

Estado de
Información

savills

No Financiera

2025

Grupo Savills
España

Índice

01.
CARTA A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS 04

02.
SOBRE NOSOTROS 08

2.1 Actividad del Grupo Savills España

2.2 Nuestro modelo de negocio

2.3 Estructura organizativa y de gobierno

03.
ENFOQUE ESTRATÉGICO DE SOSTENIBILIDAD 28

3.1. Grupos de Interés

3.2. Nuestro compromiso con la sostenibilidad

3.3. Nuestro compromiso con los Objetivos del Desarrollo Sostenible

3.4. Análisis de doble materialidad

3.5. Nuestra Hoja de Ruta de sostenibilidad

3.6 Gobernanza de la sostenibilidad en el Grupo Savills España

3.7 Formación en sostenibilidad

04.
CULTURA 58

4.1 Buena gobernanza

4.2 Seguridad de la información y ciberseguridad

4.3 Cadena de suministro responsable

4.4 Atracción, fidelización y protección del talento

4.5 Formación, desarrollo y compromiso con nuestros equipos

4.6 Reconocimiento y remuneración justa

4.7 Seguridad, salud y bienestar

4.8 Relaciones laborales

4.9 Protección de los derechos humanos en el entorno laboral

4.10 Diversidad e inclusión

4.11 Clientes

4.12 Consumidores finales

05.
CLIMA 126

5.1 Lucha contra el cambio climático

5.2 Eficiencia eco-operativa

06.
COMUNIDAD 146

6.1 Acción social

6.2 Voluntariado corporativo

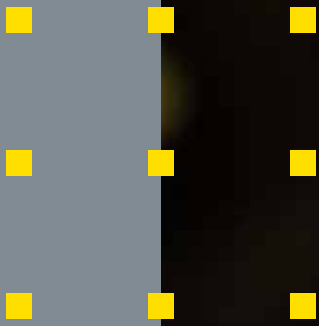
07.
ANEXOS 168

7.1 Banco de datos

7.2 Sobre este informe: alcance y limitaciones

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





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.**

Carta a nuestros grupos de interés,

El ejercicio 2025 ha estado marcado por un entorno internacional complejo, caracterizado por tensiones geopolíticas persistentes, volatilidad macroeconómica y un contexto financiero exigente, que ha condicionado los flujos de inversión y la toma de decisiones en los mercados inmobiliarios globales.

No obstante, el mercado inmobiliario en España ha mostrado un comportamiento sólido durante el ejercicio, con una recuperación significativa de la actividad inversora y un elevado interés por activos de calidad, confirmando su atractivo estructural y capacidad de adaptación.

En este marco, el sector ha vuelto a evidenciar su resiliencia. La disciplina operativa, la gestión activa de los activos y la integración de criterios ESG se consolidan como factores clave para preservar valor, mitigar riesgos y orientar decisiones a largo plazo.

Les presentamos el Estado de Información No Financiera del Grupo Savills España correspondiente al ejercicio 2025, un año en el que hemos seguido creciendo de manera significativa e integrando la sostenibilidad en nuestra gestión y en nuestra propuesta de valor.

Durante el ejercicio, hemos mantenido una evolución positiva de la actividad. La plantilla alcanzó los 976 profesionales, un 6% más que en 2024, mientras que los metros cuadrados gestionados se situaron en 8.7 millones y el volumen de transacciones asesoradas superó los 3.900 millones de euros.

En materia ESG, 2025 marca el cierre del ciclo de nuestra Hoja de Ruta de Sostenibilidad 2023-2025 y sienta las bases de la nueva estrategia 2026-2028.

En el plano social, mantenemos una plantilla equilibrada (56 % mujeres) y estable (94% contratos indefinidos), con más de 18.000 horas de formación impartidas y 69 proyectos sociales apoyados.

En el ámbito ambiental, continuamos avanzando en la descarbonización de nuestras operaciones. En España, nuestras emisiones alcanzaron 857,33 tCO₂ eq (market-based), con una mejora en la intensidad de carbono por empleado hasta 1,62 tCO₂ eq/FTE.

Desde el negocio, seguimos acompañando a nuestros clientes en su transición. En 2025 emitimos 146 certificaciones BREEAM, LEED y WELL, alcanzando 1,12 millones de m² certificados.

Miramos al próximo ciclo con un enfoque claro: seguir integrando el ESG en la toma de decisiones, acompañar a nuestros clientes en su transición y contribuir al desarrollo de un sector inmobiliario más eficiente y sostenible.

Quiero agradecer el compromiso de nuestros equipos y la confianza de nuestros clientes y grupos de interés.

