



Grupo Savills España

Informe de Progreso 2021



www.savills.es

Índice

03	01. Declaración de apoyo
05	02. El Grupo Savills España
12	03. Principios del Pacto Mundial y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
15	03/1. Derechos humanos y ODS relacionados
19	03/2. Entorno laboral y ODS relacionados
26	03/3. Medio ambiente y ODS relacionados
34	03/4. Anticorrupción y ODS relacionados
39	Anexo I

01

Declaración de Apoyo



01 Declaración de apoyo



En Savills España tenemos clara la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas. Con este objetivo, nuestro compromiso de seguir contribuyendo un año más a la implantación de prácticas que favorezcan un negocio sostenible, que se preocupe desde diversos ángulos por las personas, los derechos humanos, la creación de entornos de trabajo saludables y el impacto de nuestras actividades en el medio ambiente, es firme y sobre todo sincero.

Superar 30 años de historia nos genera una responsabilidad aún mayor por 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, nuestros profesionales y 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.

El compromiso con el medio ambiente requiere de hechos y realidades. En este sentido haber logrado la certificación LEED Oro de nuestra sede central en Madrid o haber desarrollado iniciativas a través de nuestra Fundación Savills España en colaboración con otras entidades no lucrativas, desarrollando programas y actividades destinadas a sellar nuestro compromiso con la sociedad, es nuestro legado.

Nuestro entorno de trabajo es otro ejemplo de aplicación de los principios que contribuyen a la implantación de prácticas que favorezcan un negocio sostenible. El respeto por el medio ambiente junto a una cultura basada en la igualdad de oportunidades y en la diversidad, hacen de nuestro Código de Ética y Conducta una herramienta veraz y real para nuestros equipos.

En ese Código de Ética y Conducta incluimos el rechazo a pagos indebidos o sobornos a cualquier tercero o autoridad, para evitar negocios o ventajillas indebidas. Del mismo modo, nos comprometemos a abstenernos de participar en actividades que puedan entenderse como soborno, extorsión o corrupción.

Esta adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas es un avance más en nuestra decisión de contribuir a crear una sociedad justa y responsable, respetando y cumpliendo así con empleados, inversores, clientes, colaboradores, socios, proveedores y demás grupos de interés.



Jaime Pascual-Sanchiz
CEO Savills España

02

El Grupo Savills España

The Euromoney Real Estate Awards 2021 logo, featuring the word "EUROMONEY" in a large, stylized, outlined font, with "REAL ESTATE AWARDS" and "2021" in a smaller, sans-serif font below it.

EUROMONEY
REAL ESTATE
AWARDS
2021

02 El Grupo Savills España

El Grupo Savills España (antes denominado Grupo Savills Aguirre Newman) ocupa una posición de liderazgo en todos los segmentos del sector inmobiliario en el mercado español. Cuenta para ello con un equipo de 566 profesionales con conocimientos y experiencia en más de 20 disciplinas y tiene oficinas en Madrid, Barcelona, Málaga y Valencia.

Así mismo, la marca global Savills, con más de 600 oficinas propias y asociadas, emplea a más de 35.000 personas en más de 60 países, junto con la sólida posición de Savills España en el mercado ibérico, constituye una nueva plataforma para ofrecer un portfolio de servicios inmobiliarios más amplio y profundo a cualquier tipología de cliente en cualquier parte del mundo.

Savills España mantiene un liderazgo sostenido en el mercado español gracias a la confianza de nuestros más de 4.500 clientes.

Savills España mantiene un fuerte compromiso de adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y un decidido compromiso con nuestra responsabilidad social empresarial.

Datos básicos

Perfil de la entidad: SAVILLS ESPAÑA

Dirección: Paseo de la Castellana 81, 28046 Madrid

Dirección Web: www.savills.es

Alto cargo: Jaime Pascual-Sanchiz de la Serna (CEO)

Fecha de adhesión: marzo 2013

Número de empleados: 566 empleados

Sector: Consultoría Inmobiliaria

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: El Grupo Savills España es la consultora inmobiliaria global líder en España. Engloba la totalidad de servicios de asesoramiento en el ámbito inmobiliario, con una aproximación multidisciplinar que permite aunar una visión técnica, comercial, financiera y estratégica en la ejecución de los proyectos

Ventas/ingresos: 115 M €

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: ninguna (O€)

Desglose grupos de interés: clientes y empleados

Desglose de otros grupos de interés: instituciones, medios de comunicación

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: aquellos con los que se mantiene un mayor grado de relación en la Compañía

Ciudades donde está presente: Madrid, Barcelona, Málaga y Valencia

Alcance del Informe de Progreso: toda la organización

Difusión del Informe de Progreso: principalmente en la web oficial de Savills España y el resto de los canales de comunicación habituales con los Grupos de Interés presentaciones corporativas, newsletter, etc.)

Premios y distinciones recibidos durante el período informativo: Mejor Consultora Inmobiliaria en España en 2021 concedido por la revista Euromoney, 10º año consecutivo en recibir este reconocimiento

Período cubierto por la información contenida en la memoria: año 2021

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: anual

Día de publicación: 1 de abril del 2022

Responsable: Departamento de Compliance

Presencia de Savills en el mundo

Oficinas Savills



Principales magnitudes

- Retail
 - Capital Markets: líderes de mercado 40% de cuota de mercado
 - High Street: líderes en zona prime más de 100 operaciones
 - Shopping Centres: 1.2 millones de m² en Gestión y Comercialización
- Logístico
 - Suelo logístico 8 operaciones (472.000 m²)
 - Leasing inversión 81 operaciones y 46 operaciones leasing 440.000 m²
 - Capital Markets: 27 operaciones (540.000 m²)
- Arquitectura
 - Diseño: 1.214 proyectos y 30 bids (más del 15%)
 - Performance: 662 leads de negocio generados (más del 60%)
- Property Management
 - Cartera: 5.2M m² (500 activos)
 - DDT: 144 activos – 1.700.000 sqm
 - Sostenibilidad: 64 proyectos (LEED, BREEAM, ...)
 - Facility Management: hemos alcanzado 175 clientes
- Oficinas
 - Líderes en CM (2.4446MM€)
 - Leasing: 285K M2 (Madrid, Barcelona y Málaga)
- Residencial y Alternativos
 - Volumen residencial 350.000.000€, 15 proyectos Buy Side, 8 promociones comercializadas, 240 viviendas vendidas
 - Volumen Healthcare 80.000.000€, 6 operaciones residencias y Senior Living
- Valoraciones y Tasaciones
 - Más de 600 clientes, 80% éxito ganado en propuestas
 - Valoraciones: 1ª/2ª posición por facturación
 - Tasaciones: Top 10 de sociedades de tasación (estimada 8ª)
- Consultoría

Asesoramiento en adquisición de Carteras de Bancos (2.000M€)

10 proyectos de Estrategia Inmobiliaria y Análisis de Viabilidad de 40 activos

Reposicionamiento de activos (más de 50 targets) y asesoramiento Buy Side

- Hoteles

Referente de mercado en transacciones y valoraciones (Top 3)

HMS servicio diferencial único

- Consultor Inmobiliario en España con su propia división de Urbanismo

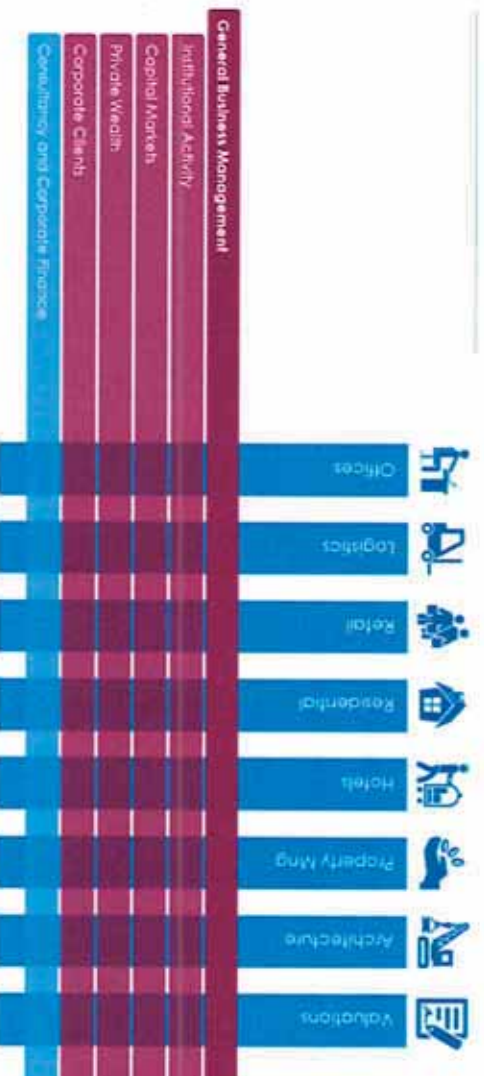
Nuestro valor añadido

- Miembro de la Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS)
- Implicación directa de la Alta Dirección de la Compañía
- Excelencia y compromiso con nuestros clientes
- Actitud emprendedora y creativa
- Integridad y ética profesional
- Desarrollo del potencial de nuestros equipos
- Sofisticación y capacidad de adaptación a las necesidades de cada proyecto.
- Equipos multidisciplinarios especializados en las distintas áreas de negocio
- Procedimiento de gestión de Reclamaciones de clientes- SAC.

