



Estado de Información

savills

No Financiera

2024

Grupo Savills
España

Índice

01.
CARTA A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS 04

02.
SOBRE NOSOTROS 08
Destacables del año 2024 10
Actividad del Grupo Savills España 12
Nuestro modelo de negocio 14
Estructura organizativa y de gobierno..... 18

03.
CULTURA CORPORATIVA.....26

04.
ENFOQUE ESTRATÉGICO DE SOSTENIBILIDAD 30
Grupos de interés..... 33
Nuestro manifiesto en pro de la sostenibilidad.....34
Nuestro compromiso con los Objetivos del Desarrollo Sostenible 36
Doble Materialidad 43
Hoja de Ruta ESG 2023-2025.....44
Integración de la sostenibilidad en el Grupo Savills España.....46
Formación en sostenibilidad 48

05.
PERSONAS 50
Clientes..... 52
Atracción y fidelización del talento.....70
Formación, desarrollo y compromiso con nuestros equipos 76
Reconocimiento y remuneración justa.....78
Diversidad e inclusión.....80
Seguridad, salud y bienestar 87
Relaciones laborales 97
Protección de los derechos humanos en el entorno laboral 98

06.
APOYO A LAS COMUNIDADES LOCALES Y FILANTROPÍA..... 102

07.
PLANETA 114
Nuestro compromiso contra el cambio climático 116
Eficiencia eco-operativa 118

08.
BUENA GOBERNANZA 122
Principios y Políticas.....124
Gestión de riesgos financieros y no financieros 126
Ética, prevención de la corrupción, soborno y blanqueo de capitales.....131
Seguridad de la información 134
Cadena de suministro responsable..... 140

09.
ANEXOS 144
Banco de Datos..... 146
Sobre este informe: alcance y limitaciones 168
Tabla de relación entre requerimientos legales e indicadores
de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI).....169



01.

Carta a nuestros
grupos de interés

“

Quiero aprovechar esta oportunidad para agradecer el esfuerzo y compromiso de todo nuestro equipo, así como la confianza de nuestros clientes y socios, que nos han permitido **avanzar juntos en este camino hacia un futuro más sostenible.**

Estimados grupos de interés,

Es un honor presentarles nuestro *Estado de Información No Financiera 2024*, un reflejo del compromiso que, en el Grupo Savills España (que abarca nuestras actividades en España y Portugal), hemos asumido para promover un futuro más sostenible. En un año marcado por desafíos globales y locales, reafirmamos nuestra convicción de que el sector inmobiliario no solo debe adaptarse a las transformaciones sociales y ambientales, sino que también debe ser un agente activo en su impulso.

Durante el último año, hemos consolidado nuestras iniciativas en los tres pilares fundamentales del ESG: ambiental, social y de gobernanza, gracias a nuestra *Hoja de Ruta ESG 2023-2025*. En el ámbito ambiental, hemos seguido trabajando para reducir nuestra huella de carbono e incrementar la eficiencia energética en nuestra operativa diaria, además de promover la sostenibilidad entre nuestros clientes a través de nuestros mandatos de gestión y arquitectura. Nos enorgullece ver cómo, a través de estos mandatos, el sector inmobiliario avanza en la senda de la sostenibilidad: hemos incrementado en un 83 % la superficie certificada con sellos ESG y en un 40 % el número de certificaciones ESG otorgadas. Además, observamos una evolución hacia un concepto más amplio de ESG dentro del sector, que va más allá de las certificaciones, con la aparición de numerosos proyectos de descarbonización de activos inmobiliarios y estrategias ESG más complejas que evidencian el compromiso del sector con la sostenibilidad de sus inmuebles.

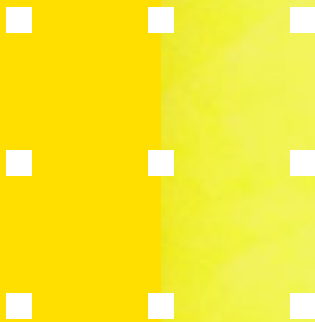
En el ámbito social, 2024 ha sido un año de conexión y solidaridad. A través de nuestro *Plan de Acción Social*, hemos llevado a cabo diversos proyectos en colaboración con ONGs y fundaciones, con el objetivo de generar un impacto positivo tanto en las personas que más lo necesitan como en nuestro entorno natural. Pero esta transformación social no solo parte de nuestra compañía, sino que también vemos cómo nuestros clientes están integrando cada vez más este enfoque humanista en sus estrategias inmobiliarias. La gestión de activos y los proyectos de reforma y adecuación de inmuebles han evolucionado para priorizar el bienestar de las personas que habitan los edificios. Este enfoque pone de manifiesto que el sector inmobiliario no solo construye espacios, sino que también crea entornos que ayudan a las personas a prosperar.

Les invito a descubrir en las próximas páginas cómo, a lo largo de 2024, hemos trabajado para integrar la sostenibilidad en el corazón de nuestras operaciones, cumpliendo no solo con nuestras responsabilidades actuales, sino también con nuestra visión a largo plazo.

Atentamente,



Jaime Pascual-Sanchiz de la Serna
CEO Grupo Savills España



02.

Sobre **nosotros**



Destacables del año 2024

Mercados servidos: Usos inmobiliarios de Oficinas, Hoteles, Logístico e industrial, Residencial, Living, Centros comerciales, Retail, Alternativos.

Grupo Savills

+42.450
empleados

B Rating
Carbon Disclosure Initiative

289
oficinas en el mundo

Alineados
con la organización Science Based Target Initiative

£2.404 M
Ingresos

2.700 millones
de m² gestionados

Grupo Savills España

920
empleados*
*Se excluyen becarios y consejeros

+ € 2.200 M en valor
de operaciones asesoradas

7
oficinas en Iberia

Firmantes
del Pacto Mundial de Naciones Unidas

177,6 M€
Ingresos

+8,7 millones
de m² gestionados

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

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**

El Grupo Savills España tiene un enfoque estratégico guiado por nuestro propósito de compañía de ayudar a las personas a través de lugares y espacios sostenibles.

Desde Savills, reforzamos nuestra marca persiguiendo la excelencia en todo lo que hacemos. 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.



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.**

NUESTROS VALORES SON:



RESPECTO



EMPODERAMIENTO



INTEGRIDAD



IGUALDAD



SOLIDARIDAD



CONCIENCIA ECOLÓGICA

Servicios

Los servicios que actualmente presta el Grupo Savills España son los siguientes:



Capital Markets

Asesoramiento en proyectos de inversión y desinversión de todo tipo de activos y portfolios inmobiliarios, basado en un exhaustivo análisis del mercado, financiero, técnico y estratégico considerando factores de sostenibilidad.



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 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 portfolio inmobiliario, ofreciendo soluciones adecuadas que permiten incrementar el valor de los inmuebles de una manera sostenible.



Facility 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

Servicios especializados de valoraciones según la metodología RICS así como tasaciones según normativa, como tasadora registrada en Banco de España.



Arquitectura

Soluciones a medida en función de las necesidades de cada cliente, actuando como asesores en la concepción del espacio, desarrolladores del proyecto y/o ejecutores de las obras hasta la fase inicial de traslado y posterior implantación. Servicios técnicos especializados en los diferentes usos inmobiliarios (oficinas, logístico, retail, hoteles, living y alternativos) incluyendo la rehabilitación integral de los activos.



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.



Consultoría Estratégica

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



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.



Rural

Apoyo a propietarios e inversores en la maximización del valor de la tierra mediante consultoría especializada rural y en el sector de Agribusiness. Incluye compra, venta, gestión y desarrollo de propiedades con un enfoque sostenible e innovador, adaptado a las necesidades del sector.



Research

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

Estructura organizativa y de gobierno

El Grupo Savills España está formado por diferentes sociedades:

Sociedad	% Participación
Savills Consultores Real Estate S.A.U. ¹	100 %
Savills Barcelona S.A.U.	100 %
Savills Portugal Mediacao LDA	100 %
Savills Portugal Consultoría LTD	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 %
Medasil Desarrollos, S.L.	100 %

¹ Savills Consultores Real Estate S.A.U. ha incorporado bajo su paraguas la actividad de gestión residencial de 'Medasil', adquirida al Grupo Capital Partners en julio de 2024, sumando a su plantilla más de 30 empleados.



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

Este grupo de sociedades se rige por la estructura de gobierno corporativo existente liderada por el Consejo de Administración de la sociedad holding, y que se apoya tanto en el comité de dirección como en una estructura de comités y subcomités que permiten la focalización de temas concretos por líneas de negocio, regiones, áreas corporativas o temasestratégicos y regulatorios concretos de especial relevancia como es el *compliance* o las remuneraciones:

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



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 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 Echeverria
Director de operaciones Savills España



Isabel Cervero
Director Ejecutivo de Legal & Compliance

ADMINISTRADORES MANCOMUNADOS DEL GRUPO SAVILLS ESPAÑA - PORTUGAL



Michael Peters
Director Financiero para Europa y Oriente Medio



Paulo Silva
Director General 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 de la Serna
Chief Executive Officer



Javier Echeverria Aguirresarobe
Chief Operating Officer



Alejandro Campoy - Zuasti
Director General



Susana Rodriguez García
Directora de Living



Anna Gener Surret
CEO Oficina de Barcelona



Jose Felix Perez-Peña Garrido
Director Andalucía



Gonzalo Ladrón de Guevara Luca de Tena
Director Capital Markets



Luis Espadas Cestero
Director Retail y Centros Comerciales



Hipólito Sánchez
Director de Oficinas



David Barragán Álvaro
Director de Retail High Street



Antonio Montero Nunez
Director Logístico e Industrial



Juan Garnica Alvarez-Alonso
Director de Hoteles



Beatriz Barco Delgado
Directora de Consultoría Estratégica



Jesús Mateo Gómez
Director de Tasaciones y Valoraciones



Alfonso Arroyo Caballero
Director de Gestión Patrimonial



Leyre Octavio de Toledo Rodriguez
Directora Arquitectura



Javier Sarrado García-Forcada
Director Financiero



Isabel Cervero Sanchez
Directora de Legal y Compliance



Andrea Rodriguez Ruiz
Directora de People & Culture



Antonio Yuncal Olea
Director de Marketing y Comunicación



Carlos García Hermida
Director de Tecnología de la Información

MIEMBROS DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN DE SAVILLS PORTUGAL



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 dar seguimiento a la implantación de la estrategia definida así como analizar las nuevas tendencias de negocio y/o de los mercados que realizan nuevas propuestas estratégicas o de negocio al Comité de Dirección y para que este eleve lo que considere oportuno al Consejo de Administración

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, Legal, 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.

Asimismo, disponemos de subcomités por cada una de nuestras líneas de negocios y regionales para velar la implementación de nuestra estrategia en todas las regiones donde operamos. 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 lo relativo a cumplimiento regulatorio y 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 CAPITAL

Responsable de la supervisión de las políticas de prevención del blanqueo de capitales y su efectiva implantación así como 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, la igualdad de oportunidades y la promoción de todos nuestros empleados.

COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

Encargado de supervisar la estrategia de sostenibilidad corporativa de la Compañía.



03.

Cultura **corporativa**





Cultura Corporativa

El propósito del Grupo Savills es **ayudar a las personas a prosperar a través de los lugares y los espacios** y los valores en los que se basa la cultura corporativa son:



Escuchar

Ponemos a las personas en el centro de lo que hacemos, escuchando sus necesidades particulares y respondiendo con un toque personal para construir relaciones duraderas. Si les importa a ellos, nos importa a nosotros.



Empoderar

Capacitamos a nuestros empleados para que sean audaces y valientes, se mantengan a la vanguardia de su especialidad y aporten nuevas ideas.



Retar

Reunimos a las personas adecuadas para cada reto, uniendo diversas perspectivas y conocimientos en nuestra red mundial y local para ofrecer los mejores resultados.



Colaborar

Siempre somos abiertos, honestos y transparentes en nuestros puntos de vista, desafiando constructivamente a nuestros clientes y entre nosotros en busca de los mejores resultados.

04.

Enfoque estratégico de **sostenibilidad**



Grupos de interés

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



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.



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.



Gobiernos, reguladores e industrias

El contexto internacional cambiante da forma a los mercados en los que operamos. Por ello, buscamos tener una imagen clara de las tendencias en diferentes ámbitos de cara a ofrecer servicios de vanguardia.

CÓMO NOS RELACIONAMOS CON ELLOS

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



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, acuerdos de colaboración y seminarios.

Nuestro manifiesto en pro de la **sostenibilidad**

Lo hacemos 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.



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

POR ELLO **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 comprometemos con las comunidades

Invertimos en la sociedad y en las comunidades locales para generar un impacto social a largo plazo.