Atentamente,



Jaime Pascual-Sanchiz de la Serna
CEO Grupo Savills España

Sobre **nosotros**

02



Destacables del año 2025

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

Grupo Savills

+42.800
empleados

A(-) Rating
Carbon Disclosure Initiative

680
oficinas en el mundo

Alineados
con la organización Science Based
Target Initiative

3.000 M €
Ingresos

2.7 MM
de m² gestionados

Grupo Savills España

976
empleados*
*Se excluyen becarios y consejeros

+3.905 M en valor de
operaciones asesoradas

9
oficinas en Iberia

Firmantes
del Pacto Mundial de Naciones
Unidas

190 M €
Ingresos

Sistema de gestión
Integrado Certificado:
**ISO 9001, 45001,
14001 y 27001.**

+8,7 millones
de m² gestionados

Actividad del Grupo Savills España

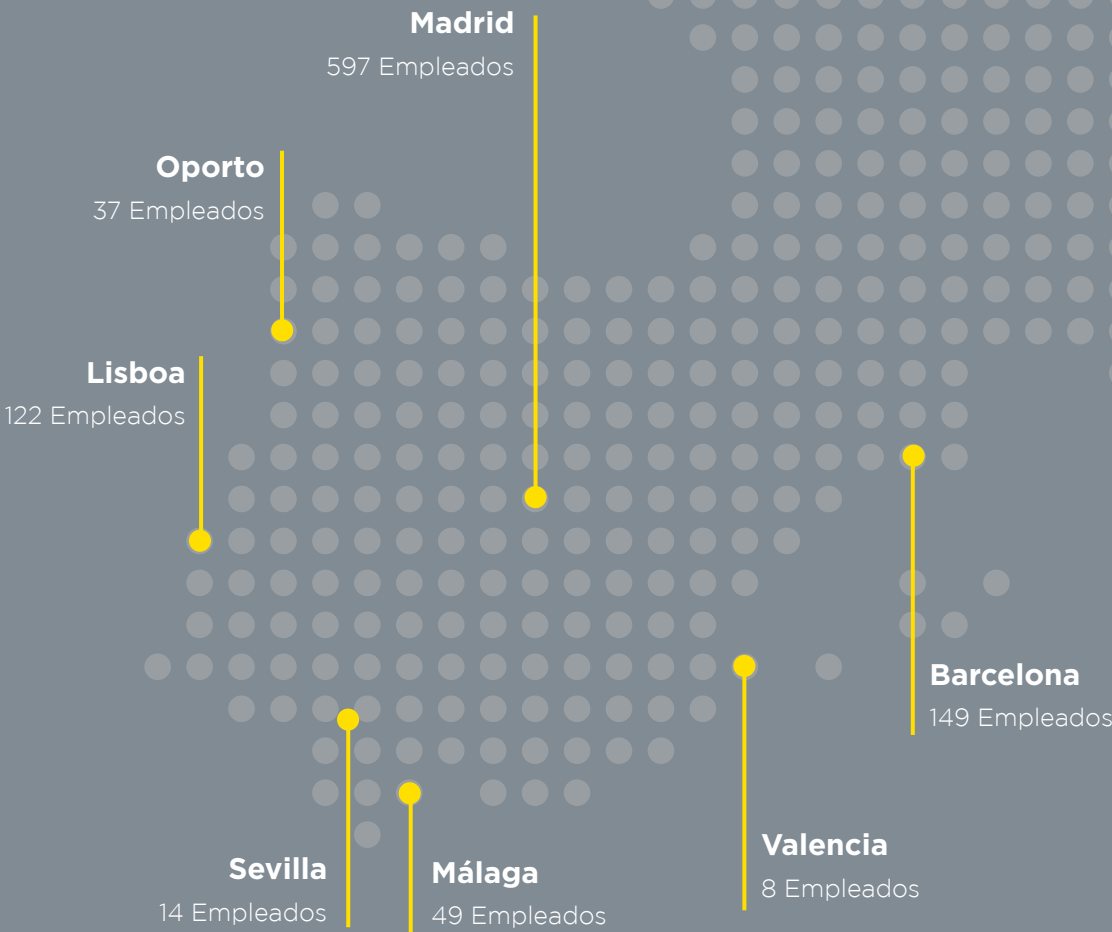
Savills RE Spain, S.A.U. (en adelante, la Compañía o Grupo Savills España) es la sociedad matriz en Iberia, consolidando las actividades de España y Portugal de la consultora inmobiliaria internacional Savills PLC, Grupo de consultoría inmobiliaria que cotiza en la Bolsa de Londres y que fue creado en 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**

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 Grupo Savills España, 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:



ESCUCHAMOS



EMPODERAMOS



RETAMOS



COLABORAMOS

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 portafolios 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.

Occupier Solutions



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 portafolio 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.

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.

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.