Nuestros servicios



Modelo de negocio



Áreas de Negocio

Capital Markets Ofrecemos asesoramiento en proyectos de inversión y desinversión de todo tipo de activos y portafolios inmobiliarios.

Agencia Realizamos un 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 Ofrecemos un 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

Gestión de inmuebles Optimizamos la gestión financiera, técnica, legal y operativa de cualquier tipo de activo o portafolio inmobiliario, ofreciendo a nuestros clientes soluciones adecuadas que permiten incrementar el valor de sus inmuebles.

Consultoría Aportamos valor en la toma de decisiones inmobiliarias de carácter estratégico mediante un completo análisis de las distintas alternativas posibles.

Arquitectura Desarrollamos 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.

Urbanismo Realizamos un análisis riguroso y objetivo del mercado inmobiliario para poder aportar a nuestros clientes información de la situación real en cada uno de los sectores ayudándoles así a tomar las decisiones más acertadas en cada momento.

Valoraciones y Tasaciones Las valoraciones son una parte crucial en la toma de cualquier decisión financiera, ya sea por parte de bancos, compañías inmobiliarias, inversores, gestores de fondos, o incluso para el propio balance interno de las empresas.

Corporate Finance Asesoramos 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.

Facility Management Nuestro objetivo último es ofrecer al inquilino una gestión técnico-inmobiliaria de todos los servicios y proveedores que necesiten dentro de su entorno de trabajo, todo ello, reforzando el confort del inquilino dentro de su propia oficina a través de nuestro gestor de incidencias y necesidades.

Hoteles Aportamos un asesoramiento experto en todo tipo de activos, proyectos y segmentos de negocio del sector hotelero, mediante soluciones que combinan el expertise inmobiliario, hotelero, técnico y financiero, tanto durante el ciclo de promoción de un proyecto hotelero como en la explotación del mismo.

Residencial Trabajamos junto a promotores, propietarios y fondos de inversión en las diferentes fases del ciclo de vida de un producto residencial, desde la realización de planes de viabilidad de suelos para su desarrollo hasta la venta de viviendas, tanto unidad a unidad al cliente final como portfolios a fondos de inversión distress

03

Principios del Pacto Mundial

03

Principios del Pacto Mundial y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Partiendo del esquema inicial que ofrece el modelo del Pacto Mundial (UNGC), se ha realizado un análisis de riesgos e impactos asociados a los Derechos Humanos que ha permitido confirmar que continuamos con un **nivel general de riesgo** es bajo dado el entorno socioeconómico y legal en el que opera Savills España.

El modelo del Pacto Mundial consta de **10 Principios agrupados en 4 áreas temáticas**:

- **Derechos Humanos:** incluye los dos primeros Principios que hacen referencia al respeto de la Compañía por los Derechos Humanos fundamentales, así como a la no complicidad en la vulneración de los mismos.
- **Laboral:** cuatro Principios relacionados con el respeto de los Derechos Humanos en el ámbito laboral.
- **Medio Ambiente:** comprende tres Principios que se enmarcan dentro de la promoción de entornos saludables y sostenibles bajo un enfoque preventivo y de fomento del uso de las nuevas tecnologías.
- **Anticorrupción:** el último Principio versa sobre las medidas contra la corrupción y el fomento de la actuación íntegra y responsable.

Los Principios por lo tanto, parten de la idea de que todas las empresas deben respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente y deben así mismo poner acciones en marcha para integrar los derechos humanos en su modelo de negocio y respetarlos.

Los Principios, son, por lo tanto, la base para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** establecen un marco formado por 17 objetivos y 169 metas, mediante las cuales las empresas los estados, y la sociedad civil y pueden guiar y medir sus contribuciones al desarrollo sostenible permitiendo a las empresas tener un rol protagonista en la consecución del desarrollo sostenible.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son los siguientes:

1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
2. Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible.
3. Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos y todas en todas las edades.
4. Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.
5. Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.
7. Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.
8. Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.
9. Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.
10. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos.

11. Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
12. Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenibles.
13. Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
14. Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible.
15. Proteger, restaurar y promover la utilización sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de la tierra, y frenar la pérdida de diversidad biológica.
16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
17. Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.

En los siguientes apartados de este Informe se expondrán los resultados del diagnóstico relacionados con las cuatro áreas identificadas en los Principios Rectores junto con la identificación de aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible que están relacionados con el núcleo de nuestro negocio y que nos permiten establecer metas para la consecución de estos.

A continuación, se describen las acciones implementadas, los resultados obtenidos y las líneas de progreso realizadas por la Compañía en el 2021 y las que se marca para el ejercicio 2022.



Derechos Humanos- Objetivos de Desarrollo Sostenible

Derechos Humanos:

PRINCIPIO 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

PRINCIPIO 2

Las empresas deben asegurarse de que nos con cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Objetivos de Desarrollo Sostenible:

ODS 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo

ODS 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos

ODS 8. Fomentar el crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos

ODS 16. Paz Justicia e Instituciones Sólidas

Nuestras políticas y sistemas

Códigos externos de Conducta ética

Savills España apoya y respeta los Derechos Humanos fundamentales recogidos en la Carta Internacional de los Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

Es por ello por lo que reforzamos nuestro compromiso con la adhesión a diversos Código de Conducta externos y Objetivos de Sostenibilidad, como son:

- **Pacto Mundial de Las Naciones Unidas (Iniciativa Global Compact)**
Como signatarios del Pacto Mundial nos comprometemos a alinear nuestra estrategia con los 10 Principios que componen este Pacto, actuando con integridad y responsabilidad y respetando los diferentes marcos legales establecidos para crear entornos favorables que hagan nuestro negocio sostenible.
- **RICS - Royal Institution of Chartered Surveyors**
Desde 2011 Savills España está vinculada a esta institución de ámbito inmobiliario que garantiza la ética y excelencia en el sector a nivel mundial. Actualmente contamos en nuestra plantilla con 27 empleados MRICS (Member of the Royal Institution of Chartered Surveyors) y 2 FRICS.

- **Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS)**
Savills España como signatario del Pacto Mundial es una empresa comprometida con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que guiarán nuestra actividad empresarial en los años venideros para contribuir con nuestras actuaciones a la causa de la sostenibilidad.

Política de Prevención de Riesgos Laborales

El grupo Savills España consciente de la importancia de garantizar la Seguridad y Salud de sus trabajadores, establece su Política de Prevención de Riesgos Laborales conforme a los siguientes principios con el objetivo de cumplir con los requisitos de la **Ley 37/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)**:

- Asumimos la Prevención de Riesgos Laborales como una actuación a integrar en el conjunto de actividades y decisiones que se desarrollan.
- Entendemos la Prevención de Riesgos Laborales bajo un modelo interdisciplinar encaminado a evitar daños a la salud y mejorar la calidad de vida de nuestros empleados.
- La dirección de Savills España es la máxima responsable de cumplir, vigilar e informar al respecto de las políticas de prevención de riesgo.