Nuestro compromiso con los **Objetivos del Desarrollo Sostenible**

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 relevante 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.



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.



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.

CASO DESTACADO “ESG SOLUTIONS”:

Este año, con motivo del nuevo sello WELL Residential, organizamos en nuestras oficinas de Madrid un desayuno de presentación de este nuevo sello con Giovanna Jagger Senior Director, Global Market Development, de WELL.

Adicionalmente, durante 2024, hemos certificado el primer edificio Fitwell existente y hemos iniciado el proceso de certificación para la emisión del primer certificado Fitwell Social Performance en España y Portugal.



Educación de calidad

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

CASO DESTACADO ESG CORPORATIVO:

Año tras año 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.

Además, este año (en la XXI edición) hemos formado a un total de 21 profesionales de diferentes negocios y áreas de la Compañía en materia de ESG con el objetivo de que la sostenibilidad esté interiorizada en todos nuestros servicios y acciones.

CASO DESTACADO “ESG SOLUTIONS”:

Estamos orgullosos de haber formado este año a 29 jóvenes profesionales de las empresas inmobiliarias más relevantes de España a través de nuestro BOOTCAMP de consultoría inmobiliaria.



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 ESG CORPORATIVO:

Impulsamos la Diversidad y la Inclusión a través de las líneas estratégicas de los 6 pilares que conforman nuestro programa de diversidad e inclusión.

En Savills contamos con un 57,2% de mujeres y un 42,8% hombres en la plantilla. Además, durante 2024 y como parte de la formación obligatoria sobre nuestro propósito y valores dirigida a todos los directores de la empresa, incorporamos un taller específico sobre diversidad e inclusión de grupos vulnerables en el ámbito laboral, con un enfoque especial en discapacidad, género y edad.



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 “ESG SOLUTIONS”:

Este año en España hemos continuado apostando por nuestra oferta de servicios de Gestión Eficiente de la Energía y Descarbonización, ayudando al sector inmobiliario en su transición hacia una economía baja en carbono. En 2024 hemos realizado más de 100 Certificaciones de Eficiencia Energética para activos inmobiliarios distribuidos en todos los tipos de uso, hemos ayudado a más de 60 auditorías energéticas y facilitado el diagnóstico del punto de obsolescencia de activo inmobiliario (CRREM) a más de 30 activos.



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 ESG CORPORATIVO:

Este año hemos continuado con nuestro comité futuro, formado por jóvenes talentos para impulsar diferentes iniciativas en la compañía.



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 ESG SOLUTIONS:

Este año hemos contribuido con la emisión de 66 certificados BREEAM y LEED en Iberia en inmuebles con una superficie total de 784.156 m², 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.



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 ESG CORPORATIVO:

A cierre de este informe, todas nuestras oficinas en España y Portugal cuentan con suministro de electricidad 100% renovable para las zonas privativas que ocupamos. Además, trabajamos día a día para seguir reduciendo nuestro consumo de energía. Este año hemos alcanzado una reducción del consumo energético de 14%.



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 ESG CORPORATIVO:

El Grupo Savills a nivel global ha firmado su compromiso con 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% (sobre la línea base de 2019) 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.



Vida de ecosistemas terrestres

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

CASO DESTACADO ESG CORPORATIVO:

Durante el 2024 hemos organizado tres actividades de recogida de residuos en zonas naturales en nuestras oficinas de Barcelona, Málaga y Sevilla, contando con la participación de 66 voluntarios.

Además, también hemos continuado con nuestro proyecto de reforestación de la Sierra de Madrid organizando una actividad de voluntariado corporativo con la participación de 30 voluntarios. En esta acción se plantaron aproximadamente 200 árboles, y se construyeron además casas para la anidación de las aves.



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 ESG CORPORATIVO:

En 2023, en España, se desarrolló 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, debe ser firmado y aceptado para homologarse como proveedor de la compañía.



Doble **materialidad**

En preparación para el cumplimiento de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), nuestra organización ha llevado a cabo su primera evaluación de Doble Materialidad (DMA) durante el año 2024, guiada por los Estándares Europeos de Informes de Sostenibilidad (ESRS). Este análisis abordó los temas de sostenibilidad desde dos perspectivas: el impacto de nuestras operaciones en las personas y el medio ambiente, y cómo los asuntos de sostenibilidad pueden afectar financieramente a nuestra empresa.

Este ejercicio ha supuesto la involucración de los negocios principales de la organización, las áreas corporativas y el equipo directivo donde han colaborado activamente para la valoración y puntuación de los Impactos, Riesgos y Oportunidades identificados (IROs).

Esta primera evaluación de DMA supone un ejercicio clave para orientar nuestros informes de sostenibilidad y garantizar la alineación con los requisitos del CSRD. El ejercicio dio como resultado 29 declaraciones materiales de impacto, 45 de riesgo y 16 de oportunidad, que estamos vinculando a los estándares temáticos del ESRS.

Dado que Savills es una compañía de servicios profesionales, los temas más materiales se encuentran principalmente relacionados con empleados (condiciones de trabajo, desarrollo y formación de talento, impacto social de los servicios en los clientes, empleo seguro y gestión de los empleados en la cadena de suministro), seguidos de los temas relacionados con la gobernanza de la compañía (ética corporativa y prevención de la corrupción, gestión interna de la estrategia ESG, privacidad y seguridad de la información y soluciones ESG). Los temas ambientales son menos materiales dado que nuestro principal impacto en el medio ambiente está relacionado con los edificios en los que Savills tiene sus oficinas, así como los viajes de trabajo (emisiones de gases de efecto invernadero, relación del negocio con la descarbonización del sector y gestión energética).

En 2025 haremos extensible este ejercicio a nuestra filial en Portugal y la versión final de nuestra matriz de doble materialidad se hará pública en nuestro próximo informe de sostenibilidad para el ejercicio fiscal 2025.



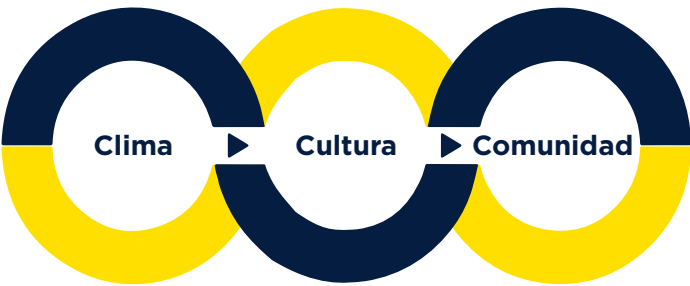
El análisis de temas relevantes para el negocio y los grupos de interés, o análisis de doble materialidad, es clave para el Grupo Savills España, tanto para el reporte como para la definición de la estrategia, iniciativas y relación con los grupos de interés.

Hoja de Ruta ESG 2023-2025

Nuestra hoja de Ruta ESG 2023-2025 marca las líneas estratégicas que queremos desarrollar en materia de ESG y sirve de base para el establecimiento de nuestras futuras estrategias de sostenibilidad en la compañía.

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.

Esta estrategia se revisa con carácter semestral de cara a adaptarnos a las necesidades de las áreas, así como a nuevas tendencias.



Clima

- Medir nuestra de **huella de carbono** y alinearnos con el Net Zero.
- **Reducir** nuestros consumos 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.
- Realizar 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 estrategia de ESG 2023-2025, hemos querido que la sostenibilidad siga estando abanderada por la cúpula de dirección de la Compañía. Con este fin, en 2023 se creó 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 realizado dos reuniones con carácter semestral 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 Hermida
Director de Tecnología de la Información



Antonio Yuncal Olea
Director de Marketing y Comunicación

Formación en **sostenibilidad**

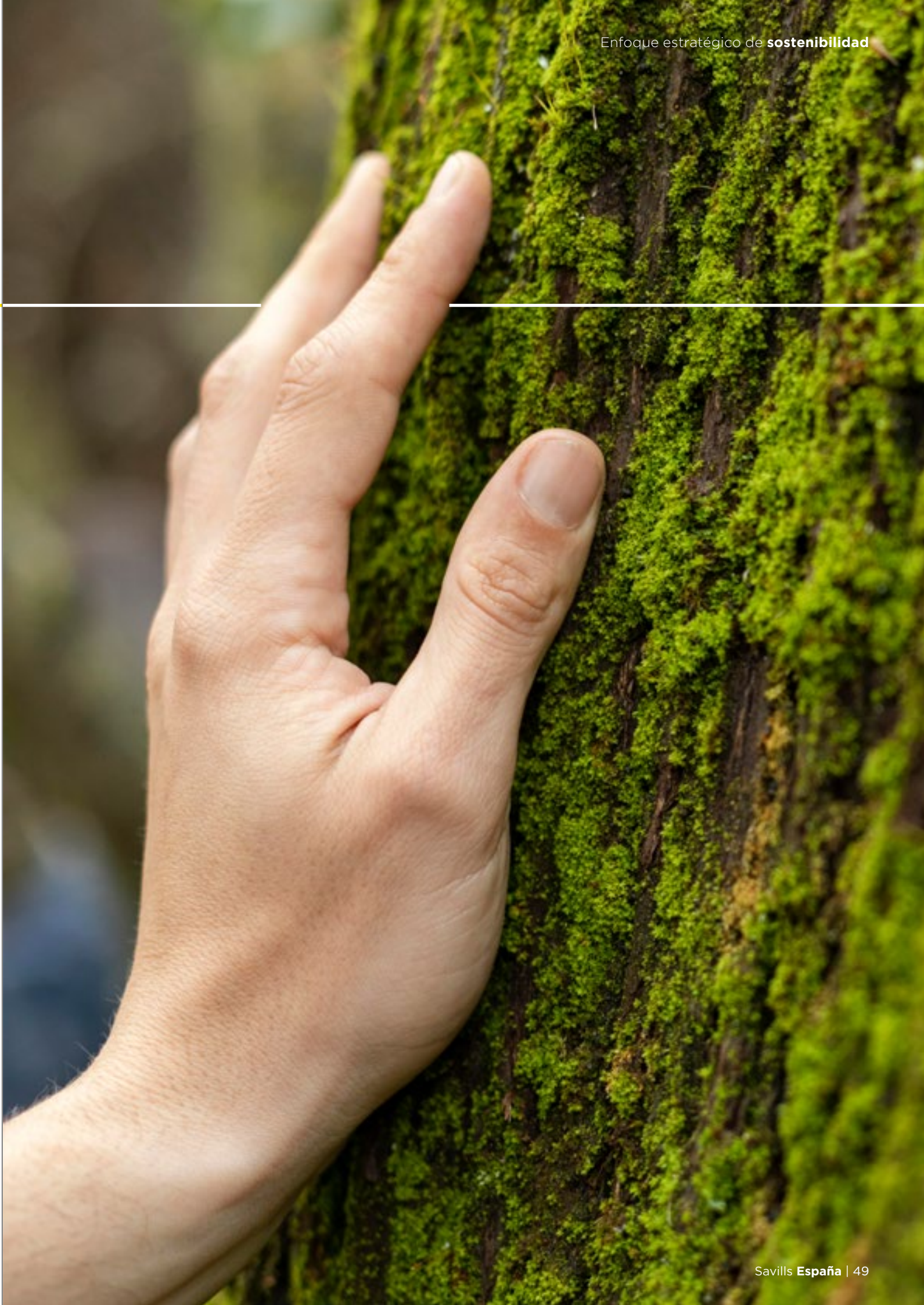
En 2023 se lanzó el curso anual de sostenibilidad a todos nuestros empleados. Desde 2024 este curso es de obligado cumplimiento para todas las nuevas incorporaciones de la compañía.

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.

Desde el año 2023, 697 empleados han completado el curso con éxito.

Adicionalmente y, continuando con el programa del ejercicio pasado, hemos organizado formaciones presenciales ad-hoc para cada uno de los negocios, para continuar formándoles en temas específicos de sostenibilidad, de cara a ofrecer servicios de excelencia a nuestros clientes en esta materia. Estos cursos han contado con la asistencia de 218 empleados.

Desde 2023 también incluimos un módulo específico de formación en sostenibilidad dentro de nuestro máster interno de gestión inmobiliaria.





05.

Personas



Cientes

Para nosotros, el éxito empresarial va de la mano de aportar el máximo valor añadido a la Sociedad. La forma en la que gestionamos las relaciones con nuestros clientes determina 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 participativo 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

+3.600 clientes
atendidos

+2.200 M€
valor de las transacciones
inmobiliarias realizadas

+2.275 pitches
ratio de éxito del 70%
en España

8.700.000 m²
gestionados por
nuestros equipos

**66 certificaciones
BREEAM, LEED
y WELL**
emitidas, equivalente a
784.156 m² certificados

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

Durante 2024 hemos dado continuidad a nuestro Plan Advocate, liderado por nuestra directora Comercial y nuestro Director General. A lo largo del año hemos organizado 20 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 de los usos inmobiliarios y tendencias ESG así como ofrecerles una escucha activa de sus necesidades.