Capital Advisory, Corporate Finance and Debt Advisory



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

Research



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

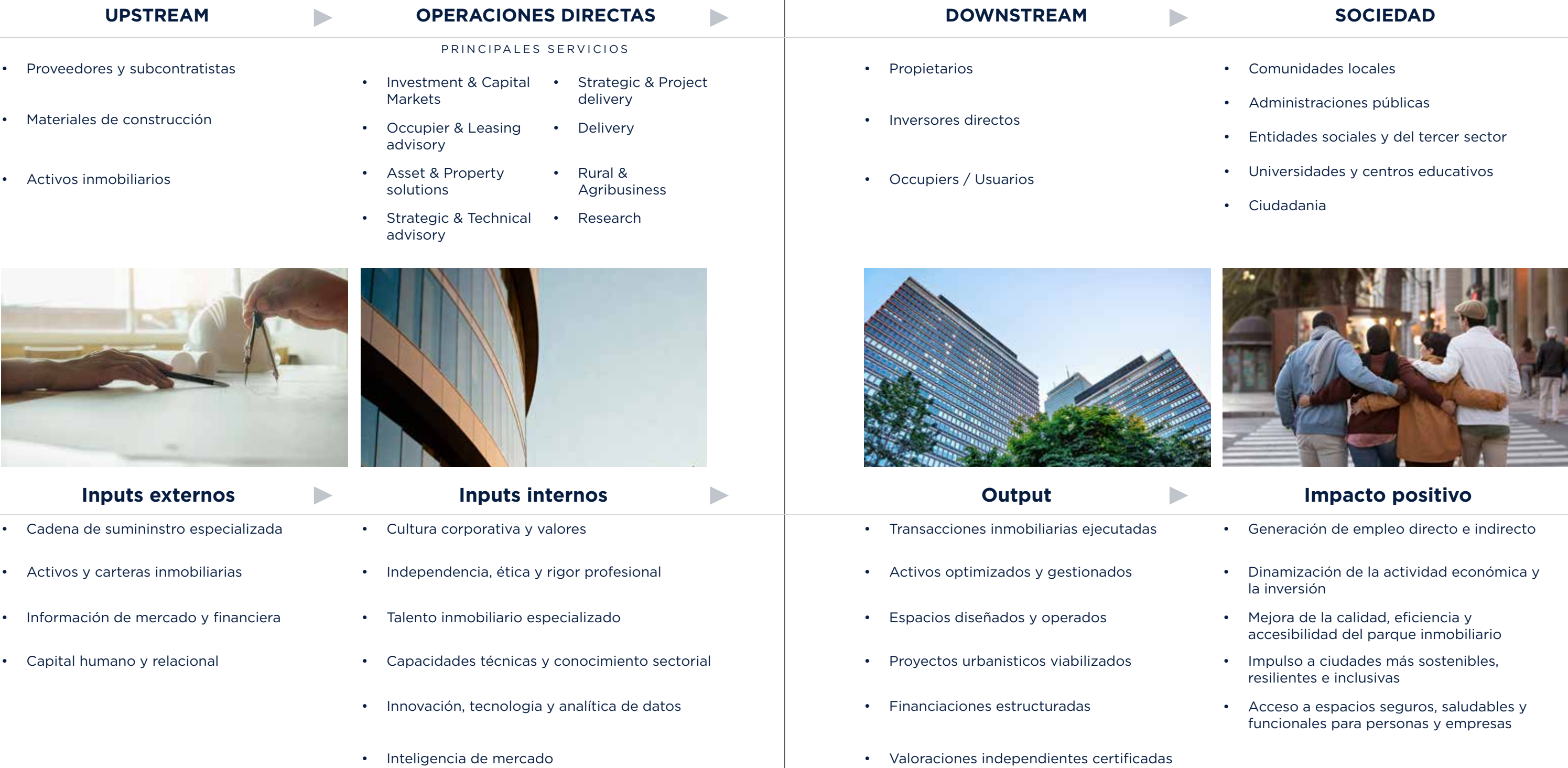
Rural



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.

Cadena de valor del grupo

Savills España



Estructura organizativa y de gobierno

El Grupo Savills España está formado por diferentes sociedades:

Sociedad	% Participación
Savills Real Estate S.A.U.	100 % (Holding)
Savills Consultores Real Estate S.A.U.	100 %
Savills Barcelona S.A.U.	100 %
Savills Portugal Mediacao LDA	100 %
Savills Portugal Consultoría LTD	100 %
Savills 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 %



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 del Grupo Savills España.

Sus miembros aprueban la estrategia, las políticas y los equipos de gestión y supervisa y monitoriza la gestión del Grupo Savills España. 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
Secretario de operaciones Savills España



Isabel Cervero Sánchez
Vicesecretaria

ADMINISTRADORES MANCOMUNADOS DEL GRUPO SAVILLS ESPAÑA - PORTUGAL



Michael Peters
Director Financiero para Europa y Oriente Medio



Jaime Pascual-Sanchiz de la Serna
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 del Grupo Savills España 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 Echeverría Aguirresarobe
Chief Operating Officer



Alejandro Campoy - Zuasti
Director General



Susana Rodríguez García
Directora de Living



Anna Gener Surrel
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 Núñez
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 Rodríguez
Directora Arquitectura



Javier Sarrado García-Forcada
Director Financiero



Isabel Cervero Sanchez
Directora de Legal y Compliance



Andrea Rodríguez 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



Jaime Pascual Sanchiz de la Serna
Chief Executive Officer



Joana Rodrigues
Directora de Arquitectura



Paula Sequeira
Directora de Valoraciones y Consultoría



Cristina Cristóvão
Directora de Gestión Patrimonial



Paula Martinho
Directora de Operaciones y People & Culture

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 del Grupo Savills España. 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 del Grupo Savills España.

COMITÉ DE GESTIÓN OPERATIVA

Se encarga de la supervisión y coordinación de las responsabilidades y proyectos encargados a las distintas funciones corporativas del Grupo Savills España (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 CORPORATIVA Y ESG SOLUTIONS

Encargado de supervisar la estrategia de sostenibilidad corporativa del Grupo Savills España, así como la coordinación de los servicios ESG ofrecidos a nuestros clientes.



Enfoque estratégico de **sostenibilidad**

03



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.



Cientes

Incluye socios e inversores, aseguradoras cuando actúan como clientes y usuarios corporativos de nuestros servicios

Nuestros clientes están en el centro de nuestra actividad. Buscamos comprender sus necesidades y expectativas para contribuir a que sus negocios sean más eficientes, rentables y sostenibles.

CÓMO NOS RELACIONAMOS

Reuniones personalizadas periódicas, comités de seguimiento, *reporting* financiero y operativo, estudios de mercado y asesoramiento técnico, eventos sectoriales, seminarios especializados, encuestas de satisfacción, canales de comunicación directa, cumplimiento de SLAs, contratos y acuerdos de confidencialidad.



Empleados

Nuestra gente es nuestro activo más valioso y clave para ofrecer un servicio excelente y alcanzar nuestros objetivos empresariales.

CÓMO NOS RELACIONAMOS

Reuniones individuales y departamentales, reuniones globales, evaluaciones de desempeño, planes de carrera, formación continua, comunicación interna (intranet, newsletter, comunicados), canal ético y de denuncias, encuestas internas, políticas de igualdad y diversidad, programas de bienestar y prevención de riesgos laborales.



Proveedores y colaboradores estratégicos

Incluye subcontratistas, gestores de residuos, SPA, mutua, servicios técnicos externos

Mantenemos un diálogo continuo con proveedores estratégicos, a quienes exigimos operar bajo altos estándares de calidad y conducta ética.

CÓMO NOS RELACIONAMOS CON ELLOS

Procesos formales de homologación y evaluación, adhesión al Código Ético y políticas corporativas, contratos y acuerdos marco, portal de proveedores, reuniones de coordinación, auditorías y seguimiento de desempeño, colaboración en materia de sostenibilidad y cumplimiento normativo, coordinación en PRL y seguridad.