Para llevar a término estos principios, Savills España asume los siguientes compromisos:

- Continuaremos con nuestro compromiso de alcanzar el más alto nivel de Seguridad y Salud en el trabajo mediante el cumplimiento de la legislación vigente.
- Continuaremos revisando las normas y procedimientos periódicamente de acuerdo con su adaptación al progreso técnico.
- Continuaremos adoptando los medios necesarios para identificar, evaluar y controlar los posibles riesgos.
- Continuaremos facilitando la suficiente y adecuada formación e información a todos los empleados.
- Continuaremos fomentando la participación y el derecho de consulta de los empleados a través de los cauces legalmente establecidos.

Savills España organiza su actividad preventiva bajo un modelo de Servicio de Prevención Ajeno que se encarga de realizar la Planificación Preventiva, la vigilancia de la salud de los empleados y la auditoría y corrección de las posibles desviaciones encontradas.

Política de Protección de Datos de Carácter Personal y Confidencialidad de la información

Savills España está comprometida con la protección de los datos de carácter personal y por ello cumple escrupulosamente con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales así como con el Reglamento Europeo (EU) 2016/679, del Parlamento y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta

al tratamiento de datos personales en las que se recogen las medidas de índole técnica y organizativa necesarias para garantizar la protección, confidencialidad, integridad y disponibilidad de los recursos afectados por lo dispuesto en las citadas normativas.

Asimismo, nuestro Código Ético y Conducta, dentro del Capítulo Principios Operativos del Negocio, cita en su **Artículo 6.11- Manejo de la información e Información Privilegiada**: *"Cuidamos, controlamos y protegemos los datos personales, la información confidencial y la información privilegiada a la que tenemos acceso, razón por la cual evitamos su divulgación o filtración indebida, ..."*

Por ello, todos los empleados de Savills España al iniciar su relación laboral con la Compañía firman anexos adicionales a sus contratos de trabajo en los que se refleja la obligatoriedad de respetar y cumplir esta normativa, asimismo se imparten sesiones formativas sobre las políticas internas y anualmente, a la totalidad de la plantilla se imparten sesiones formativas en las que se da formación relativa a este ámbito.

Proyectos y acciones en 2021

En la siguiente tabla figuran los proyectos emprendidos en 2021. Se indica también su estado a la fecha de elaboración de este informe y los resultados obtenidos tras su implantación.

Proyecto	Objetivo/Descripción	Estado	Resultados Obtenidos
Actualización del Código Ético	Actualización de nuestro Código Ético en el que se recogen y amplían los principios que guiarán nuestra conducta en la empresa	Finalizado	Como cada año, se ha llevado a cabo la actualización del Código Ético y se ha puesto a disposición de todos los empleados de Savills España, así como se ha entregado un ejemplar físico a los empleados de nuevo ingreso. Entrada en vigor de la actualización, inmediata. El Código se encuentra disponible en nuestra página web para los clientes, proveedores y empleados
Compliance	Adecuación a la nueva normativa en protección de datos	Finalizado	Adaptación y adecuación en la protección de los datos de carácter personal
Compliance	Compliance se enfoca a supervisar el cumplimiento de políticas y procedimientos en materia de Corrupción, GDPR/ LOPD, Código Ético, Blanqueo de Capitales, Corporate Defense	Recurrente	Área puesta en marcha, en constante supervisión y actualización de políticas en materia de Corrupción, GDPR/LOPD, Código Ético, Blanqueo de Capitales, hoy en día no se han recibido denuncias por incumplimiento de estos temas. Se aprueba la Política de Acoso. Políticas en continua adaptación a las necesidades de la Compañía

Líneas de progreso para 2022

A continuación, se desglosan las principales líneas de trabajo en materia de Derechos Humanos en 2022:

- Mantener en constante vigilancia y modificación nuestras políticas relacionadas con Derechos Humanos.
- Formar a todos los empleados y a nuevas incorporaciones en todos los temas del Código Ético.
- Seguir renovando nuestra acreditación como empresa certificada RICS.
- Mejorar la gestión de documentación relativa a PRL de empleados.
- Establecer acuerdos marco con proveedores que incluyan el requisito de adhesión a nuestro Código Ético y políticas internas de actuación.

Resultados clave

INDICADOR GRI	HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	
Resultado	Comentario		
0	No se ha producido ninguna denuncia por discriminación		
INDICADOR GRI	LA7	Índices de siniestralidad	
Resultado	Comentario		
Nº accidentes laborales mortales	0	Sin accidentes mortales en 2021	
Nº accidentes laborales con baja	4	De los 4 accidentes con baja de 2021, 2 han sido accidentes in itinere	
Nº jornadas perdidas por accidente laboral	148 jornadas perdidas en total para los 4 accidentes		

INDICADOR GRI	PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y seguridad
Resultado	Comentario	
N/A	Por la naturaleza de nuestros servicios este indicador no es de aplicación ya que no pueden generar problemas de seguridad y/o salud	

INDICADOR GRI	PR8	Número total de reclamaciones en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes
Resultado	Comentario	
0	No se ha producido ninguna reclamación de clientes relativa a la confidencialidad de sus datos	

Entorno laboral

Derechos Humanos:

PRINCIPIO 3

Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

PRINCIPIO 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

PRINCIPIO 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Objetivos de Desarrollo Sostenible:

ODS 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.

ODS 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

ODS 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

ODS 5. Lograr la igualdad entre los géneros, y empoderar a todas las mujeres y niñas.

ODS 8. Fomentar el crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenible.

Nuestras políticas y sistemas

Libertad de asociación y negociación colectiva

En Savills España velamos porque los derechos laborales se cumplan estrictamente, respetando todos los requisitos legales contemplados en el ordenamiento jurídico español y manteniéndonos libres de sanciones con organismos de Trabajo y Seguridad Social. Estamos adscritos al Convenio de Oficinas y Despachos que regula las condiciones laborales para toda nuestra plantilla.

Nuestro Código Ético también refleja nuestro compromiso en este sentido en el Artículo 3 – Deberes y Obligaciones de la Empresa con los Empleados: "*La empresa*

garantizará el cumplimiento de los derechos de los empleados en todos los aspectos de su relación laboral y denunciará las prácticas que los menoscaben o conculquen".

Diversidad e igualdad de oportunidades

Fomentar un entorno de trabajo diverso e inclusivo nos permite mantener un clima positivo en la Organización, aumentar la creatividad, tener mayores niveles de eficiencia e innovación y potenciar el atractivo de nuestra marca empleadora. En el año 2020 creamos nuestro plan de igualdad entre hombres y mujeres con una batería de más de 30 medidas para poner en marcha durante los siguientes 4 años.

Durante el año 2021 hemos trabajado en la actualización de nuestro plan de igualdad a la normativa vigente, entre otras, hemos realizado una valoración de los puestos de la Compañía para poder analizar de forma más exhaustiva si existen brechas salariales por razón de género, asegurando nuestro compromiso para erradicar la discriminación en los casos que existiera y favorecer la igualdad entre géneros, poniendo los medios humanos y materiales para que la igualdad sea una realidad en la Empresa.

Además, hemos añadido nuevas medidas a nuestro plan de igualdad para dar respuesta a la actualización del diagnóstico.

A través de este plan manifestamos nuestro compromiso en el establecimiento de acciones que nos hagan llevar la Igualdad al día a día de toda la plantilla y a la sociedad en general, incidiendo en las áreas que desde la organización podemos desarrollar: acceso al empleo, conciliación de la vida familiar y laboral, promoción y formación, retribución, bienestar y salud laboral y comunicación y lenguaje inclusivo.

Aunque no existe una Política Antidiscriminación vigilamos y Promovemos prácticas en materia laboral que eviten cualquier tipo de discriminación tanto en nuestros procesos de reclutamiento y selección, como en los de promoción profesional y organización del trabajo no realizando discriminación por razones de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo, preferencia sexual, origen social o étnico, estado civil, afiliación política, incapacidad física o cualquier otra situación legalmente protegida. Además, se ha realizado una formación específica para el equipo de Recursos Humanos en la detección de sesgos inconscientes y liderazgo inclusivo.