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.

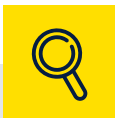
Estamos muy satisfechos con el resultado obtenido de nuestro Plan Advocate ya que hemos generado más de 55 acciones derivadas de los encuentros sobre un total de doce líneas de negocio. Además, durante el año hemos facturado a más de 15 de los 20 clientes del plan en algún proyecto específico.



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

Durante 2024 hemos dado continuidad al Comité Futuro creado el año pasado y que está liderado por nuestro CEO Jaime Pascual-Sanchiz. Este Comité 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 proyectos piloto que nos ayuden a mejorar nuestras propuestas de valor actuales a clientes tanto internos como externos.

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 completamos además los conocimientos 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.



CASO DE ESTUDIO

MEMBRESÍA FORÉTICA Y WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Savills España es miembro desde el año pasado de la organización sin ánimo de lucro Forética, al igual que nuestra filial en Portugal, que es miembro del World Business Council for Sustainable Development desde el año 2021.

Forética y el WBCSD son dos organizaciones empresariales referentes en sostenibilidad y responsabilidad social corporativa. 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 los clústeres de Forética de “Ciudades sostenibles 2030” y de “Transparencia y Buen Gobierno”.

DURANTE EL AÑO 2024 SE HA TRABAJADO EN COLABORACIÓN CON LAS SIGUIENTES ASOCIACIONES:



“La contribución económica total aportada por la Compañía a patrocinios filantrópicos en el año 2024 asciende a **220.260€**.”

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

Este propósito 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. Actualmente, contamos con un equipo de más de 25 profesionales dedicados específicamente a servicios de ESG, lo que nos da la capacidad de construir equipos transversales y multidisciplinarios que combinan los equipos de consultoría estratégica 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

Certificaciones ESG

- BREEAM y LEED
- WELL y FitWELL
- AIS y AEO
- WIRESCORE y SMARTSCORE

Energía

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

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

Transacciones inmobiliarias

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

Reporting

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

Gestión y reposicionamiento ESG

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



CASO DE ESTUDIO

SERVICIOS DE GESTION SOSTENIBLE DE ACTIVOS INMOBILIARIOS

Nuestra gestión sostenible de activos se refleja en diversas acciones de dinamización de la comunidad local en los edificios residenciales y el Parque Empresarial NEOS20 que gestionamos.

En los edificios residenciales de Madrid, y Cataluña, se ha destacado la colaboración con la Fundación Aladina durante el Día Internacional del Cáncer Infantil, en la que se realizó un mural solidario con dibujos y mensajes positivos para los niños con cáncer. Además, en el activo de Madrid se organizó un torneo de pádel con el objetivo de fomentar la actividad física y la integración de la comunidad.

En el Parque Empresarial NEOS20, se organizó un Pop Social en colaboración con la Fundación Aladina, recaudando 1.729€ con la venta de productos de merchandising. También, durante el Mes de la Tierra, los usuarios participaron en la creación de un mural colaborativo para promover el cuidado del planeta, y recibieron sobres-macetas con semillas como parte de la iniciativa.

Con el fin de promover la sostenibilidad, en el Día Mundial sin Coche se comunicaron alternativas de transporte público y los beneficios para la salud y el medio ambiente. Para incentivar el uso del transporte público, se sorteó una bicicleta urbana.

En octubre, se celebró el Día de la Salud Mental en el que se creó un mural en el que los usuarios del parque empresarial escribieron "qué les hace sonreír", con el objetivo de fomentar el cuidado de la salud mental en el entorno laboral. Asimismo, en el Día Mundial de la Lucha contra el Cáncer de Mama, se montó un stand en colaboración con la Asociación Española contra el Cáncer, recaudando más de 900€ con la venta de merchandising.

Estas acciones reflejan parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, la salud y la integración comunitaria en cada uno de nuestros activos.



CASO DE ESTUDIO

SERVICIOS DE GESTION SOSTENIBLE DE ACTIVOS INMOBILIARIOS

En nuestra cartera de activos en España, aplicamos un enfoque de sostenibilidad en la gestión diaria, promoviendo eficiencia energética, consumibles de bajo impacto ambiental, integración de biodiversidad y acciones en beneficio de la comunidad local. Un ejemplo destacado es la iniciativa 'Día de los Abuelos' en el centro comercial TresAguas, organizada en colaboración con el Centro de Mayores del Ayuntamiento de Alcorcón y la Policía Nacional, que incluyó actividades como narración de cuentos, una charla sobre seguridad para mayores y una promoción para fortalecer los lazos familiares con 100 entradas de cine gratuitas para los primeros abuelos que vinieran junto a sus nietos. Para completar la jornada, se contó con la presencia de la escritora local Ana Vadillo, conocida por sus numerosos libros publicados, quién también participó en esta emotiva actividad, sumando su talento y amor por la literatura.



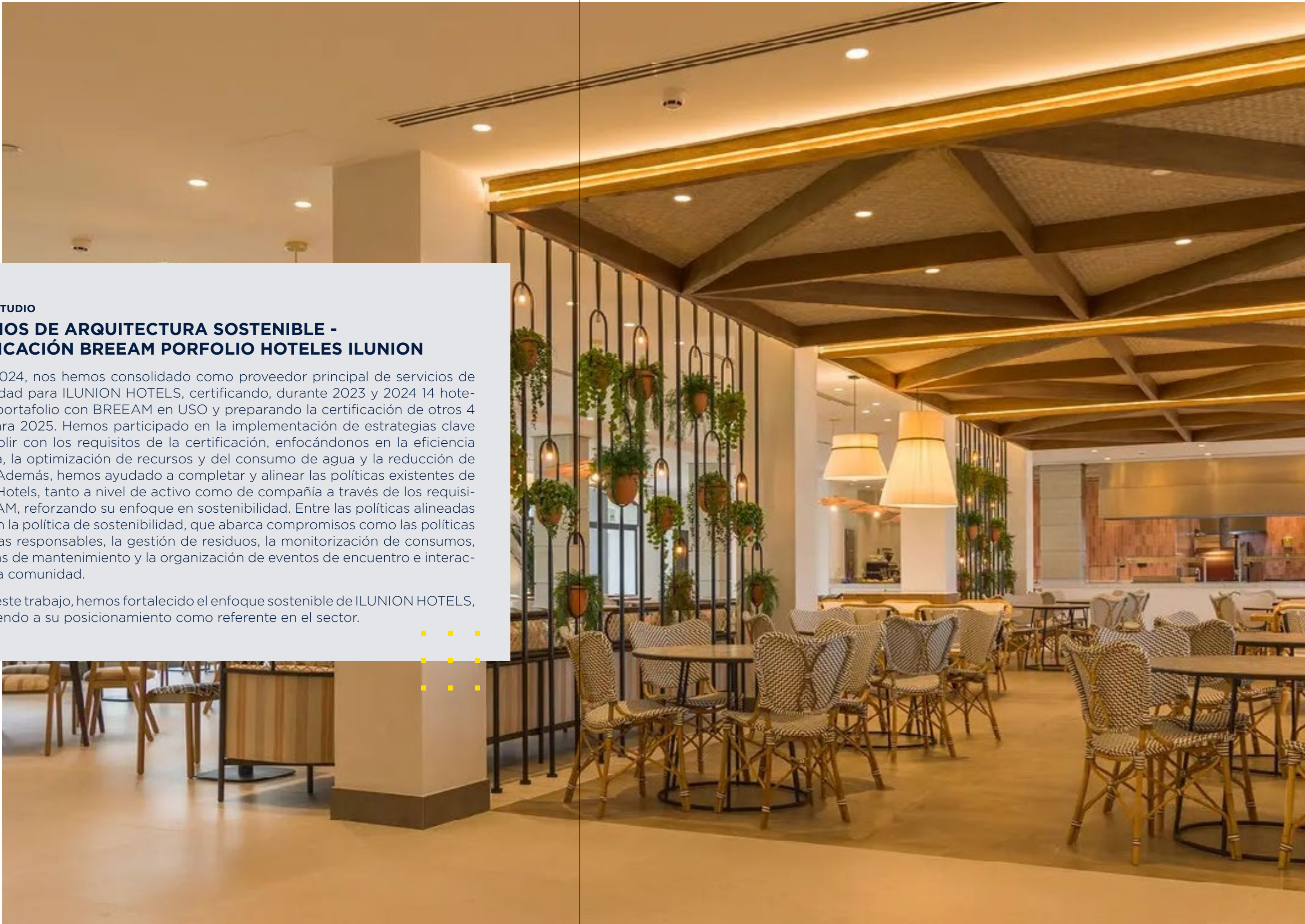
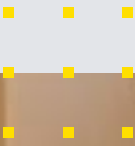


CASO DE ESTUDIO

SERVICIOS DE ARQUITECTURA SOSTENIBLE -
CERTIFICACIÓN BREEAM PORFOLIO HOTELES ILUNION

Durante 2024, nos hemos consolidado como proveedor principal de servicios de sostenibilidad para ILUNION HOTELS, certificando, durante 2023 y 2024 14 hoteles de su portafolio con BREEAM en USO y preparando la certificación de otros 4 hoteles para 2025. Hemos participado en la implementación de estrategias clave para cumplir con los requisitos de la certificación, enfocándonos en la eficiencia energética, la optimización de recursos y del consumo de agua y la reducción de residuos. Además, hemos ayudado a completar y alinear las políticas existentes de ILUNION Hotels, tanto a nivel de activo como de compañía a través de los requisitos BREEAM, reforzando su enfoque en sostenibilidad. Entre las políticas alineadas se incluyen la política de sostenibilidad, que abarca compromisos como las políticas de compras responsables, la gestión de residuos, la monitorización de consumos, las políticas de mantenimiento y la organización de eventos de encuentro e interacción con la comunidad.

Gracias a este trabajo, hemos fortalecido el enfoque sostenible de ILUNION HOTELS, contribuyendo a su posicionamiento como referente en el sector.



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 protección de los clientes y sus derechos, poniéndose a su disposición múltiples canales de contacto y un eficiente servicio de atención al cliente.

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.

Reclamaciones recibidas en el Departamento de Property Management- Residencial

Durante el año 2024, nuestra empresa ha recibido un total de cuatro reclamaciones relacionadas con la prestación de servicios en nuestras propiedades en la línea de gestión residencial:

- Dos de ellas estuvieron vinculadas a la supresión del servicio de vigilancia 24 horas y la seguridad perimetral, las cuales fueron atendidas explicando que el servicio de conserjería y las medidas de seguridad implementadas garantizan la protección adecuada de las instalaciones. Además, se ha reforzado la seguridad con mejoras en la infraestructura.
- Otra reclamación estuvo relacionada con el cambio de proveedor del cargador eléctrico, la cual se gestionó sin generar cargos adicionales al usuario y ofreciendo ajustes en la tarifa.
- Finalmente, una reclamación sobre la liquidación de costes fue desestimada en los tribunales al no dirigirse contra la propiedad.

Todas las reclamaciones han sido atendidas de manera diligente, priorizando la transparencia y el bienestar de nuestros inquilinos.

Reclamaciones recibidas en el Departamento de Valoraciones y Tasaciones

Durante el período, se gestionaron 3 reclamaciones relacionadas con la entrega de informes, la formalización de operaciones y la precisión de las tasaciones. Cada caso fue analizado y se proporcionaron las explicaciones pertinentes a los clientes, derivando aquellas que requerían revisión técnica a los departamentos correspondientes para su resolución.



Atracción y fidelización del **talento**

Nuestros equipos son parte integral de nuestro negocio y pieza clave de nuestro Éxito empresarial.

Nuestra capacidad para atraer y fidelizar equipos diversos y capacitados para enfrentarse a los nuevos retos que presenta el sector inmobiliario, es fundamental para nuestro crecimiento dado nuestro carácter de compañía como firma de servicios profesionales.