Comunidades locales y sociedad

Incluye vecindario afectado por obras y usuarios finales de activos gestionados

Consideramos que la participación activa en las comunidades donde operamos genera valor compartido y refuerza nuestra responsabilidad corporativa.

CÓMO NOS RELACIONAMOS CON ELLOS

Reuniones informativas cuando procede, canales de atención y gestión de reclamaciones, colaboración con autoridades locales y asociaciones, participación en iniciativas sociales y de voluntariado, comunicación sobre proyectos relevantes, implementación de medidas de mitigación de impactos (ruido, residuos, movilidad), promoción de sostenibilidad y regeneración urbana responsable..



Gobierno corporativo, Grupo y entorno regulatorio/sectorial

Incluye Consejo de Administración, Savills PLC, autoridades, reguladores, Banco de España, asociaciones sectoriales, entidades de certificación y acreditación, servicios de emergencia, competencia y medios de comunicación

El entorno regulatorio y sectorial influye en nuestra actividad, por lo que mantenemos una relación activa para anticipar tendencias y ofrecer servicios de vanguardia.

CÓMO NOS RELACIONAMOS CON ELLOS

Reportes periódicos a la matriz y al Consejo, cumplimiento de estándares globales y KPIs financieros, reuniones institucionales, participación en asociaciones sectoriales y grupos de trabajo, auditorías internas y externas (ISO, homologaciones), inspecciones regulatorias, colaboración con supervisores financieros, seguimiento normativo continuo, participación en foros sectoriales y relación con medios bajo criterios de transparencia y reputación corporativa.

Nuestro compromiso con la **sostenibilidad**



Estamos convencidos de que las personas no pueden prosperar en un entorno que no respeta los principios de sostenibilidad. La transición hacia una economía baja en carbono, la creciente exigencia regulatoria y la evolución de las expectativas sociales están remodelando de forma estructural el panorama de inversión y negocio inmobiliario. Ignorar esta transformación ya no es una opción.

Abordar la eficiencia energética, la descarbonización de los edificios, la protección de la biodiversidad, y la salud y bienestar de las personas que habitan los espacios construidos es esencial para lograr un desarrollo urbano verdaderamente sostenible.

Como consultora inmobiliaria, tenemos además un deber fiduciario con nuestros clientes: proteger y preservar el valor de sus inversiones frente a riesgos emergentes y aprovechar las oportunidades que ofrece la transformación sostenible del sector.

Por ello, nuestra apuesta por la sostenibilidad es firme.

Reconocemos que:

- Los edificios impactan directamente en la vida de las personas y en el entorno
- Es nuestra responsabilidad contribuir activamente a la respuesta frente a la emergencia climática
- Nuestras soluciones ESG pueden acelerar la transformación sostenible del sector
- Debemos predicar con el ejemplo en nuestra propia operación



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



Por ello nos comprometemos



A impulsar una sostenibilidad racional: a ser coherentes con nuestra estrategia corporativa y aportar soluciones realistas, medibles y alineadas con los objetivos de nuestros clientes, que maximicen el impacto positivo sin comprometer la viabilidad económica de los activos ni las estrategias de inversión.



CULTURA

Operamos de manera responsable en todos los ámbitos de nuestro negocio, guiados por los más altos estándares éticos y profesionales.

Construimos una cultura inclusiva, diversa y basada en el respeto, donde las personas pueden desarrollarse y aportar todo su potencial.

Fomentamos y empoderamos a nuestros equipos, promoviendo el talento, el bienestar y la colaboración en un entorno de trabajo seguro y saludable.



CLIMA



Actuamos para preservar los límites ambientales del planeta y contribuir a la construcción de ciudades más resilientes, donde los edificios y los espacios favorezcan el bienestar de las personas y el equilibrio con el entorno.

Asumimos nuestra responsabilidad en la lucha contra el cambio climático, impulsando la descarbonización de nuestras operaciones y acompañando a nuestros clientes en la transformación sostenible de sus activos y carteras.

Creemos que solo respetando los límites del planeta es posible hacer prosperar a las personas, las comunidades y las ciudades en el largo plazo.



COMUNIDAD

Invertimos en la sociedad y en las comunidades donde operamos para generar un impacto social positivo y duradero.

Promovemos iniciativas de acción social y voluntariado corporativo que fortalecen los vínculos con nuestro entorno y contribuyen al desarrollo sostenible de las personas y los territorios.



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 España.

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.



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 DE ÉXITO: Patrocinio del WELL Summit Madrid 2025

Savills España participó como patrocinador del WELL Summit Madrid 2025, un encuentro de referencia centrado en la salud, el bienestar y la sostenibilidad en los entornos contruidos. Además, la compañía cedió sus instalaciones para la celebración del cóctel de cierre, facilitando un espacio de encuentro y networking entre los asistentes.

Esta participación se enmarca en la apuesta de Savills por la promoción de espacios saludables y por su implicación activa en iniciativas que impulsan la transformación sostenible del sector inmobiliario, alineadas con las nuevas demandas sociales y profesionales.

CASO DE ÉXITO: Impulso del bienestar y la salud en el entorno laboral

En 2025, organizamos diversas iniciativas de bienestar dirigidas a la salud emocional y física de los empleados. Se realizaron dos talleres de Mindfulness en Madrid y Barcelona (120 participantes) para entrenar la atención y la concentración; una sesión online sobre prevención de los cánceres más comunes, impartida por la Dra. Margarita Freijóo (108 participantes), que reforzó la conciencia sobre hábitos saludables y diagnóstico precoz; y cuatro sesiones de higiene postural en Madrid, Barcelona y online (59 participantes), enfocadas en prevenir dolencias y promover hábitos saludables en el entorno laboral.