Contamos con una plantilla compuesta por un 54,68% de mujeres y un 45,32% de hombres, encontrándose estos datos dentro de los criterios de paridad recomendados (60/40). En cuanto a diversidad de nacionalidad, tenemos empleados de 18 nacionalidades diferentes. La edad media de la plantilla es de 38,95 años y la distribución de esta según edad se distribuye de la siguiente manera: un 25% el rango de edad de *hasta 30 años*, un 33% el rango de edad de *31 a 40 años*, un 32% el rango de edad de *41 a 50 años* y un 10% el rango de más de 50 años. En todos los grupos contamos con una representación de mujeres con porcentajes cercanos a la distribución global.

En nuestro Código Ético establecemos de manera estricta una política de cero tolerancias a cualquier tipo de discriminación, sea cual sea y por cualquier motivo. De la misma forma, establecemos fuertes sanciones a quien viole dichos principios.

Participación de los empleados y comunicación

La participación de los empleados es una de las cuestiones a las que Savills España presta mayor atención.

- Desde la Alta Dirección se promueven reuniones de carácter periódico con los mandos intermedios en los que se les mantiene informados y al día de la estrategia de la Compañía, resultados y novedades que pueden afectar al desarrollo y consecución de los objetivos de negocio.
- Asimismo, una vez al año se reúne a toda la plantilla para hacerles partícipes de los resultados anuales logrados y de los objetivos y retos de cara al próximo ejercicio.

De cara a las nuevas incorporaciones se organizan Desayunos de Bienvenida cuyo objetivo no es sólo acercar la Organización a los recién llegados, sino también favorecer la comprensión de la Cultura, Misión y Valores Corporativos acelerando de esta manera el proceso de adaptación de los nuevos profesionales de Savills España.

Conscientes de la importancia del diálogo con nuestros grupos de interés, hemos establecido diferentes canales y herramientas que nos permiten mantener y fomentar nuestros vínculos con ellos:

Empleados

Actualmente existe un grupo de trabajo para alinear la estrategia de responsabilidad social de Savills España con los objetivos de desarrollo sostenible, integrándolos en la cultura de la empresa.

Identificamos aquellos objetivos relacionados con el núcleo de negocio, para trabajarlos prioritariamente.

Este posicionamiento también incluye el establecer una estrategia para desarrollar alianzas con otros actores.

El objetivo es medir el progreso del cumplimiento de los ODS, incluyendo la dimensión de alianzas e incluir los objetivos de desarrollo sostenible en nuestra actividad diaria, reflejando todo ello en la memoria de sostenibilidad.

Cubrimos el ODS #4: Educación de calidad

- Fomentamos la educación de calidad con la formación exclusiva de nuestros empleados más jóvenes por parte del Comité de Dirección a través de nuestro Máster Interno.

Cubrimos el ODS #5: Igualdad

- Reflexionamos en el "Día Internacional de la Mujer" sobre la igualdad de género en el sector inmobiliario junto a nuestro COO, nuestra directora de RRHH, nuestra CEO en Barcelona y un grupo de empleados (Contenido exclusivamente interno para empleados)
 - <https://www.youtube.com/watch?v=MprnD5CKdIs>

Intranet corporativa

- Aloja todos los documentos actualizados disponibles sobre:
 - PRL
 - Compliance
 - Formación
 - Solidaridad
 - Acciones internas
 - Salud
 - Bienestar
 - Acción social
 - Memoria RSC

- Correo electrónico dedicado únicamente a la recepción de denuncias, quejas, recomendaciones o cualquier tipo de comunicación en materia de LOPD, Código Ético, Corrupción y Sobornos, Blanqueo de Capitales, Ética, Conflictos de Interés, Regalos, Desvío de Oportunidades de Negocio, Manejo de la Información e Información Privilegiada, Canal de Denuncias, Política de Acoso y demás temas relacionados con Compliance: compliance@savills.es
- Boletín interno semanal llamado "Comunicando" y enviado los viernes con noticias de la actualidad sobre la Compañía.
- Revista digital anual ANSWERS para clientes y empleados que cubre el análisis del 2020 y las perspectivas del 2021-2022 desde múltiples puntos de vista locales e internacionales.
 - <https://answers.savills-aguirrenewman.es/#page=1>

Clientes

Para ayudar a las empresas de nuestro sector hemos creado una zona en nuestra web corporativa en la que cubrimos múltiples temáticas desde distintos puntos de vista donde involucramos a nuestros clientes.

<https://www.savills-aguirrenewman.es/landing-pages/covid-19.aspx>

A través de acciones de e-mail Marketing segmentadas y por medio de nuestros perfiles corporativos en redes sociales compartimos todos estos contenidos diariamente vía Instagram, Twitter, LinkedIn y YouTube.

Cubrimos el ODS #3: Salud y bienestar

- Para fomentar la salud y el bienestar de las personas hablamos sobre como ayudar a superar estos momentos analizando el comportamiento desde la neurociencia con una conversación entre nuestro CEO Jaime Pascual-Sanchiz y Marta Romo, experta en neurociencia y LinkedIn TOP100 influencers.
 - <https://www.youtube.com/watch?v=IGpo4NmQyVM>
- Conversamos con expertos en cómo integrar el bienestar en el trabajo en todos los ámbitos.
 - <https://www.savills-aguirrenewman.es/eventos/savillstalks-now-at-the-office.aspx>
- Analizamos estos 100 días desde la fecha que se decretó el Estado de Alarma.
 - <https://www.savills-aguirrenewman.es/eventos/savillstalks-100.aspx>

Cubrimos el ODS #9: Industria, Innovación y estructura

- Para ayudar a las empresas incipientes, tratamos la temática sobre cómo están viviendo las start-ups la situación actual y cómo afrontan el futuro próximo.
 - <https://www.savills-aguirrenewman.es/eventos/savillstalks-at-home-14.aspx>

Cubrimos el ODS #11: Ciudades y Comunidades sostenibles

- Con el objetivo de promover y contribuir al desarrollo de ciudades y comunidades sostenibles conversamos con expertos en cómo adaptar los inmuebles a la situación actual y futura.
 - <https://www.savills-aguirrenewman.es/eventos/savillstalks-at-home-12.aspx>

Trabajo infantil y trabajo realizado bajo coacción

Debido a la naturaleza de nuestro negocio y el entorno socioeconómico y legal en el que opera nuestra Compañía podemos afirmar que tanto el trabajo forzoso como el trabajo infantil no son factores de riesgo para nuestra actividad.

El Estatuto de los Trabajadores establece la imposibilidad de contratar laboralmente a menores de 16 años. En este sentido, en Savills España el 100% de nuestros contratos los realizamos a personas mayores de edad.

De igual manera la normativa vigente a la que se somete la empresa da también cobertura a todos los trabajadores frente a cualquier tipo de coacción ejercicio de la fuerza contra cualquier persona en el ámbito laboral.

Proyectos y acciones 2021

En la siguiente tabla figuran los proyectos emprendidos en 2021, su estado a la fecha de elaboración de este informe y los resultados obtenidos tras su implantación.

Proyecto	Objetivo/Descripción	Estado	Resultados Obtenidos
Formación de los empleados	Capacitar a nuestros empleados, tanto de forma presencial como a través de nuestra plataforma online de formación, en habilidades y competencias técnicas	Recurrente	9.573 horas de formación en 2021
Renovación membresía RICS	Como cada año se renueva la certificación como empresa RICS y la de los empleados acreditados	Recurrente	Certificación renovada
Real Estate Bootcamp	Apoyar a los principales players del sector inmobiliario en el desarrollo de las capacidades que necesitan sus equipos	Recurrente	30 empresas formadas
Mesa redonda sobre el papel de la mujer en el sector inmobiliario	Asegurar nuestro compromiso con la igualdad de derechos de todas las personas independientemente de su género	Finalizado	Concienciación de la importancia de la diversidad de género
Programa de desarrollo de la	Participación en el programa para ayudar en el desarrollo de los empleados con alto potencial de la Compañía	Recurrente	Una persona formada junto con personas de distintos sectores y empresas

Fundación Transforma España			
Formación en prevención de riesgos laborales	Formación a la totalidad de la plantilla para la prevención de riesgos laborales	Finalizado (Iniciativa continua)	Se forma a todo nuevo empleado en la prevención de riesgos laborales.
Valoración de puestos	Establecer un criterio homogéneo que permita realizar comparativas entre puestos y facilite la detección de brechas si existieran	Finalizado	Puestos valorados Nueva auditoría salarial en base a valoración de puestos.