Somos conscientes de que las expectativas de los equipos 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 2024 el departamento de Personas y Cultura de España ha realizado diferentes acciones para el fomento del empleo:

Hemos reforzado nuestra relación con las Universidades contratando un total de **22 becarios** durante 2024 y realizando acuerdos de colaboración con:

- | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|--|
| • Universidad Europea | • IE | • IDESIE Business & Tech School |
| • UPM | • ESIC | • Máster Distancia S.A. |
| • UAM | • Universidad de Nebrija | • Salesianos Atocha |
| • CEU San Pablo | • Universidad Villanueva | • San Telmo |
| • ESADE | • UNIR | • Pompeu Fabra |
| • UNAV | • UC3M | • Pablo de Olavide |
| • ESCP | • Les Roches | |
| • Universidad Rey Juan Carlos | • ICADE | |

Participación en ferias de empleo: en 2024 hemos participado en **12 ferias de empleo** con el objetivo de fomentar la atracción del talento joven: Universidad Europea

- | | |
|---|--|
| • Madrid: ESCP, UNAV, IE, CEU, EUROPEA, ICADE, UPM (Grado Inmobiliario ASPRIMA), EAE, ESIC e IESE. | • Barcelona: UPC, POMPEU FABRA. |
|---|--|

Durante el año 2024 el Grupo ha incorporado 79 profesionales menores de 30 años. Además, se han contratado 2 personas de este perfil, 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

Del mismo modo, generamos un impacto positivo en las comunidades locales donde operamos. En España, durante el año 2024 hemos realizado un total de 210 contrataciones (150 en 2023), a nivel nacional fomentado la contratación de perfiles locales (en Zaragoza, Cádiz, Málaga, Sevilla y Valencia) priorizando la contratación de candidatos de la zona donde se encuentran las vacantes.

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.

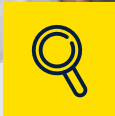
Somos conscientes de que fomentar la formación continua de nuestra plantilla es sinónimo de éxito a futuro. Contar con equipos altamente capacitados nos permitirá mantener los altos niveles de exigencia que demandan los nuevos tiempos.

El plan anual corporativo de formación comprende acciones de formación técnica, en habilidades de liderazgo 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.

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 asesores especializados en distintas materias. Nuestra oferta formativa está disponible para todos los empleados independientemente de su sexo, categoría profesional o edad.

Invertimos en formación orientada a mejorar las competencias profesionales, incluyendo la gestión y liderazgo, habilidades comerciales y habilidades técnicas. También contamos con acciones formativas cuyo fin es transmitir y reforzar nuestros valores y principios empresariales como, por ejemplo, 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.

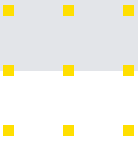


CASO DE ESTUDIO MASTER INTERNO EN GESTION INMOBILIARIA

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.



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.

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 manager 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 explica 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.

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.

En España, 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.



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, no solo ofrezcan una mejor imagen de marca y reputación, sino que sean capaces de mostrar sus creencias y compromisos a través de una plantilla diversa, fidelizando así a los clientes. Es por ello 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, así como seguir desarrollando el talento senior.
- 

Discapacidad
Asegurar que todo el personal se sienta incluido y apoyado con independencia de cualquier tipo de discapacidad.
- 

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.
- 

Colectivo LGTBI+
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.

“

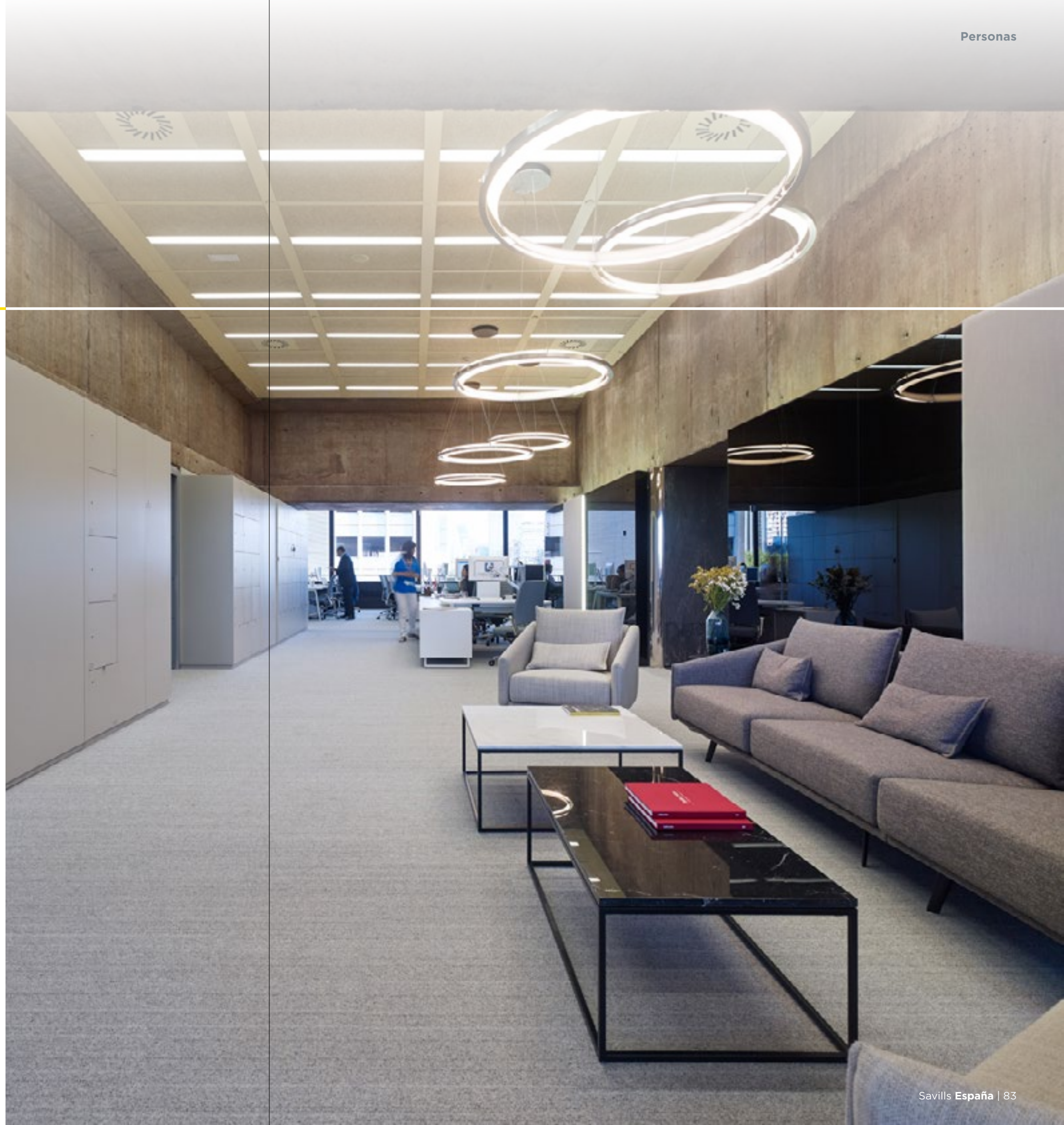
En Savills nos esforzamos cada día para construir una **empresa diversa e inclusiva** que disponga de las políticas adecuadas para salvaguardar este fin.

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.

Empleo y Accesibilidad universal de las personas con capacidades diferentes

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



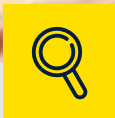
Igualdad laboral y medidas que fomenten la conciliación

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 asegurar que nos se produce cualquier potencial forma de discriminación, 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

Somos conscientes de las nuevas necesidades de trabajo que demandan los empleados. 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 35 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.

Seguridad, salud y bienestar

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.

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 laborales a los trabajadores.



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

Bienestar de nuestros empleados

Trabajamos para quienes más nos importan: las personas. 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 la protección del 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.

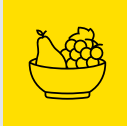
El plan de bienestar de Savills cuenta con 5 pilares



FITTER

Incluye iniciativas para fomentar la actividad física regular

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



HEALTHIER

Incluye iniciativas para fomentar hábitos nutricionales saludables

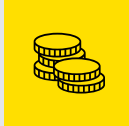
Objetivo: enseñar conductas saludables sostenidas en el tiempo.



HAPPIER

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

Objetivo: desarrollar una actitud positiva en el día a día e impulsar la interacción y conexión con compañeros de trabajo.



WEALTHIER

Iniciativas que fomenten una salud financiera positiva

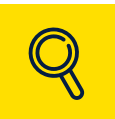
Objetivo: dotar a los empleados de herramientas para alcanzar una seguridad financiera y ofrecerles descuentos gracias a nuestra capacidad como compañía.



COMMITTED

iniciativas de voluntariado con impacto social y ambiental

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



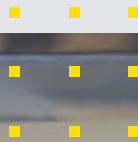
CASO DE ESTUDIO

FOMENTANDO HÁBITOS SALUDABLES Y EL BIENESTAR EMOCIONAL

Englobadas dentro de los pilares de happier y healthier del Plan de Bienestar, en 2024 hemos organizado diferentes charlas en las que personas relevantes de diferentes ámbitos han contado a los empleados de la compañía sus experiencias vitales o sus conocimientos profesionales.

Durante este año hemos contado con la presencia del doctor Javier Albares, especialista en medicina del sueño; Bisila Bokoko, Directora Ejecutiva de la Cámara de Comercio Hispano-Estadounidense y una de las diez mujeres españolas más influyentes en los negocios estadounidenses y Edurne Pasabán, alpinista y primera mujer en escalar los catorce picos de más de 8.000 metros del planeta.

Adicionalmente, la semana del 10 de octubre (Día Mundial de la Salud Mental) organizamos cuatro talleres sobre el manejo del estrés para los empleados de los diferentes centros de trabajo de Savills y formalizamos el acuerdo con Mapfre para ofrecer cuatro sesiones gratuitas de terapia psicológica a cada empleado.



CASO DE ESTUDIO

EMPOWERING LAB PORTUGAL

Durante 2023 se diseñó el proyecto “Empowering Lab”, el cual se puso en marcha en el año 2024. Este proyecto, organizado y liderado por el departamento de Gestión de Talento tiene como objetivo promover un entorno laboral más feliz y saludable, colocando a las personas en el centro de todas las actividades de la compañía.

El Empowering Lab busca mejorar el bienestar de nuestros empleados a través del desarrollo de actividades sobre temáticas relacionadas con la salud, mental, la organización del tiempo, las finanzas personales o la gestión de la carrera entre otros.

A partir de la interacción de los empleados en workshops, se fomenta el conocimiento en varios temas, buscando consolidar de manera estratégica y preventiva las iniciativas que la Compañía ha venido desarrollando para la promoción de la salud mental, la prevención de los riesgos psicosociales y garantizar el bienestar de los empleados en la empresa.

En el marco de este proyecto, se realizó durante 2024 un evento de fomento de la salud mental y el bienestar de nuestros empleados a través de una clase teórica y sesiones personales relacionadas con esta temática dirigidas por el psicólogo y Head of Talent Management.



Programa de Voluntariado Corporativo

Como parte del Plan de Acción Social de la Empresa, en 2024 hemos continuado 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 concede, para quien desee participar, una jornada laboral al año para acudir a una actividad de voluntariado organizada por la empresa durante su horario laboral.

Durante el año 2025 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.

CASO DE ESTUDIO PROGRAMA DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO 2024



VOLUNTARIADOS AMBIENTALES

Apoyo en la lucha contra el cambio climático

Conmemorando el Día Internacional de la Lucha contra el Cambio Climático y, por segundo año consecutivo, organizamos un voluntariado corporativo con el objetivo de restaurar la masa forestal en la Sierra de la Comunidad de Madrid.

De nuevo, y tras el éxito del voluntariado de 2023, en colaboración con la Organización Sin Ánimo de Lucro, HELICONIA, llevamos a cabo una jornada solidaria con el objetivo de seguir regenerando 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 alimentación.

En esta edición, contamos con la participación de 25 voluntarios y logramos plantar aproximadamente 200 árboles. Sumando a los árboles plantados el año pasado, hemos contribuido a la replantación de 400 árboles, proyecto que iremos haciendo crecer anualmente.



VOLUNTARIADOS AMBIENTALES

Limpieza de Playas y Riberas

Con motivo del Día Mundial del Medio Ambiente, nuestras oficinas de Málaga y Barcelona organizaron actividades de voluntariado corporativo enfocadas en la protección del entorno natural. En Barcelona, los voluntarios se reunieron para limpiar una playa, mientras

que en Málaga se enfocaron en las riberas del río Guadalhorce. Estas jornadas no solo ayudaron a eliminar residuos y preservar los ecosistemas locales, sino que también fomentaron la concienciación ambiental entre nuestros equipos. Un total de 45 voluntarios participaron, dejando una huella positiva en el medio ambiente y fortaleciendo la conexión entre colegas y la naturaleza.



VOLUNTARIADOS SOCIALES

Inclusión y aprendizaje con Fundación Prodis

Durante 2024, organizamos dos jornadas de voluntariado corporativo en colaboración con la Fundación Prodis, enfocadas en la inclusión de personas con discapacidad.