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

CASO DE ÉXITO: “GIRLS IN REAL”, impulso al talento interno en el sector inmobiliario

Inspiring Girls es una fundación internacional cuyo objetivo es inspirar y empoderar a niñas y jóvenes de entre 14 y 21 años, ampliando sus referentes profesionales y ayudándolas a visualizar su futuro en sectores tradicionalmente poco representados por mujeres.

A través de uno de nuestros clientes, se propuso a Savills España liderar y abanderar una edición específica del programa centrada en el sector inmobiliario (Real Estate). Esta iniciativa se desarrolló con un enfoque colaborativo y sectorial, contando con la participación de clientes, competidores y el Colegio Oficial de Arquitectos de Madrid (COAM), lo que permitió reunir a empresas y entidades del sector en torno a un objetivo común de impacto social.

Savills España asumió un papel activo tanto en la organización del programa como en su financiación, realizando una aportación económica directa a la Fundación Inspiring Girls por importe de 10.000 euros, destinada al desarrollo y ejecución del proyecto.



El programa contó con la participación de 33 alumnas, de las cuales 19 estuvieron directamente vinculadas a Savills España, reflejando un elevado grado de implicación interna. De este grupo, 10 plazas fueron ocupadas por hijas de empleados, mientras que 9 correspondieron a hijas de clientes, reforzando el vínculo entre la compañía, sus profesionales y su ecosistema de clientes y colaboradores.

La iniciativa se estructuró en seis sesiones, incluyendo una sesión de apertura y cinco sesiones formativas de dos horas de duración, lo que supuso un total de 10 horas de mentoría enfocadas a dar a conocer el sector inmobiliario, sus distintas salidas profesionales y la experiencia real de mujeres referentes.

Savills España contribuyó al programa mediante la participación de tres mentoras, Anna Gener (CEO oficina Barcelona), Andrea Rodríguez (Directora de People & Culture) y Mamen Fernandez (Directora Comercial), quienes dedicaron tiempo y conocimiento a acompañar a las participantes, compartir sus trayectorias profesionales y servir como referentes femeninos en un sector históricamente masculinizado.

Este caso de estudio refleja el compromiso de Savills España con la diversidad, la igualdad de oportunidades y el desarrollo del talento femenino, así como su apuesta por la colaboración sectorial como palanca para generar impacto social positivo.

CASO DE ÉXITO: Impulso al talento interno en el sector inmobiliario

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.

Este año (en la XXII edición) hemos formado a un total de 16 profesionales de diferentes negocios y áreas del Grupo Savills España en el Máster Interno de Consultoría Inmobiliaria.





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

CASO DE ÉXITO: Grandes historias contadas por grandes mujeres

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, desarrollamos la iniciativa “Grandes Historias Contadas por Grandes Mujeres”, entregando en cada oficina libros que narran historias inspiradoras de mujeres que han marcado la sociedad y el ámbito empresarial, reforzando el compromiso con la igualdad y la diversidad.

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



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 DE ÉXITO: Acompañando a nuestros clientes en la adaptación a la Directiva Europea de Eficiencia Energética de Edificios (EPBD)

Con el objetivo de anticipar riesgos regulatorios y apoyar la transición energética del sector inmobiliario, organizamos una jornada técnica con clientes para analizar el impacto de la nueva Directiva Europea de Eficiencia Energética de los Edificios (EPBD) en sus edificios y carteras de activos. Durante la sesión se abordaron los principales requisitos normativos en materia de eficiencia energética, reducción de emisiones y planificación de actuaciones en edificios existentes, compartiendo criterios técnicos y líneas de actuación para facilitar el cumplimiento progresivo de la normativa y apoyar la integración de la eficiencia energética y la descarbonización en la gestión de activos, en línea con los objetivos ESG.



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 DE ÉXITO: Inspirando a las nuevas generaciones en Portugal

El departamento de Marketing de Savills Portugal recibió a estudiantes de 1.º y 2.º de Bachillerato del curso profesional de Marketing de la Escuela Secundaria de Palmela. Durante la visita, los alumnos tuvieron la oportunidad de conocer el funcionamiento diario del departamento y explorar las distintas áreas de actuación y los itinerarios formativos y profesionales de los empleados que forman parte del equipo.

Esta actividad refleja el compromiso de Savills Portugal con el apoyo e inspiración del talento joven, ofreciendo una visión práctica del mercado laboral y contribuyendo a la formación de las futuras generaciones de profesionales del ámbito del Marketing.



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

CASO DE ÉXITO: Liderando la transformación sostenible del parque inmobiliario

Este año hemos contribuido con la emisión de 146 certificados BREEAM, LEED y WELL en Iberia en inmuebles con una superficie total de 1.122.061 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.



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

CASO DE ÉXITO: Reducción del impacto energético en nuestras oficinas

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 por superficie ocupada del 2%.



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 DE ÉXITO: Reducción del impacto energético en nuestras oficinas

El Grupo Savills a nivel global ha formalizado su compromiso con la iniciativa internacional Science Based Targets initiative (SBTi), estableciendo objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero alineados con el escenario de 1,5 °C. Este compromiso se concreta en una meta de reducción del 72 % de las emisiones de los Alcances 1 y 2 para 2030, tomando como año base 2019.

En línea con esta ambición global, en Savills España hemos desarrollado un Plan de Descarbonización a cinco años (2023-2030), basado en datos verificados y en un análisis riguroso de su realidad operativa. El plan define objetivos cuantificados de reducción y un conjunto de actuaciones enfocadas en las palancas sobre las que la compañía tiene capacidad de actuación directa.

Entre las principales medidas previstas destacan:

- La descarbonización progresiva de la flota corporativa, priorizando la incorporación de vehículos 100 % eléctricos e híbridos enchufables.
- La contratación de electricidad procedente al 100 % de fuentes renovables con garantías de origen.
- La implementación de medidas de eficiencia energética en oficinas.