Líneas de progreso para 2022

A continuación, se desglosan las principales líneas de trabajo en materia de Derechos Humanos en 2022:

- Asegurar nuestro compromiso con la igualdad mediante el desarrollo de las acciones definidas dentro del plan de igualdad para el año 2022 y realizar las adaptaciones necesarias de dicho plan conforme a la normativa vigente
- Formar a los mandos intermedios en la detección de sesgos inconscientes y liderazgo inclusivo
- Posibilitar la adquisición de nuevos conocimientos que permitan a los empleados competir en un mercado mundial en constante desarrollo mediante el despliegue de acciones formativas de forma continuada durante el año
- Implementar un nuevo modelo de evaluación de desempeño que nos ayude a tener un método más objetivo para el desarrollo y la promoción de empleados
- Desplegar una política de desconexión digital que nos ayude a favorecer la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados
- Lanzar un nuevo proceso de Onboarding que nos ayude a acelerar la adaptación de los nuevos empleados a la Compañía
- Proporcionar un entorno de trabajo seguro, fomentando buenas prácticas y aumentando la conciencia de los hábitos saludables
- Continuar con la actividad de la Fundación Savills Aguirre Newman
- Continuar realizando tanto de manera presencial como online la formación de Compliance a la totalidad de la plantilla.
- Implementar medidas de conciliación de la vida personal y profesional para nuestros empleados
- Lanzar conjuntamente con la Fundación Adecco el Plan Familia, una iniciativa para ofrecer los tratamientos que necesitan los familiares con discapacidad de nuestros empleados
- Continuar fomentando el uso entre empleados de los diferentes canales de comunicación interna, con especial atención al canal de denuncias e información del área de Compliance.
- Potenciar la comunicación externa y mejorar nuestro posicionamiento en Redes Sociales.

Resultados clave

INDICADOR GRI	LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo
Resultado	Comentario	
100%	La totalidad de los empleados está cubierta por un convenio colectivo vigente	

INDICADOR GRI	LA4	Distribución plantilla por tipo de contrato y genero 2021			
Resultado	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Contratos Indefinidos	285	91,05%	232	92,06%	517
Contratos temporales	28	8,95%	20	7,94%	40
Otros	0	0,00%	0	0,00%	0
Total	313	100%	252	100%	565
Comentario					
La plantilla está compuesta en un 55,40% por mujeres y un 44,60% de hombres. Los contratos Indefinidos son mayoría					

MEDIO AMBIENTE

Pacto Mundial de Naciones Unidas: Diez Principios universales

Con la década más crucial de la implementación de los ODS por delante es muy importante tener claro que los objetivos de la Agenda 2030 solo se pueden lograr con el respeto, la protección y el cumplimiento de los derechos humanos.

Los derechos humanos no son solo el camino correcto, sino el camino inteligente para acelerar el progreso hacia un desarrollo más equitativo y sostenible.

En línea con el marco de los Derechos Humanos, el Pacto Mundial de Naciones Unidas es una iniciativa solidaria que busca transformar el sector empresarial en todos los países del mundo. Su objetivo es potenciar un sector privado sostenible y responsable, fomentando que las empresas y organizaciones alineen sus estrategias con los Diez Principios universales.

Estos principios están relacionados con los derechos humanos, el medioambiente, la lucha contra la corrupción y el trabajo. Asimismo, cuenta con el mandato de la ONU de sensibilizar al sector privado sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Principios universales medio ambientales

PRINCIPIO 7

Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

PRINCIPIO 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los ODS reflejan gran parte del marco de los Derechos Humanos. Cada Objetivo de Desarrollo Sostenible, ya sea por buscar erradicar el hambre, prevenir enfermedades, proporcionar agua limpia o impulsar la acción climática, o bien por centrarse en garantizar la paz o el trabajo decente, todos son simultáneamente una reivindicación de los Derechos Humanos.

Con el objetivo de contribuir a la Agenda 2030, Savills está utilizando los ODS como base para alcanzar sus objetivos. Después de un análisis cuidadoso de los ODS, nuestros grupos de interés, nuestra estrategia y política ESG, Savills se está enfocando especialmente en 5 Objetivos donde puede brindar mejores oportunidades y minimizar los riesgos a través de sus actividades y estrategia corporativa:

ODS 9: Industria innovación e infraestructura

ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles

ODS 12: Producción y consumo responsable

ODS 13: Acción por el clima

ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos

Nuestras políticas y sistemas

Política Global de Sostenibilidad

La gestión medioambiental está incluida en la Política Global de Sostenibilidad, de la que emanan una serie de principios y actuaciones que se recogen en la estrategia de la Compañía.

Desde la sede central de Castellana 81, se definen las líneas maestras de actuación en materia de medioambiente. Éstas, a su vez, se concretan en diversas acciones o proyectos, que contribuyen a que las sedes y los negocios disminuyan su impacto medioambiental e integren el respeto y la protección del entorno natural en su actividad diaria, siempre desde un punto de vista global de compañía.

Asimismo, se lleva a cabo un intercambio continuo de experiencias entre las diferentes áreas de negocio que integran Savills, así como en los proyectos y operaciones de nuestros clientes, para poder transferir y extender las mejores prácticas detectadas sostenibles.

Triple enfoque medioambiental

En Savills asumimos nuestro compromiso con el medioambiente bajo un triple enfoque: el de la mejora continua de nuestras prácticas internas, el de la elaboración de artículos de difusión sobre la sostenibilidad aplicada al Real Estate y el del asesoramiento a nuestros clientes en materia medioambiental.

- Mejora continua de nuestras prácticas internas
- Uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente
- Informe anual de la Huella de Carbono

ODS. Objetivos de Desarrollo Sostenible

El año 2021, a pesar de su singularidad, destaca por haber seguido llevando a cabo un acercamiento a nivel compañía hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A continuación, se desarrollan los resultados del diagnóstico del área de medio ambiente describiendo las acciones implementadas, resultados obtenidos y líneas de

progreso en el ejercicio 2021 junto con la indicación a las diferentes estrategias llevadas a cabo en la compañía que se engloban en los siguientes ODS:

- o Contribución al ODS 9. Industria innovación e infraestructura
- o Contribución al ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles
- o Contribución al ODS 12. Producción y consumo responsable.
- o Contribución al ODS 13. Acción por el clima.
- o Contribución al ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.



Contribución al ODS 9. Industria innovación e infraestructura



"La industrialización inclusiva y sostenible, junto con la innovación y la infraestructura, pueden dar rienda suelta a las fuerzas económicas dinámicas y competitivas que generan el empleo y los ingresos. Estas desempeñan un papel clave a la hora de introducir y promover nuevas tecnologías, facilitar el comercio internacional y permitir el uso eficiente de los recursos".

Uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Durante el último año se ha continuado con el desarrollo de iniciativas y políticas apoyadas en la utilización de tecnologías más amigables con el medio ambiente. Tales como:

- o Utilización intensiva de plataformas y entornos de trabajo colaborativos (sistemas de videoconferencia, acceso remoto vía web, etc.)
- o Utilización de centros de impresión optimizada
- o Utilización de entornos web para el intercambio de documentación con clientes

Contribución al ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles



"La rápida urbanización está dando como resultado un número creciente de habitantes en barrios pobres, infraestructuras y servicios inadecuados y sobrecargados (como la recogida de residuos y los sistemas de agua y saneamiento, carreteras y transporte), lo cual está empeorando la contaminación del aire y el crecimiento urbano incontrolado."

En lo relativo al ODS 11 por parte del Grupo Savills se llevan a cabo las siguientes acciones:

- **Asesoramiento a nuestros clientes en proyectos de sostenibilidad y medio ambiente**

Durante el año 2021 se han llevado a cabo numerosos proyectos de asesoramiento a grandes clientes en materia de sostenibilidad y medio ambiente: certificaciones energéticas, evaluaciones de sostenibilidad, asesoramiento en la consecución de certificaciones de sostenibilidad, salud y bienestar y eficiencia energética como lo son LEED, BREEAM WELL y todas aquellas certificaciones innovadoras en las que el grupo está a la vanguardia para asesorar de manera informada a los clientes. Algún ejemplo es: Well Health and Safety, WIRED, RESET. Otro aspecto importante es el soporte al cliente en la obtención de ayudas por parte de los organismos públicos para mejorar su eficiencia energética.