- Primera actividad: Coincidiendo con el Día Internacional de la Discapacidad, realizamos una emocionante yincana solidaria por el centro de Madrid. A través de dinámicas de equipo y convivencia, aprendimos a trabajar junto a personas con capacidades diversas, generando momentos de aprendizaje mutuo y empatía.
- Segunda actividad: Para celebrar la temporada navideña, organizamos un taller creativo en nuestras oficinas, donde colaboramos con los empleados del Centro Especial de Empleo de Prodis para diseñar centros decorativos navideños.

Ambas actividades no solo promovieron la integración social, sino que también reforzaron nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión. En total, participaron 64 voluntarios, quienes calificaron la experiencia como enriquecedora y profundamente inspiradora.



VOLUNTARIADO SOCIO-AMBIENTAL

Una Jornada de Inclusión y Cuidado del Entorno con Down Sevilla

En colaboración con la Fundación SEO/Bird-Life y Down Sevilla, llevamos a cabo una jornada de voluntariado que combinó la acción medioambiental y el apoyo a la inclusión social.

Juntos, acondicionamos un espacio natural y recogimos residuos, promoviendo la conservación del medio ambiente mientras compartíamos momentos únicos con los participantes de Down Sevilla. Esta experiencia inolvidable no solo dejó un impacto positivo en el entorno, sino que también fortaleció los lazos entre los empleados y la comunidad. Un total de 11 empleados se unieron a esta iniciativa, destacando la importancia de crear un impacto positivo tanto en las personas como en el planeta.



Celebración del Día Mundial del Medio Ambiente con los Más Pequeños en Portugal

Para conmemorar el Día Mundial del Medio Ambiente, recibimos en nuestras oficinas de Lisboa a un grupo de 40 niños, de entre 3 y 5 años, de la escuela ICCO. La jornada comenzó con una pequeña “clase” sobre sostenibilidad,

dirigida por dos compañeros del equipo ESG y Sostenibilidad, quienes explicaron conceptos básicos sobre el cuidado del planeta de manera divertida y accesible.

Posteriormente, los pequeños disfrutaron de un almuerzo al aire libre en nuestra terraza, donde pudieron compartir y aprender en un entorno amigable. La actividad culminó con un taller práctico de reciclaje, en el que los niños pusieron en práctica los conocimientos adquiridos mientras se divertían. Esta iniciativa refuerza nuestro compromiso con la comunidad, sembrando en las generaciones más jóvenes la semilla de la responsabilidad ambiental desde edades tempranas.



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 empleados 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 territoriales.

En nuestra filial de Portugal, operamos en un entorno laboral donde no existen convenios colectivos aplicables. Sin embargo, garantizamos el respeto absoluto a los derechos fundamentales de todos nuestros empleados, incluyendo la libertad de expresión, el derecho de asociación y el diálogo abierto. Fomentamos un entorno inclusivo y participativo, asegurándonos de que todas las voces sean escuchadas y promoviendo relaciones laborales basadas en la confianza mutua y el respeto.



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. En España, el 24 y el 31 de diciembre se establecen como días festivos cada año. En Portugal, se consideran festivas las tardes del 24 y 31 de diciembre, y el día del cumpleaños es también festivo.

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, asesores, 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.

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

1. El Grupo Savills está firmemente comprometido a respetar y salvaguardar los derechos humanos en el ámbito laboral de todos sus empleados.
2. Los empleados del Grupo Savills tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos de todos sus compañeros de trabajo, proveedores y colaboradores del Grupo.
3. En el curso de nuestras actividades, Savills no será cómplice voluntario de ninguna vulneración de los derechos humanos.
4. 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.
5. El Grupo Savills se asegurará de que los empleados no sufran ningún tipo de represalia si denuncian una violación de los derechos humanos.

“

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.

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.

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.

Acoso sexual

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.



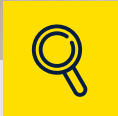
Animamos a todos nuestros empleados a comunicar cualquier **irregularidad o práctica insegura** al equipo de Personas y Cultura y/o al equipo de Compliance si corresponde, y ponemos a su disposición todos los mecanismos para poder hacerlo, habilitando los canales de comunicación adecuados para este propósito.

Condiciones de trabajo seguras

Garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables es una prioridad esencial para nosotros. Nos comprometemos a implementar y mantener estándares elevados en materia de seguridad laboral, asegurando que nuestros empleados dispongan de un entorno libre de riesgos, donde puedan desarrollar sus actividades con confianza y tranquilidad. Además, promovemos una cultura de prevención, sensibilización y formación continua para proteger el bienestar físico y mental de todo nuestro equipo.

Intimidación y acoso

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.



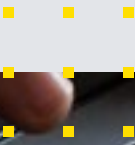
CASO DE ESTUDIO
CURSO DE FORMACIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA ESCLAVITUD MODERNA

En el año 2023, conmemorando el Día Internacional de los Derechos Humanos, el Grupo lanzamos una acción formativa específica en esta materia. Este curso que fue de obligado cumplimiento para todos los empleados, este año ha pasado a formar parte de la formación obligatoria para todas las nuevas incorporaciones de la Compañía.

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.

Desde 2023, un total de **696 empleados** han completado el curso.





06.

Apoyo a las **comunidades locales y filantropía**



Apoyo a las comunidades locales y filantropía



191 voluntarios en 2024



689 horas de voluntariado corporativo



125.205€ destinados a donaciones filantrópicas

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 empoderar a las comunidades en las que opere la compañía, contribuyendo 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



Educación de calidad

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



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.



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.



Ciudades y comunidades sostenibles

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



Vida de ecosistemas terrestres

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

Una vez hemos tenido claro dónde y cómo queremos contribuir, en 2023 definimos 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 fue 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).



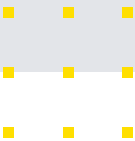
CASO DE ESTUDIO

MEJORA DE NUESTRAS CIUDADES: MADRID GREEN URBAN MOBILITY LAB

(ODS 11 y 15): En 2023 nos incorporamos a la asociación Madrid Green Urban Mobility Lab. Es un clúster 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

INSPIRANDO A LAS FUTURAS GENERACIONES EN PORTUGAL

El departamento de Marketing de Savills Portugal recibió a los alumnos de 1.º y 2.º de Bachillerato del curso profesional de Marketing del Instituto de Secundaria de Palmela. Durante la visita, los alumnos tuvieron la oportunidad de conocer de cerca el funcionamiento diario del departamento y explorar las diversas áreas de actuación y trayectorias formativas de los empleados que forman parte del equipo. Esta actividad refleja el compromiso de Savills Portugal en apoyar e inspirar a jóvenes talentos, proporcionando una visión práctica del mercado laboral y contribuyendo a la formación de las futuras generaciones de profesionales en el área del Marketing.

CASO DE ESTUDIO

BOOTCAMP REAL ESTATE DE SAVILLS

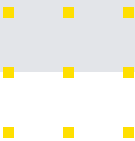
Como versión reducida del Máster Savills de Consultoría Inmobiliaria hemos creado el BOOTCAMP REAL ESTATE. A través de este programa de formación ofrecemos, un temario muy concentrado e intensivo sobre el sector durante dos meses impartido por nuestro equipo directivo para generar un impacto profundo, 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.

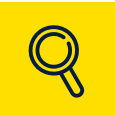
En el año 2024 han sido **29** los jóvenes profesionales del sector que han participado en el programa en Madrid y en Barcelona.





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

APOYANDO EL DEPORTE INCLUSIVO

Año tras año, patrocinamos a un empleado de Savills Portugal en su participación en la Federación de Tenis en Silla de Ruedas.

CASO DE ESTUDIO

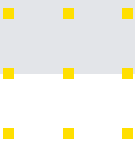
COMPROMISO SOCIAL EN EL SECTOR INMOBILIARIO: COLABORACIÓN CON CÁRITAS MADRID PARA IMPACTAR VIDAS

(ODS 4, 8, 11): En 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 colabora en la difusión y búsqueda de sinergias para la realización de proyectos sociales con sus colaboradores, clientes, proveedores y otras compañías del sector inmobiliario. Durante 2024, hemos procedido a la donación de muebles de oficina a la nueva residencia de Cáritas Madrid en Villaverde por valor estimado de 5.300€.

CASO DE ESTUDIO

UNA SONRISA POR NAVIDAD

Como todos los años, en 2024 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 regalos a niños en riesgo de exclusión social. Gracias a las aportaciones solidarias de nuestros empleados en 2024 se han recogido **150** 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.



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.



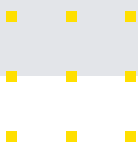
CASO DE ESTUDIO

COMPROMISO CON LA RECUPERACIÓN DE VALENCIA TRAS LA DANA DE 2024

En respuesta a los devastadores efectos de la DANA que afectó a la Comunidad Valenciana en septiembre de 2024, Savills España lanzó una serie de iniciativas solidarias para apoyar tanto la recuperación inmediata como la reactivación a largo plazo de la región. Estas acciones reflejan el compromiso de la compañía con la responsabilidad social y el impacto positivo en las comunidades afectadas. Las acciones que tomamos han sido:

- **Recaudación junto a Cáritas:** Se estableció un canal de donaciones directas con Cáritas, mediante el cual se aportó una donación total de **20.000 euros**. Este apoyo financiero ha permitido proporcionar ayuda inmediata y eficiente a las zonas más afectadas, subrayando el compromiso colectivo de la compañía y su equipo humano.
- **Servicios pro-bono para la reactivación económica:** Savills comprometió a revertir en forma de donaciones a la zona el 25% de los ingresos obtenidos en los próximos seis meses por servicios de consultoría a empresas directamente afectadas por la DANA. Como parte de este compromiso, la compañía asesoró a una empresa en la relocalización de su actividad en una nueva nave industrial por haber quedado la anterior inservible por el desastre. La factura correspondiente, emitida en 2025, que superará **12.000 euros**, será destinada también a un proyecto de recuperación específico de afectados por la DANA, reforzando la contribución económica a la recuperación de la región.
- **Punto de recogida de materiales:** En la oficina de Madrid, se habilitó un espacio para recoger artículos de primera necesidad, como botas de agua, mascarillas, guantes y productos de limpieza. Estos materiales han sido trasladados a las zonas más afectadas por voluntarios o gestionados por Savills para garantizar que lleguen a quienes más lo necesitan.

Con estas iniciativas, Savills España no solo ha brindado ayuda inmediata, sino que ha marcado el inicio de un compromiso continuo con la recuperación y reactivación de la Comunidad Valenciana. En 2025, se continuará con el seguimiento de estas acciones, adaptándolas a las necesidades cambiantes de la región y reforzando la cifra de acción social del próximo ejercicio fiscal.





CASO DE ESTUDIO

FOMENTO DEL DEPORTE
A TRAVÉS DE ACCIONES SOLIDARIAS

(ODS 5 y 8): 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 2024 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.

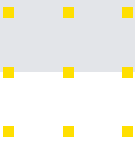
TORNEO DE PÁDEL SOLIDARIO 2024 JUNTO CON LA FUNDACIÓN GMP:

Desde hace más de 15 años colboramos con la Fundación GMP en el patrocinio y participación en su torneo de pádel solidario. En 2024 el objetivo del torneo ha sido recaudar fondos para la reforma y ampliación del Centro de Día, ubicado en Vicálvaro, que atiende a jóvenes con autismo, en colaboración con la Fundación Aucavi.

CASO DE ESTUDIO

TAPONES PARA UNA NUEVA VIDA

(ODS 4, 15) 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 mejorar la calidad de vida de sufragar el coste de la rehabilitación de un niño que sufre una parálisis. En 2024 se han recogido 65.000 tapones. Esta iniciativa tiene un carácter social y medioambiental ya que estos tapones se reciclan adecuadamente y se utilizan para fabricar nuevos materiales plásticos.





07.

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 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% (sobre la línea base de 2019) 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 2024 hemos trabajado para mejorar 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 2024 en España, hemos reducido nuestras emisiones absolutas de alcance 1 en un 9% y las de alcance 2 *market-based* en un 75% y *location-based* un 18%.

Alineados con la Science Based Target Initiative.

16%
reducción de emisiones totales
por empleado (FTE – Full Time Equivalent).

26%
de reducción de la energía consumida
por empleado (FTE – Full Time Equivalent).

28%
de incremento de vehículos
de bajas emisiones en la flota de vehículos.

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 realizando 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. Durante el año 2024 hemos comenzado a trabajar en certificar nuestras oficinas de Madrid bajo la ISO 14001. Esperamos obtener esta certificación durante el año 2025.

Este año en España hemos experimentado una reducción de los consumos energéticos totales de un **9%** 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.

El uso del agua en nuestras oficinas se concentra fundamentalmente en su utilización para consumo humano 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.