Adicionalmente, en relación con las fuentes de combustión estacionaria asociadas a los edificios que ocupamos, Savills España trabaja de forma activa con los propietarios y gestores de los inmuebles para impulsar la progresiva sustitución de sistemas térmicos por soluciones más eficientes y bajas en carbono, incorporando criterios de sostenibilidad en los procesos de negociación y renovación de contratos de arrendamiento.

Como resultado de la implantación de estas medidas, en el último ejercicio Savills España ha logrado una reducción absoluta de emisiones de Alcances 1 y 2 (market-based) del 23% respecto al año anterior.



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

CASO DE ÉXITO: Contribuyendo a la conservación de los ecosistemas terrestres

Durante el ejercicio 2025 organizamos tres actividades de voluntariado corporativo orientadas a la conservación y mejora del entorno natural. En la oficina de Barcelona se llevó a cabo una acción de limpieza de una zona de ribera del río Llobregat.

Asimismo, ampliamos el alcance de nuestra tradicional actividad de reforestación, incorporando por primera vez a la oficina de Sevilla junto a la de Madrid. Como resultado, se desarrollaron dos jornadas de reforestación: en Madrid se plantaron 160 árboles en el municipio de Cabanillas de la Sierra, mientras que en Sevilla se plantaron 6 ejemplares de gran porte en el Parque de la Vega de Triana.

Todas estas iniciativas incluyeron acciones específicas de sensibilización y concienciación medioambiental, centradas en la correcta gestión de residuos y en la lucha contra el cambio climático. En conjunto, las actividades contaron con la participación de 66 personas voluntarias, reforzando el compromiso de la organización con la sostenibilidad, la acción climática y la implicación social de sus equipos.



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 DE ÉXITO: Marco ESG para la gestión responsable de proveedores

En 2023, en España, se desarrolló el Código de Conducta para Colaboradores, que establece los criterios y estándares ESG que la compañía espera de todos sus proveedores y subcontratistas. Este marco de actuación define los principios mínimos de comportamiento responsable y sostenible que deben regir la relación con la cadena de suministro.

Desde su implantación, el Código se ha consolidado como un elemento clave en el proceso de homologación de proveedores, siendo obligatoria su firma y aceptación íntegra para poder colaborar con la compañía. De este modo, Savills España refuerza de manera continuada su compromiso con una gestión responsable de la cadena de valor, promoviendo prácticas alineadas con sus valores en materia ambiental, social y de buen gobierno.

Análisis de Doble **materialidad**

El análisis de doble materialidad constituye un elemento central para Savills España, tanto para la definición de nuestra estrategia de sostenibilidad como para la preparación de nuestros futuros procesos de reporte en sostenibilidad. Este ejercicio nos permite identificar, de forma integrada, los impactos que generamos sobre las personas y el medioambiente, así como los riesgos y oportunidades que los asuntos de sostenibilidad pueden suponer para el desempeño y la creación de valor del Grupo Savills España.

Durante 2024, Savills España llevó a cabo por primera vez un Análisis de Doble Materialidad (DMA), alineado con los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS) y la Guía metodológica de EFRAG, como preparación para la aplicación de la Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD).

El proceso se desarrolló en dos fases complementarias:

- Materialidad de impacto, identificando y evaluando los principales impactos ambientales, sociales y de gobernanza derivados de nuestra actividad y de nuestra cadena de valor.
- Materialidad financiera, incorporando la identificación y valoración de riesgos y oportunidades ESG que pueden afectar al rendimiento financiero, la posición competitiva y la resiliencia futura del negocio.

La integración de ambas perspectivas permitió construir una visión completa de los asuntos ESG prioritarios para Savills España, posteriormente vinculados a los estándares temáticos ESRS.

Este ejercicio contó con la participación de los equipos directivos, responsables de negocio y áreas corporativas, así como la coordinación con el equipo de sostenibilidad de Savills PLC, garantizando que la evaluación refleje tanto la realidad operativa local como la visión estratégica del Grupo.

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.



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.



ESG

Tema

- Cambio climático
- Cambio climático
- Gestión energética
- Cadena de suministro

Cuestión material

- Emisiones de gases de efecto invernadero
- Relación negocio–descarbonización del sector
- Consumo y eficiencia energética en operaciones
- Impactos medioambientales de proveedores

Tema

- Empleados
- Empleados
- Empleados
- Cadena de suministro
- Clientes

Cuestión material

- Desarrollo y formación de talento
- Condiciones de trabajo y bienestar
- Empleo seguro y no discriminación
- Gestión empleados de proveedores
- Impacto social de los servicios en clientes

Tema

- Gobernanza
- Negocio
- Negocio
- Conducta
- Conducta

Cuestión material

- Gestión interna de la estrategia ESG
- Soluciones ESG a clientes
- Finanzas sostenibles
- Ética corporativa y anticorrupción
- Privacidad y seguridad de la información

Próximos pasos

A la fecha de realización de este informe, la CSRD aún se encuentra pendiente de transposición a la legislación española, por lo que esta primera evaluación de doble materialidad deberá ser revisada y actualizada en función de los requerimientos específicos que se establezcan en la normativa nacional de aplicación.

Nuestra Hoja de Ruta de sostenibilidad

En el contexto actual, marcado por incertidumbre regulatoria, una desaceleración percibida del impulso de criterios ESG en determinados ámbitos económicos y geopolíticos, y una rápida evolución de los marcos normativos en materia de sostenibilidad, Savills España mantiene una apuesta firme y continuada por la integración del ESG en su modelo de negocio.

Lejos de considerar la sostenibilidad como una tendencia coyuntural, entendemos los criterios ESG como un vector estructural de competitividad, resiliencia y creación de valor a largo plazo. Por ello, seguimos avanzando en la consolidación de una cultura corporativa sostenible y en el desarrollo de capacidades que nos permitan acompañar a nuestros clientes en la transformación del sector inmobiliario.