Con respecto a esta asesoría y proceso continuo de acompañamiento a los clientes, podemos constatar lo siguiente:

- Los inversores están orientados hacia empresas que invierten en Sostenibilidad. La sensibilidad del consumidor está cambiando.
- Existe una demanda e interés continuo y creciente de los clientes por la certificación WELL para mejorar la calidad de los espacios y calidad del aire interior. Hasta un 35% más. El interés es creciente y se le da tanto valor que la petición de este tipo de proyectos suele ir ligado a certificaciones de Sostenibilidad como BREEAM o LEED.
- El posicionamiento de LEED se mantiene constante
- Existe una tendencia al alza de clientes a certificar sus inmuebles y patrimonios existentes para dar más valor al patrimonio en el mercado. La tendencia es BREEAM EN USO.
- La relación de ofertas presentadas con respecto a las ofertas ganadas ha sido de aproximadamente un 35%.

- **Elaboración de artículos de difusión sobre sostenibilidad aplicada al Real Estate**

Durante el ejercicio de 2021 la compañía ha participado en la publicación de numerosos artículos relacionados con la sostenibilidad, en diferentes medios de comunicación, incluyendo la página web corporativa. Esto se ha llevado a cabo a través de nuestros profesionales especialistas, los cuales muestran la importancia cada vez mayor de apostar por la sostenibilidad y cómo esta es cada vez más aceptada en el sector del Real Estate:

- Difusión de los diferentes proyectos de éxito certificados en la compañía: LEED, BREEAM EN USO, NUEVA CONSTRUCCIÓN y WELL. Algún ejemplo:
 - Obtención de certificado LEED EBOM Platino v4.1. para el edificio Apolonio Morales 29 en Madrid.
 - Ecoconstrucción. ([Enlace](#))
 - Observatorio Inmobiliario ([Enlace](#))
- Participación de Leyre Octavio en Artículo de Expansión: "Los inmuebles de 2021: flexibles, sanos y seguros" ([Enlace](#)).

- o Presencia de Leyre Octavio en la jornada "Un lugar de trabajo sostenible: hacia un modelo remoto presencia" en el IESE Business School. 26 de abril de 2021. ([enlace](#))
- o Entrevista a Leyre Octavio con Ángel Expósito en la Cadena Cope. ([Enlace](#))
- o Organización de Rehabilitación, un debate organizado conjuntamente con el Observatorio 2030 del Consejo Superior del Colegio de Arquitectos de España (CSCAE) y Savills. Febrero de 2021. ([Enlace](#))
- o Participación de Bárbara Recio en la jornada "La ciudad del futuro hoy: una nueva vivienda para una ciudad". ([Enlace](#))
- o Asistencia al evento "Arquitectura Circular y Sostenible" por parte de Nima Haghighatpour, Patricia Arroyo y Jose Garcia. Diciembre de 2021.

Contribución al ODS 12. Producción y consumo responsable



"El consumo y la producción mundiales (fuerzas impulsoras de la economía mundial) dependen del uso del medio ambiente natural y de los recursos de una manera que continúa teniendo efectos destructivos sobre el planeta".

En lo relativo a la contribución al ODS 12 por parte del Grupo Savills se llevan a cabo dos acciones diferenciadas:

- **Medición anual de los consumos de oficinas**

De manera anual se contabilizan los consumos energéticos de las sedes corporativas con el objetivo de conocer el impacto ambiental derivado de los mismos.

Resultados obtenidos 2021:

Indicador GRI	Unidad	Sede Madrid (Castellana 81)	Sede Barcelona (Avda. Diagonal)	Sede Málaga (Calle Larios)
Consumos energéticos	kWh/año	207.241	90.356	18.544
Ahorros obtenidos respecto al ejercicio anterior (2020)	kWh/año	44.786	-31.216	-1.733
Total consumos energéticos globales 2021	kWh/año	304.303		
Ahorros obtenidos respecto al ejercicio anterior (2021)	kWh/año	11.837		

De manera global nivel España, se ha conseguido una reducción de las emisiones que representa una reducción del 4 % con respecto al año anterior. Si bien el mayor esfuerzo se ha realizado en la sede de Madrid. Hay que incidir de nuevo en lo atípico del año que se está evaluando, ya que la vuelta al trabajo presencia ha incrementado el consumo en determinadas épocas con respecto al año anterior. La sede de Madrid contabiliza importantes ahorros con respecto al año 2020.

- **Mantenimiento de la ISO 14.001:2015 División Arquitectura**

Las áreas de negocio con especial importancia medioambiental (obras en División de Arquitectura), tienen implantado el sistema de Gestión Ambiental ISO 14.001.2015, llevándose a cabo su renovación con carácter anual.

Esto permite a la organización la posibilidad de llevar a cabo un análisis exhaustivo de los procesos y flujos de residuos en las obras, así como de los riesgos e impactos ambientales con los que cuenta la división.

Contribución al ODS 13. Acción por el clima



El cambio climático está afectando a todos los países de todos los continentes. Está alterando las economías nacionales y afectando a distintas vidas. Los sistemas meteorológicos están cambiando, los niveles del mar están subiendo y los fenómenos meteorológicos son cada vez más extremos.

En lo relativo a la contribución al ODS 13 por parte de Savills se llevan a cabo dos acciones diferenciadas:

Informe anual de la Huella de Carbono

La huella de carbono representa la totalidad de gases de efecto invernadero que se emiten a la atmósfera de forma directa o indirecta por un individuo, organización o producto.

El cuantificar la huella de carbono nos permite conocer en qué fase de la actividad genera más emisiones de gases de efecto invernadero y por tanto nos ayuda a priorizar las actuaciones de reducción de su impacto sobre el cambio climático.

Como parte de Savills, y de conformidad con la Ley de sociedades del Reino Unido de 2006 (Informe estratégico e Informes de los directores), Reglamento de 2013, Savills debe informar anualmente sobre las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de las cuales somos responsables.

Para ayudarnos con este requisito de informe, representantes designados en cada país están obligados a ingresar datos específicos de la región en un sistema de software de monitoreo / informes (es decir, Ecométrica).

Los campos de datos clave que los representantes de los países utilizarán son los siguientes:

Sección	Métrica	Fuente de datos
Indicadores de Rendimiento clave	Superficie cubierta - metros cuadrados	Arrendamiento de oficina
Indicadores de Rendimiento clave	Empleados a tiempo completo	Registros de nómina
Edificio	Electricidad - kWh	Facturas de servicios públicos / Propietario Declaraciones

Edificio	Natural Gas – MJ/kWh	Facturas de servicios públicos / Propietario Declaraciones
Edificio	Pérdida de gas refrigerante – kgs	Reportes del servicio de aire acondicionado
Vehículos propiedad de la empresa	Consumo de combustible (por ejemplo, gasolina, diesel, LPG) - litros / distancia recorrida	Libros de registro de vehículos / Informes de flota
Vehículos arrendados por la empresa	Consumo de combustible (por ejemplo, gasolina, diesel, LPG) - litros / distancia recorrida	Libros de registro de vehículos / Informes de flota

Proyectos y acciones: Medición de la Huella de Carbono

De manera anual se realiza el cálculo anual del impacto medioambiental por la generación de Gases de Efecto Invernadero a nivel de compañía.

Resultados obtenidos 2021:

Indicador GRI	Unidad	Sede Madrid (Castellana 81)	Sede Barcelona (Avda Diagonal)	Sede Málaga (Calle Larios)
Emissiones CO2eq debidas a las instalaciones	tnCO2eq	32,5	24,3	4,05
Emissiones CO2eq debidas a los vehiculos de empresa	tnCO2eq	11,08	2,89	8,34
Total emisiones CO2eq	tnCO2eq	43,6	27,2	12,4
Ahorros respecto al ejercicio anterior (2020)	tnCO2eq	32,3	4,5	5,2
Total misiones globales CO2eq 2020	tnCO2eq	83,17		
Ahorros globales obtenidos respecto ejercicio anterior (2020)	tnCO2eq	42,1		

Se ha producido una reducción en las emisiones asociadas a las instalaciones y a la flota de vehículos en las tres sedes de Savills.