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.

08.

Buena **gobernanza**



Principios y Políticas

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.



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.**

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.



Gestión 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.

En Savills España, somos conscientes de que los riesgos representan un desafío inherente a nuestra actividad en el sector inmobiliario. Estos riesgos, si no se gestionan adecuadamente, pueden impactar negativamente en nuestros resultados. Por ello, contamos con un sistema de gestión de riesgos descentralizado que recae en los departamentos de Finanzas, Legal & Compliance y Tecnologías de la Información (IT), RRHH y ESG. Cada uno de estos equipos trabajan de forma coordinada para identificar, evaluar y mitigar los riesgos financieros y no financieros que aplique a cada uno de sus ámbitos de control, conforme a políticas aprobadas por el Consejo de Administración y revisadas de manera periódica.



RIESGOS FINANCIEROS

A continuación, se detallan los principales riesgos financieros que afectan a nuestras operaciones y las medidas que adoptamos para controlarlos:

RIESGOS DE MERCADO

Nuestro negocio, aunque principalmente concentrado en la zona euro, tiene un alcance internacional que nos expone a ciertos riesgos de mercado, entre ellos:

- **Riesgo de tipo de cambio:** La exposición a este riesgo es limitada, ya que la mayoría de nuestras transacciones se realizan en euros. Sin embargo, en casos de operaciones internacionales, evaluamos individualmente los riesgos de divisa para garantizar una gestión eficiente.
- **Riesgo de tipo de interés:** Dado el uso de financiación a largo plazo a tipos variables, monitorizamos de forma dinámica nuestra exposición a este riesgo. Revisamos constantemente nuestras necesidades de financiación y exploramos opciones que puedan ofrecer condiciones más favorables.

RIESGO DE CRÉDITO

El éxito de nuestro negocio depende en gran medida de la solvencia de nuestros clientes. Por esta razón llevamos a cabo estudios detallados de la calidad crediticia de los clientes, utilizando bases de datos y herramientas avanzadas de análisis económico-financiero y establecemos límites de crédito personalizados y ajustados al perfil de cada cliente.

Asimismo, calculamos provisiones necesarias basándonos en la antigüedad de las deudas, el historial previo de ejercicios y el contexto económico actual.

RIESGO DE LIQUIDEZ

La naturaleza dinámica del sector inmobiliario exige flexibilidad en la gestión financiera. En Savills España, aseguramos esta flexibilidad a través de la disponibilidad de líneas de crédito robustas y diversificadas y una planificación financiera proactiva que nos permite responder rápidamente a cualquier necesidad de liquidez.

En un entorno tan volátil como el actual, la gestión eficaz de riesgos financieros es esencial para garantizar la estabilidad y el crecimiento sostenible de nuestra compañía. En Savills España, nuestro enfoque está diseñado para minimizar el impacto de estos riesgos, proteger nuestros activos y, al mismo tiempo, proporcionar un soporte estratégico a nuestros clientes.

RIESGOS NO FINANCIEROS

Además de los riesgos financieros, en Savills España identificamos y gestionamos una serie de riesgos no financieros que pueden afectar a nuestras operaciones. Estos incluyen áreas clave como Recursos Humanos, Compliance, Ética y Sostenibilidad, entre otros. A continuación, se describen los principales riesgos no financieros y las medidas implementadas para gestionarlos:

RECURSOS HUMANOS

- **Rotación de talento:** Un alto nivel de rotación puede afectar la continuidad operativa y la experiencia acumulada en nuestros equipos. Para gestionarlo, hemos implementado programas de desarrollo profesional, beneficios competitivos y planes de retención orientados a fomentar la estabilidad y satisfacción de nuestro equipo.
- **Desajustes de competencias:** La evolución del mercado puede generar brechas entre las habilidades requeridas y las disponibles en el equipo. Realizamos evaluaciones regulares de las necesidades del negocio y diseñamos programas formativos específicos para cerrar estas brechas.
- **Bienestar y salud laboral:** Los riesgos asociados a la salud física y mental de los empleados son gestionados mediante políticas de bienestar, horarios flexibles, apoyo emocional y actividades para promover un entorno saludable.
- **Diversidad e inclusión:** El riesgo de falta de diversidad en nuestros equipos se aborda fomentando políticas inclusivas de contratación y una cultura que valora la igualdad de oportunidades.

COMPLIANCE Y ÉTICA

- **Cumplimiento normativo:** El incumplimiento de leyes y normativas puede tener consecuencias legales y reputacionales. Para mitigarlo, contamos con un equipo de Legal & Compliance que supervisa el cumplimiento normativo y asegura la formación periódica de los empleados.
- **Corrupción y soborno:** Este riesgo se gestiona mediante la implementación de un Código de Ética, auditorías internas regulares y canales de denuncia confidenciales para prevenir y detectar malas prácticas.
- **Protección de datos y ciberseguridad:** El uso indebido de datos o ciberataques representa una amenaza importante. Mantenemos sistemas avanzados de seguridad informática, formación específica en ciberseguridad y planes de contingencia para responder a incidentes.
- **Conflictos de interés:** Diseñamos procedimientos claros para identificar y gestionar posibles conflictos, protegiendo la transparencia y la integridad de nuestras operaciones.

AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBERNANZA (ESG)

- **Impacto ambiental:** El riesgo de no cumplir con las expectativas ambientales de nuestros stakeholders se aborda mediante estrategias de sostenibilidad, reducción de nuestra huella de carbono y promoción de prácticas responsables en nuestra cadena de valor.
- **Relación con la comunidad:** Para mitigar riesgos relacionados con la percepción pública, colaboramos activamente con las comunidades locales, desarrollando iniciativas que generan un impacto positivo.
- **Riesgos reputacionales:** Prevenimos posibles daños reputacionales aplicando políticas de comunicación transparente y revisando regularmente nuestras prácticas en todos los niveles.

OPERATIVOS Y ESTRATÉGICOS

- **Falta de innovación:** Este riesgo se gestiona invirtiendo en investigación y desarrollo, adoptando tecnologías emergentes y fomentando una cultura de innovación en toda la organización.
- **Dependencia de proveedores clave:** Diversificamos nuestras alianzas estratégicas y evaluamos regularmente a nuestros proveedores para garantizar la continuidad del negocio.
- **Continuidad del negocio:** Ante eventos disruptivos, contamos con planes de gestión de crisis y contingencia para minimizar el impacto en nuestras operaciones y mantener la confianza de nuestros clientes y colaboradores.





Ética, prevención de la corrupción, soborno y blanqueo de capitales

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.



Prevención de la corrupción y el soborno

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 formación 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. Contamos con formación obligatoria para todos los empleados en materia de 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.

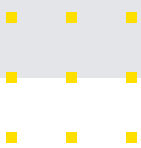
Condenamos rotundamente cualquier forma de soborno o corrupción, tratamos a todas las personas de manera justa, con dignidad y respeto y nos adherimos a los requisitos legales que nos aplican.

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.

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.



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 en las operaciones que asesoramos.

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).

En 2024, el Grupo Savills España ha gestionado diversas denuncias recibidas a través de los canales establecidos en materia de cumplimiento normativo. Estas han estado relacionadas con cuestiones de derechos humanos, conflictos de interés y protección de datos. Todas las denuncias han sido analizadas y gestionadas conforme a los procedimientos internos, archivándose aquellas que fueron consideradas improcedentes y continuando el seguimiento de los casos en curso con las autoridades competentes cuando ha sido necesario.



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

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 2024 no hemos recibido ningún ciberataque que haya resultado en la discontinuidad del negocio ni sufrido ninguna brecha de seguridad.



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

El continuo crecimiento de la sociedad y el avance tecnológico suponen 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 requieren una vigilancia continua.

Savills España ha seguido avanzando en su gestión de la seguridad de la información y se encuentra en proceso de obtención de la certificación ISO 27001 de ciberseguridad, con la auditoría previa finalizada y el 100% de los procesos y documentación exigidos completados.

La obtención de la certificación está prevista para el segundo trimestre de 2025. Este proyecto refleja el firme compromiso de Savills para con la protección de la información (propia y de clientes), así como con la continuidad del negocio y el cumplimiento de la legislación vigente.

Los procedimientos y políticas de seguridad adoptados por Savills incluyen:

- Política Organización de la Seguridad de la Información
- Manual de Seguridad
- Política Cifrado de la Información
- Procedimiento Grupo Data Handling Standard
- Política Recuperación Ante Desastre y Continuidad de Negocio
- Procedimiento Protección de servicios y aplicaciones web
- Procedimiento Gestión de Incidentes de Seguridad IT
- Procedimiento Control y Respuesta Antimalware
- Política Gestión servicios ofrecidos por terceros
- Procedimiento Gestión de Compras IT

Política Organización de la Seguridad de la Información

Se define la estructura organizativa del Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) en Savills, detallando roles, responsabilidades y competencias. La Alta Dirección es conocedora y da total apoyo a la instauración y seguimiento de las políticas de seguridad, mientras que el Comité de Seguridad de la Información (CSI), compuesto por el director de Seguridad y la Alta Dirección, coordina y toma decisiones finales sobre el SGSI.

Manual de Seguridad

Se establece y desarrolla los requisitos para implementar, operar, revisar, mantener y mejorar el SGSI dentro del marco regulatorio legal y vigente para los servicios prestados por Savills España.

El alcance del SGSI incluye los sistemas de información que dan soporte a actividades como Consultoría Real Estate, Arquitectura, Valoraciones y Tasaciones, entre otros. La política detalla la comprensión de la organización y su contexto, así como las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

Política Cifrado de la Información

Hay definidas unas directrices para el uso del cifrado de la información en Savills España, garantizando así la confidencialidad, disponibilidad e integridad de los datos. El cifrado se utiliza para proteger la información sensible y clasificada, tanto en almacenamiento como en transmisión.

El cifrado se aplica en varios casos, como el envío de archivos a través de redes públicas, la transmisión de datos mediante conexiones cifradas (VPN, HTTPS, SFTP, SSH), y el desarrollo de aplicaciones que requieran proteger la integridad o confidencialidad de los datos.

Las redes WiFi corporativas cuentan con un protocolo de cifrado mínimo, y se prohíbe el uso de puntos de acceso no autorizados.

Procedimiento Grupo Data Handling Standard

La política establece los requisitos generales para el manejo de activos y datos según la Política de Clasificación de Datos del Grupo.

Para cada clasificación, se definen varios requisitos de manejo de datos para salvaguardar adecuadamente la información.

La sensibilidad general de los datos institucionales abarca la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos. Estos requisitos representan los controles mínimos para cada clasificación de datos.

Se definen también las responsabilidades de los propietarios de la información, quienes deben clasificar los datos y acordar los controles de seguridad necesarios con el Grupo IT. Todos los empleados deben seguir las directrices establecidas en esta política.

Política Recuperación Ante Desastre y Continuidad de Negocio

Hay definido un Plan de Continuidad del Negocio (BCP) del Grupo IT para España, con el objetivo de asegurar que se cumplan las necesidades básicas de recuperación ante desastres y continuidad del negocio en escenarios comunes, incluyendo cierres temporales de oficinas. El alcance del BCP incluye todas las oficinas y departamentos en España, como Madrid, Barcelona, Málaga, Valencia y Sevilla.

El equipo de gestión de crisis (CMT) está compuesto por roles clave (Recursos Humanos, IT, Alta Dirección, etc). Cada rol tiene responsabilidades específicas para asegurar una respuesta efectiva durante una crisis.

Los sistemas críticos tienen objetivos de tiempo de recuperación (RTO) específicos para garantizar la continuidad de los procesos empresariales críticos.

Se realiza anualmente un test de recuperación de desastres, donde se comprueba que el BCP funciona y se cumplen todos los requisitos para asegurar la continuidad de negocio en el tiempo estipulado.

Procedimiento Protección de Servicios y Aplicaciones Web

Se establecen criterios para proteger los servicios y aplicaciones web, garantizando la confidencialidad, disponibilidad e integridad de los datos. Se prohíbe la transferencia de archivos no relacionados con actividades laborales. El control de acceso requiere credenciales y las aplicaciones deben tener HTTPS habilitado y proteger las cookies. Se implementan medidas para prevenir inyecciones de código y ataques XSS. Todos los sitios web corporativos pasan auditorías de seguridad antes de su puesta en producción.

Procedimiento Gestión de Incidentes de Seguridad IT

Hay establecido un proceso efectivo para la gestión y reporte de incidentes de seguridad.

Los empleados deben cumplir con las políticas de seguridad y reportar cualquier incidente al Director de Seguridad.