Cierre de la Hoja de Ruta de sostenibilidad 2023-2025

Durante el periodo 2023-2025, Savills España ha desplegado su primera Hoja de Ruta de Sostenibilidad, estructurada en torno a los tres pilares Clima, Cultura y Comunidad, con el objetivo de integrar progresivamente la sostenibilidad en nuestra operativa, nuestra gobernanza y nuestra propuesta de valor.

A lo largo de este ciclo estratégico, se han ejecutado y consolidado planes de acción concretos en ámbitos clave como:

- Creación de la estructura de gobernanza ESG, incluyendo Comité Ejecutivo de Sostenibilidad
- Definición de KPIs ESG y sistemas de reporting no financiero
- Realización del primer Análisis de Doble Materialidad
- Medición y gestión de la huella de carbono, incluyendo la definición de trayectorias de reducción alineadas con Net Zero
- Despliegue del roadmap hacia Net Zero 2030, con políticas de viajes sostenibles y flota de bajas emisiones
- Implantación de sistemas de gestión certificados en calidad, medioambiente, seguridad y salud laboral, y seguridad de la información
- Consolidación del Programa de Voluntariado Corporativo y del Plan de Acción Social

El seguimiento presentado al Comité Ejecutivo de Sostenibilidad en noviembre de 2025 confirma que la práctica totalidad de las líneas estratégicas definidas para el periodo han sido ejecutadas o se encuentran en fase de cierre, consolidando una base sólida sobre la que construir el siguiente ciclo estratégico.

Definición de la nueva Hoja de Ruta de Sostenibilidad 2026-2028

En el último trimestre de 2025, el Grupo Savills España ha iniciado el proceso de definición de su nueva estrategia ESG para el próximo ciclo.

Esta nueva estrategia se está diseñando, incorporando:

- Los resultados de nuestro primer Análisis de Doble Materialidad
- La evolución del marco regulatorio europeo en materia de CSRD/VSME y ESRS
- Las prioridades estratégicas del Grupo Savills y la región EMEA
- Las expectativas de nuestros principales grupos de interés
- La creciente demanda de soluciones ESG por parte de nuestros clientes

El nuevo ciclo estratégico reforzará especialmente:

- La descarbonización de nuestras operaciones y servicios
- El desarrollo y fidelización del talento
- La integración de criterios ESG en la cadena de suministro
- La gobernanza y transparencia en reporting de criterios ESG
- El crecimiento de nuestra oferta de servicios ESG y soluciones sostenibles

La nueva Hoja de Ruta de Sostenibilidad será presentada y validada en el primer semestre de 2026, y constituirá la base de nuestro próximo ciclo de planificación estratégica en sostenibilidad.



Gobernanza de la sostenibilidad en el **Grupo Savills España**

Como parte del despliegue de nuestra estrategia, la sostenibilidad continúa estando abanderada por la Alta Dirección del Grupo Savills España. Para ello, Savills España mantiene su Comité Ejecutivo de Sostenibilidad Corporativa, creado en 2023, como órgano clave de supervisión, impulso y seguimiento de la agenda ESG.

Presidido por nuestro CEO, Jaime Pascual-Sanchiz de la Serna, el Comité cuenta con la participación de los directores ejecutivos de las principales áreas corporativas y garantiza la integración efectiva de la sostenibilidad en la toma de decisiones estratégicas y operativas del Grupo Savills España.

El Comité se reúne con carácter semestral y tiene como principales funciones:

- Supervisar y validar políticas y acciones en materia de sostenibilidad corporativa
- Revisar la evolución de los KPIs ESG estratégicos
- Supervisar el progreso de la Hoja de Ruta ESG
- Garantizar la alineación con la estrategia ESG de Savills PLC y la región EMEA
- Servir como foro de identificación de retos y oportunidades

El Comité reporta anualmente al Consejo de Administración del Grupo Savills España.

Formación en **sostenibilidad**

La formación y sensibilización interna en sostenibilidad constituye una de las palancas clave para integrar el ESG en la cultura corporativa y garantizar que nuestros equipos cuenten con los conocimientos necesarios para acompañar a nuestros clientes en la transformación sostenible del sector inmobiliario.

En 2023, Savills España lanzó su curso anual de sostenibilidad dirigido a todos los empleados del Grupo Savills España. Desde 2024, este curso tiene carácter obligatorio para todas las nuevas incorporaciones, asegurando que la sostenibilidad forma parte del proceso de acogida y desarrollo profesional desde las primeras etapas de integración en la organización.

El curso, en formato online interactivo, aborda conceptos generales sobre sostenibilidad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la relación entre sostenibilidad y sector inmobiliario, los riesgos y oportunidades ESG para el negocio, así como los compromisos y la estrategia de sostenibilidad del Grupo Savills.

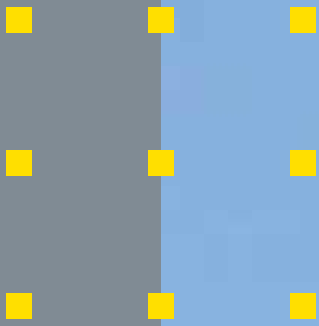
En 2025, 781 empleados han completado el curso con éxito (96% sobre la plantilla a cierre de 2025).

Actualmente, nos encontramos actualizando y ampliando los contenidos del curso, con el objetivo de relanzarlo a toda la compañía antes de finalizar el primer semestre de 2026, incorporando los nuevos desarrollos estratégicos, regulatorios y de mercado en materia de sostenibilidad.