Proyectos y acciones: Compra de emisiones de carbono

En el año 2020 se realizó la compra de emisiones de Carbono con el equivalente del consumo durante 5 años de la compañía, por lo que las emisiones del año 2021 están compensadas.

Proyectos y Acciones: Trabajo de visibilidad de los ODS

- Organización de Rehabilitación, un debate organizado conjuntamente con el Observatorio 2030 del Consejo Superior del Colegio de Arquitectos de España (CSCAE) y Savills. Febrero de 2021. ([Enlace](#))



"Para que un programa de desarrollo se cumpla satisfactoriamente, es necesario establecer asociaciones inclusivas (a nivel mundial, regional, nacional y local) sobre principios y valores, así como sobre una visión y unos objetivos compartidos que se centren primero en las personas y el planeta."

Contribución al ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

Mejora continua de nuestras prácticas internas:

Orientamos nuestra actividad hacia el respeto por el entorno, comprometiéndonos a desarrollar nuestro negocio promoviendo la sensibilización medioambiental entre nuestros profesionales.

Nos esforzamos continuamente por ser más eficientes en el consumo de recursos y minimizar el impacto ambiental que generamos, lo cual se materializa en los distintos proyectos y acciones que llevamos a cabo.

Líneas de progreso para 2022

A continuación, se desglosan las principales líneas de trabajo en materia de sostenibilidad y medio ambiente en 2022:

- Continuar con la implantación del Sistema de Gestión Ambiental en la división de Arquitectura de acuerdo a la norma UNE-EN ISO 14001 y la extensión del alcance de la ISO 14001 con carácter general a la compañía. Estudiar viabilidad de implantación de línea base de residuos que se reciclan al final de su vida útil.
- Continuar con la mejora de la política de compras dando prioridad a la contratación de proveedores sostenibles.
- Estudiar una política de implantación de mejora en la descarbonización de la compañía, estudiar diferentes acciones que se pueden llevar a cabo, algunos ejemplos:
 - Intentar uso de flota de coches que implemente economía circular
 - Implementar campañas a los empleados por sensibilización del uso del transporte público
 - Fomentar concienciación del desecho de productos de un solo uso (vasos, tazas, desechables) y promover vías alternativas.
 - Campañas de sensibilización en vida saludable
- Promover una mayor conciencia ambiental entre nuestros empleados:
 - Campañas reciclaje, invitando asociaciones relevantes, ejemplo: EcoAlf
 - Fomento de iniciativas de reciclaje y sensibilización con el medio ambiente: Reforesta (asociación que planta árboles en zonas degradadas).
 - Fomento de formatos digitales en vez de físicos, etc.
- Promover una mayor sensibilización en temas de Responsabilidad Social Corporativa y Equidad Social:
 - Colaboración o experiencias con ONGs,
 - Empoderamiento y liderazgo en sectores vulnerables

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Objetivo de Desarrollo Sostenible:

ODS 16. Promover sociedades justas pacíficas e inclusivas

ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos

El Grupo Savills España no da cabida a ningún tipo de corrupción empresarial.

Por ello, nuestras políticas internas, así como nuestro Código Ético recoge los principales valores, principios y normas que guían nuestra actividad como empresa y la conducta de todos nuestros empleados.

Nuestro respeto permanente hacia valores como la responsabilidad e integridad aparece reflejado en el **Artículo 6.2 del Código de Ética en concreto en la parte correspondiente a la Corrupción y sobornos** en la que se recoge que *“En el Grupo Savills España está prohibido terminantemente hacer o permitir, directa o indirectamente, pagos indebidos o sobornar a cualquier tercero o autoridad en un esfuerzo por influenciar cualquier decisión que pudiera ayudar a las empresas del Grupo Savills España a obtener o retener algún negocio o ventaja indebida. De igual manera, nos abstenemos de participar en actividades que puedan entenderse como soborno, extorsión o corrupción. El equipo del Grupo Savills España, antes de dar o recibir algún regalo, atención o cualquier objeto de valor a alguna autoridad o de cualquier proveedor o cliente, debe acudir al Área de Compliance del Grupo Savills España, ya que estos actos podrían llegar a significar implícita o explícitamente sobornos o actos de corrupción.”*

Procedimiento relativo a posibles conflictos de interés

Savills España se debe a sus clientes, y a la confianza que depositan cada día en nosotros. Esta confianza sólo se puede explicar por la posición de independencia y profesionalidad que nos permite ofrecer en todo momento un servicio de asesoramiento inmobiliario altamente objetivo e imparcial.

Precisamente, con el objeto de prestar el mejor de asesoramiento a nuestros clientes así como para evitar situaciones conflictivas y cumplir con normativa aplicable, Savills España tiene implantados procesos internos de actuación para evitar situaciones que puedan ocasionar un conflicto de interés, en concreto, la organización cuenta con un procedimiento interno para el chequeo de conflicto de interés en aquellas áreas que puedan entrañar mayor riesgo (Divisiones de Agencia, Consultoría e Inversiones). En dicho procedimiento se detalla la manera en la que cualquier empleado puede chequear si la prestación de un servicio a un determinado cliente puede comprometer por cualquier motivo o circunstancia la independencia de su criterio.

Asimismo, se regula en políticas internas del Grupo los procesos de actuación para evitar conflictos de interés con proveedores y colaboradores, así como en el caso de empleados dentro de la organización.

Política de Prevención de Blanqueo de Capitales

Savills España cumple en todo momento con lo dispuesto en la normativa vigente de Prevención de Blanqueo de Capitales, en concreto con Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y posteriores Reales Decretos. En concreto, entre dichas obligaciones constan las siguientes:

- Obligación de conocer a su cliente y obtener la información necesaria sobre su identidad y actividad económica y profesional.
- Obligación de comunicar al SEPBLAC cualquier operación sospechosa que presente indicios de ser constitutiva de blanqueo de capitales.
- Obligación de obtener de clientes información suficiente sobre su identidad y actividad económica o profesional.
- Obligación de establecer procedimientos de control interno y comunicación.
- Obligación de formar a sus empleados en cuestiones relativas a la prevención del blanqueo de capitales.

A efectos de dar cumplimiento a dichos deberes, Savills España ha desarrollado un procedimiento que regula todos los mecanismos de control y que establece las pautas y directrices que deberán seguir tanto la Compañía como sus empleados y directivos para cumplir, en el marco de su operativa ordinaria, con las obligaciones materiales que impone la normativa (política de admisión de clientes, identificación, examen de operaciones, etc.).

Dicho procedimiento forma parte del código Ético y de políticas internas de Savills España siendo obligatorio su conocimiento y cumplimiento para todos aquellos empleados y directivos relacionados con los clientes y/o sus operaciones, accediendo al mismo a través de la intranet corporativa y siendo debidamente informados e instruidos sobre la materia.

Política de Protección de Datos de Carácter Personal

El Grupo Savills España está comprometido con el respeto y cumplimiento en la protección de los datos de carácter personal, por ello, la organización ha adoptado todos los mecanismos necesarios para el correcto tratamiento de estos de acuerdo con la normativa vigente.

Tanto el Código de Ética como las políticas internas de actuación, recogen el compromiso de la organización y los procedimientos implantados que hacen que los datos de nuestros clientes, proveedores, colaboradores y empleados se gestionen y traten de manera correcta.

Confidencialidad de la información

Nuestro Código Ético recoge las obligaciones que todos los empleados de la Compañía deben aceptar como requisito previo e indispensable para desarrollar cualquier actividad. En concreto recoge en su **Artículo 6.11. el Manejo de la**

Información e Información Privilegiada, el Código señala como deberes de los empleados: *“Consideramos que la obtención y buen uso de la información es primordial, por lo que su administración y manejo debe ser responsable, seguro y apegado al marco regulatorio.*

Somos conscientes de que la obligación que tenemos de cuidar y controlar la información privilegiada y confidencial de las empresas que conforman al Grupo SAN, así como los datos personales de su equipo, prevalece aun después de terminar nuestra relación laboral con cualquiera de ellas.”

