	8.5, 3.2, 5.4	Personas
	Implantación de políticas de desconexión laboral	201-3, 401-3	8.5, 5.1, 5.4	Personas
	Empleados con discapacidad	405-1	8.5, 5.1, 5.5	Personas
Organización del trabajo	Número de horas de absentismo	403-2	8.8	Personas
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1, 403-4	8.8, 16.7	Personas
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por género	403-2, 403-3	8.8	Personas
Relaciones sociales	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	407	8.8	Personas
Formación	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	10.3, 4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 8.2, 8.5	Personas
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	406-1	5.1, 8.8	Personas
	Política contra todo tipo de discriminación	405-1	5.1, 5.5, 8.5	Personas

Tabla de relación entre requerimientos legales e indicadores de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI)

Bloque	Contenido	GRI	ODS/SGD	Apartado
Información sobre el respeto a los Derechos Humanos				
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos	410-1	16.1	Personas
	Prevención de los riesgos de vulneración de Derechos Humanos	412-2, 412-3	-	Personas
	Medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	412-1	-	Personas
	Denuncias por casos de vulneración de Derechos Humanos	411-1	2.3	Personas
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1	8.8	Personas
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1	8.7	Personas
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1	8.7, 16.2	Personas
Información relativa a la corrupción y el soborno				
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-2, 205-3	16.5	Buena Gobernanza
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2, 205-3	16.5	Buena Gobernanza
Información del grupo Savills España				
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	5.4, 9.1, 9.4, 11.2, 8.2, 8.3, 8.5, 1.2, 1.4, 3.8	Enfoque Estratégico de Sostenibilidad
	Acciones de asociación o patrocinio	N/a, 2-28	-	Enfoque Estratégico de Sostenibilidad
Subcontratación y proveedores	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1, 414-1, 308-2, 414-2	8.8, 16.1, 5.2	Buena Gobernanza
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1		Personas



Project Management
Paula Ordoñez Crespo, ESG Solutions
& Corporate Sustainability Director
paula.ordonez@savills.es
+34 91 319 13 14

Savills España
Paseo de la Castellana, 81
28046, Madrid, España
www.savills.es

Diseño y maquetación
Savills España