Los contratistas, proveedores y terceros también están obligados a cumplir con estas políticas. La política también menciona la importancia de la comunicación interna y externa sobre seguridad de la información, utilizando reuniones y correos electrónicos para informar sobre cambios, mejoras y acciones de resolución de incidentes.

De la misma forma, se ha realizado un esfuerzo en la formación obligatoria relativa a la ciberseguridad, para concienciar a los empleados sobre los peligros relacionados con el uso de Sistemas de Información.

Procedimiento Control y Respuesta Antimalware

Existen directrices para la instalación, configuración, actualización y gestión de herramientas y sistemas de protección contra código/software/acción maliciosa. Se aplica a todos los activos incluidos en el SGSI de la empresa.

Estas herramientas protegen tanto equipos de usuarios como servidores corporativos. Además, se implementan medidas de protección en el acceso a internet y VPN.

El mantenimiento y actualización de estas herramientas son realizados por el personal del Departamento de Sistemas, que es responsable, entre otras cosas, de asegurar que los sistemas operativos reciban parches de seguridad.

En caso de infección, se sigue un protocolo de aislamiento y desinfección del equipo afectado. La política también incluye directrices para la prevención de infecciones de virus, como el uso de software autorizado y la prohibición de ejecutar archivos de origen desconocido.

Política Gestión servicios ofrecidos por terceros

Este proceso identifica y documenta todas las interacciones de los proveedores con Savills para comprender los riesgos potenciales.

Se detalla los principios generales de gestión de proveedores, destacando la necesidad de un enfoque coherente para la selección, revisión, requisitos y control de proveedores.

Los proveedores deben completar un cuestionario de seguridad para evaluar su seguridad e idoneidad. Además, se realizan análisis de riesgos periódicos para identificar amenazas y definir medidas de prevención y mitigación. Finalmente, se detalla el proceso de adquisición de nuevos componentes críticos, que requiere la aprobación del director de sistemas del grupo, y la contratación de servicios que afecten al Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, que también requiere aprobaciones específicas y el establecimiento de Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS).

Procedimiento Gestión de Compras IT

El procedimiento sienta las bases para la adquisición de activos IT por parte del Departamento IT de Savills. Se aplica a las compras de activos informáticos y de servicios de IT/comunicaciones. En el se detalla el proceso desde la solicitud de presupuesto hasta la recepción y verificación del material.

Cadena de **suministro responsable**

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 cuales 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.

“

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.



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 se desarrolló 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 auditorias

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.



09.

Anexos



Banco de datos

A continuación, se presenta nuestro banco de datos, que contiene información cuantitativa detallada sobre diversos indicadores no financieros relacionados con este documento.

El ejercicio 2023 fue el primer año fiscal en el que nuestras filiales en Portugal fueron incluidas dentro del alcance de los Estados de Información No Financiera del Grupo Savills España, debido a su creciente relevancia dentro del peso del Grupo. Actualmente, seguimos adaptando nuestros sistemas de consolidación y reporting, por lo que la gran mayoría de información cuantitativa de este informe no ha sido consolidada a nivel de Grupo, sino que se presenta de manera individual para cada país que conforma el Grupo Savills España.



Información de actividad y financiera consolidada

	Grupo Savills España	
	2023	2024
Número de oficinas y sucursales	9	9
Número total de empleados a cierre del ejercicio (*)	819	920
Superficie total ocupada por nuestros centros de trabajo (m²)	10.203	10.307
Importe neto de la cifra de negocios	144.051.479€	177.675.744€
Beneficio antes de impuestos	5.220.552€	6.804.552€
Impuesto sobre beneficio	1.805.395€	2.346.516€
Patrimonio neto	18.568.814€	15.952.458€
Total Activo	79.781.794€	111.053.878€
Total Pasivo	61.212.980€	95.101.420€
Contribución a campañas políticas	0,00	0,00
Metros cuadrados gestionados (m²)	7.102.554	8.710.000
Valor total de transacciones realizadas	233.024.600 €	2.241.677.825€
Número total de clientes	3.178	3.675
Número de certificaciones BREEAM, LEED y WELL emitidas	47	66
Número de metros cuadrados certificados BREEAM y LEED (m²)	428.000	784.156

(*) Se excluyen a becarios y consejeros

Información financiera y fiscal desglosada por país

	España		Portugal	
	2023	2024	2023	2024
Resultado antes de impuestos	4.796.893€	8.098.414€	423.659€	-1.293.862€
Impuestos sobre beneficios pagados	1.599.864€	2.199.976€	230.549€	-146.540€
Resultado consolidado del ejercicio	3.487.495€	5.898.438€	-72.339€	-1.440.402€

Número total y distribución de empleados por género y país

	España				Portugal			
	2023		2024		2023		2024	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Mujer	374	55%	430	56%	82	60%	96	62%
Hombre	309	45%	336	44%	54	40%	58	38%
TOTAL	683	100%	766	100%	136	100%	154	100%

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

	España				Portugal			
	2023		2024		2023		2024	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<30	137	20%	140	18%	16	12%	20	13%
>=30, <50	442	65%	479	63%	84	62%	98	64%
>=50	104	15%	147	19%	36	26%	36	23%
TOTAL	683	100%	766	100%	136	100%	154	100%

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

	España				Portugal			
	2023		2024		2023		2024	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Directores	63	9%	66	9%	12	9%	10	6%
Mandos Intermedios	72	11%	77	10%	10	7%	12	8%
Técnicos y Administrativos	548	80%	623	81%	114	84%	132	86%
TOTAL	683	100%	766	100%	136	100%	154	100%

Distribución de modalidades de contrato de trabajo segregadas por país

	España				Portugal			
	2023		2024		2023		2024	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Fijos	653	96%	756	99%	92	68%	99	64%
Temporales	30	4%	10	1%	44	32%	55	36%
TOTAL	683	100%	766	100%	136	100%	154	100%
A tiempo completo	625	92%	708	92%	136	100%	154	100%
A tiempo parcial	58	8%	58	8%	0	0%	0	0%
TOTAL	683	100%	766	100%	136	100%	154	100%

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

España	2023		2024	
	Hombre	Mujeres	Hombres	Mujeres
Fijos	294	347	315	393
Temporales	9	17	5	6
TOTAL	303	364	321	398
A tiempo completo	300	308	317	341
A tiempo parcial	3	56	4	58
TOTAL	303	364	321	398

Portugal	2023		2024	
	Hombre	Mujeres	Hombres	Mujeres
Fijos	37	62	39	65
Temporales	21	20	19	27
TOTAL	58	82	58	92
A tiempo completo	58	82	58	92
A tiempo parcial	0	0	0	0
TOTAL	58	82	58	92

Promedio anual de empleados, desglosado por modalidad de contrato de trabajo, grupo de edad y país

	España				Portugal			
	2023				2023			
	<30	>=30, <50	>=50	Total	<30	>=30, <50	>=50	Total
Fijos	112	424	105	641	5	68	26	99
Temporales	14	10	2	26	12	21	7	40
TOTAL	126	434	107	667	17	89	33	139
A tiempo completo	125	384	99	608	17	89	33	139
A tiempo parcial	1	50	8	59	0	0	0	0
TOTAL	126	434	107	667	17	89	33	139

	España				Portugal			
	2024				2024			
	<30	>=30, <50	>=50	Total	<30	>=30, <50	>=50	Total
Fijos	122	452	134	708	4	69	31	104
Temporales	7	4	1	12	14	25	8	47
TOTAL	129	456	135	720	18	94	39	151
A tiempo completo	127	407	124	658	18	94	39	151
A tiempo parcial	2	49	11	62	0	0	0	0
TOTAL	129	456	135	720	18	94	39	151

Promedio anual de empleados desglosado por modalidad de contrato de trabajo, categoría profesional y país

	España							
	2023				2024			
	Directores	Mandos Intermedios	Técnicos y Administrativos	Total	Directores	Mandos Intermedios	Técnicos y Administrativos	Total
Fijos	65	74	503	641	67	76	565	708
Temporales	0	0	26	26	0	0	11	11
TOTAL	65	74	529	667	67	76	576	719
A tiempo completo	61	72	476	608	64	72	522	658
A tiempo parcial	4	2	53	59	3	4	55	62
TOTAL	65	74	529	667	67	76	576	719

	Portugal							
	2023				2024			
	Directores	Mandos Intermedios	Técnicos y Administrativos	Total	Directores	Mandos Intermedios	Técnicos y Administrativos	Total
Fijos	11	9	79	99	10	13	82	104
Temporales	0	1	40	41	0	0	46	46
TOTAL	11	10	118	140	10	13	128	150
A tiempo completo	11	10	118	140	10	13	128	150
A tiempo parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	11	10	118	140	10	13	128	150

Número de despidos desglosados por género, y país

	España				Portugal			
	2023		2024		2023		2024	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Mujeres	10	43%	10	53%	16	53%	15	47%
Hombres	13	57%	9	47%	14	47%	17	53%
TOTAL	23	100%	19	100%	30	100%	32	100%

Número de despidos desglosados por grupo de edad y país

	España				Portugal			
	2023		2024		2023		2024	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<30	5	22%	3	16%	10	33%	7	22%
>=30, <50	9	39%	13	68%	14	47%	18	56%
>=50	9	39%	3	16%	6	20%	7	22%
TOTAL	23	100%	19	100%	30	100%	32	100%

Número de despidos desglosados por categoría profesional y país

	España				Portugal			
	2023		2024		2023		2024	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Directores	0	0%	2	10%	0	33%	4	12%
Mandos Intermedios	1	4%	0	0%	1	47%	1	3%
Técnicos y Administrativos	22	96%	17	90%	29	20%	27	84%
TOTAL	23	100%	19	100%	30	100%	32	100%

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

España

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO ^(*)	Unidad	2023	2024
Hombre	€	53.061	53.429
Mujer	€	41.340	42.629

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD ^(*)	Unidad	2023	2024
Hasta 30 años	€	25.459	32.302
Entre 30-50	€	48.939	47.065
Más de 50 años	€	64.793	62.695

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL ^(*)	Unidad	2023	2024
Directores	€	127.567	120.531
Mandos Intermedios	€	67.001	66.062
Técnicos y administrativos	€	34.665	37.305

(*) Los salarios incluyen la remuneración fija y la remuneración en especie, excluyéndose del cálculo la remuneración variable.

Portugal

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO	Unidad	2023	2024
Hombre	€	36.212	35.994
Mujer	€	25.547	24.658

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD	Unidad	2023	2024
Hasta 30 años	€	19.648	18.686
Entre 30-50	€	28.062	28.284
Más de 50 años	€	38.296	36.369

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	Unidad	2023	2024
Directores	€	89.900	85.313
Mandos Intermedios	€	39.026	44.392
Técnicos y administrativos	€	22.642	23.250

(*) Los 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	
	2023	2024	2023	2024
Hombres	273.369€	282.066€	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.

Brecha salarial desglosada por categoría profesional y país

España

BRECHA SALARIAL	2023	2024
[Directores]	13%	14%
[Mandos Intermedios]	2%	2%
[Técnicos y administrativos]	6%	8%

Portugal

BRECHA SALARIAL	2023	2024
[Directores]	13%	43%
[Mandos Intermedios]	25%	17%
[Técnicos y administrativos]	24%	16%

Mujeres en puestos de dirección, desglosado por país

España		
	2023	2024
Comité de dirección (N1)	32%	33%
Director (N2)	42%	41%
Director asociado (N3)	36%	40%

Portugal

	2023	2024
Comité de dirección (N1)	ND	57%
Director (N2)	ND	40%
Director asociado (N3)	ND	58%

Empleados con capacidades especiales, desglosado por país

	2023	2024
España	2	2
Portugal	1	1

Horas de absentismo, desglosado por país

	2023	2024
España	17.304 ^(*)	23.312
Portugal	19.472 ^(*)	12.400

(*) El dato ha sido ajustado en relación con el año anterior, ya que se han excluido las bajas por maternidad y paternidad, y solo se consideran los días laborables.

Número de horas trabajadas desglosado por género y país

	España		Portugal	
	2023	2024	2023	2024
Horas totales trabajadas por hombres	536.021	565.168	112.320	114.343
Horas totales trabajadas por mujeres	627.546	685.999	170.560	176.985
Horas totales trabajadas	1.163.567	1.251.168	282.880	291.328

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

	España				Portugal			
	2023		2024		2023		2024	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Accidentes	2,00	1,00	0,00	2,00	1,00	0,00	1,00	2,00
Índice de Frecuencia ^(a)	1,73 ^(b)		0,00	3,02	0,00	0,00	8,75	11,30
Índice de Gravedad ^(a)	0,07 ^(b)		0,00	0,20	0,00	0,00	0,85	0,08

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

^(b) La información no se encuentra disponible desglosada por género.