Proyectos y acciones en 2021

En la siguiente tabla figuran los proyectos emprendidos en 2021. Se indica también su estado a la fecha de elaboración de este informe y los resultados obtenidos tras su implantación.

Proyecto	Objetivo/Descripción	Estado	Resultados Obtenidos
Blanqueo de Capitales	Formación mediante curso presencial y obligatorio a todos los empleados de Savills España	Recurrente	La totalidad de los empleados a los que aplica esta política se han formado. La iniciativa sigue vigente y dichas formaciones se realizan con carácter anual.
Blanqueo de Capitales	Impartir sesiones monográficas para el Comité de Dirección sobre aspectos normativos y novedades sobre Blanqueo de Capitales	Recurrente	Las sesiones están impartidas y seguirán realizándose cuando las novedades normativas así lo requieran.
Fortalecimiento de las Políticas Internas	Impartir sesiones de formación a los empleados y/o directores para reforzar la comprensión de estas	Recurrente	La totalidad de los empleados han sido formados e informados sobre las políticas que rigen la actuación del Grupo Savills España.
Fortalecimiento del Código Ético	Fortalecimiento del Código Ético que regula nuestra conducta como empresa y que guía el comportamiento de nuestros empleados	Continuo	El Código Ético se entrega a los nuevos empleados y en la formación anual de Compliance se fortalecen sus principios.
Políticas Internas del grupo Savills	Formación y difusión a la totalidad de los empleados de las Políticas Internas del Grupo Savills. Junto con la formación presencial también se refuerza con formación online	Recurrente	La totalidad de los empleados han sido formados e informados sobre las políticas que rigen la actuación del Grupo Savills España.
Pacto Naciones Unidas y ODS	Formación Anual en todos los temas relacionados con Compliance a la totalidad de la plantilla.	Recurrente	La totalidad de los empleados han sido formados e informados sobre el Pacto de Naciones y los ODS

Presentación Plan de Negocio	Poner en conocimiento de los empleados las líneas a seguir en el Plan de Negocio marcado	Recurrente	La totalidad de los empleados son informados sobre los objetivos de negocio, las políticas, Pacto de Naciones y nuevos ODS
Canal de Denuncias	Todo empleado es formado sobre la existencia del Canal de Denuncia, su correcto uso y el proceso de funcionamiento, así como sobre los derechos del denunciante y denunciado.	Recurrente	La totalidad de los empleados han sido formado e informado sobre este medio de comunicación.
Participación en el Onboarding de los nuevos empleados	Todo nuevo empleado recibe al entrar en la Compañía una formación de Compliance en la que se les hace partícipes de las políticas del Grupo y la manera de cumplirlas, así como de las personas y departamentos a los que acudir en caso de tener cualquier consulta.	Recurrente	Aplica a la totalidad de los nuevos empleados. Se realizan de manera periódica.

Resultados clave

INDICADOR GRI	S03	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización
Resultado	Comentario	
100%	Formación Presencial: Formación presencial realizada hasta el primer trimestre. Se completó la formación en formato online en directo	
100%	Formación online: La totalidad de los empleados está formada en esta materia	
100%	Formación presencial: Formación presencial realizada hasta el primer trimestre. Se completó la formación en formato online en directo	
INDICADOR GRI	S04	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción
Resultado	Comentario	
0	No se ha producido ninguna denuncia por corrupción ni interna ni externa	

Líneas de progreso para 2022

- Mantener actualizados y en vigor los diferentes procedimientos internos de control asociados a la lucha contra la corrupción.
- Fortalecer el Código Ético y formar a los empleados sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción.
- Difundir la política de corrupción, regalos y compras con el objetivo de reducir los riesgos vinculados a estos temas.
- Implementar nuevas herramientas que faciliten las actuaciones para reducir los riesgos vinculados a estos temas.
- Seguir transmitiendo y formando sobre los Principios y ODS, creando cultura y ayudando a su implantación en la sociedad.

Anexo I

Publicaciones destacadas del Grupo Savills España durante el 2021

- **Notas de prensa y artículos en diferentes medios de comunicación**

ENERO

- NP: España se mantiene en 2021 entre las mejores opciones de inversión junto a los principales mercados europeos, según Savills.

FEBRERO

- NP: Castellana 92, pionero en sostenibilidad al obtener el primer certificado LEED versión 4.1 en España.
- NP: El Observatorio 2030 del CSCAE y Savills España llevan a debate en Rehabilitación las propuestas del sector de la edificación para impulsar la financiación sostenible.
- NP: Savills España certifica el primer LEED EBOM Platino v4.1 de Europa y alcanza la mayor puntuación obtenida por un inmueble en España para edificio existente.

MARZO

- Reportaje en El Inmobiliario mes a mes: El 40% de las patrimonialistas de oficinas y grandes empresas ya invierte en sostenibilidad. Declaraciones de Raúl Calvo.
- NP: Savills España cierra la venta de la antigua fábrica de Bacardí en Málaga a Green Logistics by Aquila Capital.
- Patrocinio evento: *Sostenibilidad y eficiencia energética desde el diseño hasta la operación de los edificios*.

ABRIL

- NP: Savills España obtiene para el parque empresarial Milenium la doble certificación LEED v4 y BREEAM.
- Entrevista Diario Sur, José Félix Pérez-Peña: *"Málaga tiene una gran oportunidad para posicionarse como ciudad de referencia en sostenibilidad y vanguardia tecnológica en el Mediterráneo"*.
- Reportaje Idealista News: *Cómo serán las ciudades tras la pandemia: cinco fenómenos a tener en cuenta*.
- Informe elaborado junto con IESE: *Un lugar de trabajo sostenible: hacia un modelo remoto y presencial*.

MAYO

- Artículo de opinión Alejandro Campoy en la revista *Inversión: Poco producto core para tanto dinero que invertir*.
- Entrevista a Anna Gener en Actualidad Económica (El Mundo): “*Hacer ciudades sostenibles no significa convertirlas en un pueblo*”.

JUNIO

- Presentación del *Libro Verde. Creciendo hacia el futuro* como parte de la Asociación de Consultoras Inmobiliarias (ACI).

JULIO

- Entrevista Jaime Pascual-Sanchiz en Expansión: *Savills: Hay mucho capital para entrar en inmobiliario*.

AGOSTO

- NP: Nueva York, Los Angeles y Londres son las ciudades más resilientes del mundo, según Savills.

SEPTIEMBRE

- Patrocinio del evento Construye Sostenibilidad, la iniciativa del Observatorio 2030 del Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos de España (CSCAE).
- Reportaje en Cambio 16 con declaraciones de Ángel Serrano: *La naturaleza, esa gran olvidada entre bloques de cemento y hormigón*.

OCTUBRE

- Participación de Anna Gener en el evento Forbes Summit Sustainability.
- Reportaje sobre *Aguila Capital* en *Via Inmobiliaria* con declaraciones de Vicente Bernabé: *Aguila Capital presenta el mayor proyecto logístico sostenible de la Costa del Sol*.
- Tribuna de Luis Espadas en la revista *Centros Comerciales: Nuevas necesidades, nuevos usos*.

NOVIEMBRE

- Entrevista a Alfonso Arroyo en *El Inmobiliario Mes a Mes: La relación oficina-persona, la sostenibilidad y el valor de los activos*.
- Participación de Anna Gener en el evento *New Economy Week (BNEW)*.

DICIEMBRE

- Entrevista a Jaime Pascual-Sanchiz en la revista Observatorio Inmobiliario y de la Construcción: *"2021 ha sido definitivo para fijar con fuerza los pilares de evolución del sector inmobiliario en la sostenibilidad, la tecnología y las personas"*.
- Reportaje en El Economista sobre el informe Sotck con declaraciones de Antonio Montero: *La inversión en oficinas y hoteles acelerará el próximo año.*
- Participación de Bárbara Recio en la jornada *La ciudad del futuro hoy: una nueva vivienda para una ciudad organizado por El Español, Invertia y Acciona.*