Bajas laborales por enfermedad o accidente, desglosadas por tipología y país

España						
	2023			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Enfermedad común	12	61	73	19	79	98
Enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0
Accidente laboral	2	0	2	0	3	3
Accidente no laboral	0	0	0	1	2	3

Portugal

	2023			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Enfermedad común	No Disponible			5	20	24
Enfermedad profesional				0	0	0
Accidente laboral				1	2	3
Accidente no laboral				0	0	0

Permisos por nacimiento y cuidado del menor, desglosado por país

España		
	2023	2024
	20	39
Maternidad	5	24
TOTAL	25	63

Portugal		
	2023	2024
	No Disponible	3
Maternidad		6
TOTAL		9

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo, desglosado por país

	2023	2024
España	100%	100%
Portugal	N/A ^(a)	N/A ^(a)

^(a)No existen convenios colectivos

Horas de formación desglosado por categoría profesional y país

	España					
	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directores	293	131	424	197	75	272
Mandos Intermedios	661	388	1.049	543	409	952
Técnicos	3.262	4.245	7.507	5.308	9.252	14.560
TOTAL	4.216	4.764	8.980	6.048	9.736	15.784

	Portugal					
	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Directores	152	77	2.142	41	77	118
Mandos Intermedios	90	126	229	64	190	254
Técnicos	760	1.382	216	1.189	2.413	3.602
TOTAL	1.002	1.585	2.587	1.294	2.680	3.974

Número de horas de formación impartidas por tipología formativa, desglosado por categoría profesional y país

(*)	España	Portugal
	2024	2024
TÉCNICA Y DE VENTAS		
Directores	184	23
Directores asociados	439	79
Técnicos y Administrativos	14.248	725
COMPETENCIAS / HABILIDADES		
Directores	5	82
Directores asociados	396	159
Técnicos y Administrativos	90	2.247
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS CORPORATIVOS		
Directores	84	13
Directores asociados	117	17
Técnicos y Administrativos	222	631

(*) Este indicador se ha comenzado a reportar este año, por este motivo es por el que no se presenta información del ejercicio fiscal 2023.

Acción social y filantropía desglosado por país

	España		Portugal	
	2023	2024	2023	2024
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 €	84.555€	4.200 €	40.650€
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 €	172.510 €	300€	47.750€
Número total de proyectos apoyados (incluye donaciones y patrocinios filantrópicos) (Número de proyectos)	37	47	8	8
Proyectos que fomenten desarrollo socio-económico: Patrocinios, participación en foros profesionales e iniciativas que aborden temáticas relacionadas con el desarrollo socioeconómico. (Número de proyectos)	25	34	1	5
Proyectos apoyados, que fomenten la protección del medio ambiente: Actividades relacionadas con la conservación y mejora de la Naturaleza (Número de proyectos)	1	4	-	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	9	7	2
Número de iniciativas de voluntariado corporativo	1	6	1	4
Horas de voluntariado corporativo	324	577	113	112
Número de voluntarios	54	155	13	36
Contribuciones en Costes de Gestión	800€	4.124€	-	0
Donaciones en Especie / Pro-bono	11.600€	5.300€	-	0

Huella de carbono, desglosada por país

	España		Portugal	
	2023	2024	2023	2024
FTE promedio (Empleados)	772,56	872,51	139,00	186,00
Superficie ocupada (m²)	8.459,33	8.459,33	1.815,00	1.847,90
Total de emisiones de CO2e (market-based) (Toneladas CO ₂ e)	613,89 ^(*)	573,88	46,45 ^(*)	68,02
Total de emisiones de CO2e (location-based) (Toneladas CO ₂ e)	701,67 ^(*)	667,37	62,26 ^(*)	106,07
Alcance 1: Emisiones derivadas del consumo de combustibles (vehículos y fuentes estacionarias) (Toneladas CO ₂ e)	97,71 ^(*)	88,96	9,97	18,13
Alcance 2: Emisiones derivadas del consumo eléctrico (market-based) (Toneladas de CO ₂ e)	38,08 ^(*)	9,39	11,22 ^(*)	12,34
Alcance 2: Emisiones derivadas del consumo eléctrico (Location-based) (Toneladas de CO ₂ e)	125,87 ^(*)	102,89	27,04 ^(*)	50,39
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 ₂ e)	478,09 ^(*)	475,53	25,26 ^(a)	37,55 ^(a)
Total de emisiones CO2e para los Alcances 1 y 2, desglosadas por fuente (market-based)	135,80 ^(*)	98,35	21,19 ^(*)	30,47
Combustible de vehículos (Toneladas CO ₂ e)	36,29 ^(*)	37,54	9,97	18,13
Combustibles de vehículos Expresado como % de las emisiones totales	6% ^(*)	7%	21% ^(*)	27%
Combustibles de fuentes estacionarias (Toneladas CO ₂ e)	61,42	51,42	-	-
Combustibles de fuentes estacionarias Expresado como % del total de emisiones	10% ^(*)	9%	-	-
Electricidad total consumida (Toneladas de CO ₂ e)	38,08 ^(*)	9,39	11,22 ^(*)	12,34
Electricidad total consumida Expresado como % del total de emisiones	6%	2%	24% ^(*)	18%
Total de emisiones CO2e de Alcance 3, desglosado por fuente (Toneladas CO ₂ e)	478,09 ^(*)	475,53	25,26 ^{(a)(*)}	37,55 ^(a)

Bienes y servicios Adquiridos: agua y papel (Toneladas de CO ₂ e)	2,16	3,25	0,55 ^(*)	1,34
Bienes y servicios Adquiridos: agua y papel Expresado como porcentaje de las emisiones totales	0,35% ^(*)	1%	1,17% ^(*)	2%
Actividades relacionadas con combustible y energía (no incluidas en los cálculos de emisiones de alcance 1 o alcance 2) (Toneladas de CO ₂ e)	72,63 ^(*)	73,0	8,30	15,55
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	12% ^(*)	13%	18% ^(*)	23%
Residuos generados en las operaciones (Toneladas CO ₂ e)	0,35 ^(*)	0,87	^(b)	^(b)
Residuos generados en las operaciones Expresado como % de las emisiones totales	0,06% ^(*)	0,2%	^(b)	^(b)
Viajes de negocios (Toneladas CO ₂ e)	271,06 ^(*)	269,31	3,2 ^(*)	5,81
Viajes de negocios Expresado como % de las emisiones totales	44% ^(*)	47%	7% ^(*)	9%
Viajes al centro de trabajo (commuting) (Toneladas CO ₂ e)	131,90	129,10	13,20	14,84
Viajes al centro de trabajo (commuting) Expresado como % de las emisiones totales	21% ^(*)	22%	28% ^(*)	22%
Intensidad de Carbono / persona (Tonelada CO ₂ e / FTE)	0,79 ^(*)	0,66	0,33 ^(*)	0,37
Intensidad de Carbono por superficie ocupada (Toneladas CO ₂ e /m²)	0,07	0,07	0,03 ^(*)	0,04

^(a) No incluye las emisiones derivadas de los residuos. Estamos trabajando para mejorar nuestros sistemas de recopilación de datos y esperamos poder tener disponible esta información en el próximo ejercicio 2025.

^(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 2025.

^(*) El dato ha sido recalculado con respecto a lo publicado el año anterior debido a mejoras en los procesos de recopilación y análisis de información.

Consumos energéticos, desglosados por país

	España		Portugal	
	2023	2024	2023	2024
FTE promedio (Empleados)	772,56	872,51	139,00	186,00
Superficie ocupadaz (m²)	8.459,33	8.459,33	1.815,00	1.847,90
Energía total consumida, desglosada por fuente (GJ)	5.143,81	5.103,96	2.075,74	1.140,49
Electricidad total consumida (GJ)	3.485,52	3.596,04	468,02	855,13
Electricidad de origen renovable (GJ)	2.983,30	3.465,50	318,76	694,20
Electricidad de origen renovable Expresado como % del total de electricidad consumida	86% ^(*)	96%	68% ^(*)	79%
Combustibles del uso de vehículos (GJ)	617,02	626,09	1.607,72	268,44
Combustibles del uso de fuentes estacionarias (GJ)	1.041,27	881,83	0,00	0,00
Energía total que proviene de consumo de renovable Como % del total de energía consumida	66% ^(*)	77%	68% ^(*)	79% ^(*)
Energía total consumida por empleado (GJ/FTE)	6,66	5,85	14,93	6,13
Energía total consumida por superficie ocupada (GJ/m2)	0,61	0,60	1,14	0,62
Electricidad consumida por empleado (GJ/FTE)	4,51	4,12	3,37	4,60
Electricidad consumida por superficie ocupada (GJ/m2)	0,35	0,41	0,26	0,46
Combustibles de vehículos consumidos por empleado (GJ/FTE)	0,80	0,72	11,57	1,44
Combustibles de vehículos consumidos por superficie ocupada (GJ/m2)	0,07	0,07	1,14	0,15
Combustibles consumidos por fuentes estacionarias, por empleado (GJ/FTE)	1,35	1,01	-	-
Combustibles consumidos por fuentes estacionarias, por superficie ocupada (GJ/m2)	0,12	0,10	-	-
Número total de vehículos de compañía	107	105	15	17
Número total de vehículos de compañía con motores de combustión tradicional	64	65	3	3
Número total de vehículos de compañía con motores híbridos	26	17	0	0
Número total de vehículos de compañía con motores híbridos enchufables	17	23	4	6
Número total de vehículos de compañía con motores 100% eléctricos	0	0	8	8
Total de vehículos de bajas emisiones (% sobre total vehículos)	15,9%	22%	80,0%	82%

^(*) El dato ha sido recalculado con respecto a lo publicado el año anterior debido a mejoras en los procesos de recopilación y análisis de información.

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

	España		Portugal	
	2023	2024	2023	2024
FTE promedio (Empleados)	772,56	872,51	139,00	186,00
Superficie ocupada (m²)	8.459,33	8.459,33	1.815,00	1.847,90
Agua de red consumida en nuestros centros de trabajo (m³)	2.411	3.026	833	778
Consumo de agua de red por empleado (m³/FTE)	3,12 ^(*)	3,47	5,99	4,18
Consumo de papel (Kg)	1.900	2.078	438 ^(*)	913
Consumo de papel por empleado (Kg/FTE)	2,46 ^(*)	2,38	3,14	4,90
Cantidad total de residuos generados (Toneladas)	3,57	4,27	(a)	(a)
Cantidad total de residuos peligrosos generados (Toneladas)	0,00	0,00	(a)	(a)
Cantidad total de residuos no peligrosos generados (Toneladas)	3,57	4,27	(a)	(a)
Cantidad total de residuos no peligrosos generados, que han sido enviados a reciclar. (Toneladas)	1,66	4,26	(a)	(a)
Total de residuos no peligrosos generados, que han sido enviados a reciclar. Expresado como % del total de residuos no peligrosos generados	46%	99,86%	(a)	(a)
Total de residuos no peligrosos generados, que han sido enviados a vertedero. (Toneladas)	1,91	0,01	(a)	(a)
Total de residuos no peligrosos generados, que han sido enviados a vertedero Expresado como % del total de residuos no peligrosos generados	54%	0,14%	(a)	(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.

^(*) El dato ha sido recalculado con respecto a lo publicado el año anterior debido a mejoras en los procesos de recopilación y análisis de información.

Indicadores de cumplimiento normativo y derechos humanos desglosado por país

	España		Portugal	
	2023	2024	2023	2024
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/ reclamaciones recibidas por posibles delitos de vulneración de derechos humanos (discriminación, acoso laboral o sexual, trabajo forzoso, malas condiciones laborales...) y que han sido confirmadas como tal.	0	2	0	0
Número de denuncias/reclamaciones recibidas por posibles delitos de corrupción.	0	2	0	0
Número de denuncias/reclamaciones recibidas por posibles delitos con la protección de datos y/o seguridad de la información	0	1	0	0



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 2024y fecha de cierre a 31 de diciembre de 2024.

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

BLOQUE	CONTENIDO	GRI	ODS/SGD	APARTADO
VISION 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			
	La aplicación del principio de precaución			
	La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	301-1, 301-2	8.4	Planeta
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

²ODS, Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por sus siglas en inglés, SGD o Sustainable Development Goals.

BLOQUE	CONTENIDO	GRI	ODS/SGD	APARTADO
MEDIOAMBIENTE				
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	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1, 304-3	14.2, 15.1, 15.5, 6.6	Planeta
	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 sexo, 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 sexo, edad y clasificación profesional	405-1	8.5, 5.1, 5.5	Personas
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, 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 sexo	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

BLOQUE	CONTENIDO	GRI	ODS/SGD	APARTADO
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE 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 AGUIRRE NEWMAN				
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