Adicionalmente, y en continuidad con el programa iniciado en ejercicios anteriores, durante 2025 se han organizado formaciones presenciales ad-hoc por líneas de negocio, enfocadas en temáticas específicas de sostenibilidad y en el desarrollo de capacidades para la prestación de servicios ESG de excelencia a nuestros clientes.

Desde 2023, Savills España también incorpora un módulo específico de sostenibilidad dentro de su Máster Interno de Gestión Inmobiliaria, reforzando la integración del ESG en la formación de los futuros líderes del Grupo Savills España.





Cultura

04



Cultura



BUENA GOBERNANZA

Operamos de manera responsable en todos los ámbitos de nuestro negocio, guiados por los más altos estándares éticos y profesionales.



ATRACCIÓN, FIDELIZACIÓN Y PROTECCIÓN DEL TALENTO

Fomentamos y empoderamos a nuestros equipos, promoviendo el talento, el bienestar y la colaboración en un entorno de trabajo seguro y saludable.



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Construimos una cultura inclusiva, diversa y basada en el respeto y donde las personas pueden desarrollarse y aportar todo su potencial.

Buena **gobernanza**

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

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

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

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

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

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

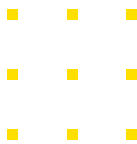
Todas las políticas y procedimientos se actualizan de forma periódica y se publican y se forma sobre los mismos para que todos los profesionales los conozcan y apliquen.

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

LAS PRINCIPALES POLÍTICAS QUE NOS RIGEN SON:

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

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

La adecuada gestión de los riesgos financieros es un elemento clave para garantizar la estabilidad, solvencia y crecimiento sostenible de Savills España. A continuación, se describen los principales riesgos financieros identificados en el desarrollo de nuestras operaciones, así como las medidas implantadas para su control y mitigación.

Riesgo de tipo de cambio

Aunque el negocio se concentra principalmente en la zona euro, determinadas operaciones internacionales pueden generar exposición a variaciones en los tipos de cambio.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

La exposición es limitada al realizarse la mayoría de las transacciones en euros. En operaciones internacionales, se evalúa individualmente el riesgo de divisa para garantizar una gestión eficiente.

Riesgo de tipo de interés

El uso de financiación a largo plazo a tipos variables puede generar variaciones en los costes financieros.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Monitorización continua de la exposición, revisión periódica de las necesidades de financiación y análisis de alternativas que permitan acceder a condiciones más favorables.

Riesgo de crédito

El desempeño del negocio depende en gran medida de la solvencia de los clientes..

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Análisis detallado de la calidad crediticia mediante herramientas económico-financieras, establecimiento de límites de crédito personalizados y dotación de provisiones en función de la antigüedad de las deudas, histórico y contexto económico.

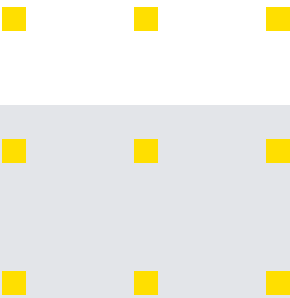
Riesgo de liquidez

La naturaleza dinámica del sector inmobiliario exige flexibilidad financiera para atender necesidades puntuales de tesorería.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Disponibilidad de líneas de crédito diversificadas y planificación financiera proactiva que permite responder con agilidad a posibles tensiones de liquidez.

En un entorno económico caracterizado por la volatilidad y la incertidumbre, en Savills España mantenemos un enfoque prudente y proactivo en la gestión de los riesgos financieros, orientado a proteger nuestros activos, asegurar la continuidad del negocio y ofrecer un soporte sólido y fiable 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 al desarrollo de nuestras operaciones y a la consecución de nuestros objetivos estratégicos. Estos riesgos abarcan ámbitos clave como las personas y la cultura, el cumplimiento normativo y ético, los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), así como los riesgos operativos y estratégicos.

PERSONAS Y CULTURA

Rotación de talento

Una elevada rotación puede afectar a la continuidad operativa y a la retención del conocimiento interno.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Programas de desarrollo profesional, beneficios competitivos y planes de retención orientados a fomentar la estabilidad y satisfacción del equipo.

Desajuste de competencias

Evolución de las necesidades del negocio que puede generar brechas entre las habilidades disponibles y las requeridas.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Evaluaciones periódicas de necesidades y diseño de programas formativos específicos para el desarrollo de competencias clave.

Bienestar y salud laboral

Riesgos asociados a la salud física y mental de los empleados.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Políticas de bienestar, flexibilidad horaria, apoyo emocional y acciones orientadas a promover un entorno de trabajo saludable.

Diversidad e inclusión

Riesgo de falta de diversidad en los equipos.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Políticas inclusivas de contratación y fomento de una cultura basada en la igualdad de oportunidades y el respeto.

ÉTICA Y COMPLIANCE

Cumplimiento normativo

Incumplimiento de leyes y regulaciones aplicables, con posibles impactos legales y reputacionales.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Supervisión por el equipo de Legal & Compliance y formación periódica a empleados.

Corrupción y soborno

Riesgo de prácticas contrarias a la ética empresarial.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Código de Ética, auditorías internas regulares y canales de denuncia confidenciales.

Protección de datos y ciberseguridad

Uso indebido de datos personales o ataques cibernéticos.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Sistemas avanzados de seguridad informática, formación específica y planes de contingencia.

Conflictos de interés

Posibles situaciones que comprometan la transparencia y la integridad.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Procedimientos claros para la identificación y gestión de conflictos de interés.

AMBIENTALES, SOCIALES Y DE REPUTACIÓN

Impacto ambiental

Incumplimiento de expectativas ambientales de los grupos de interés.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Estrategias de sostenibilidad, reducción de la huella de carbono y promoción de prácticas responsables en la cadena de valor.

Relación con la comunidad

Riesgos asociados a la percepción pública y al impacto social de la actividad.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Colaboración activa con comunidades locales e impulso de iniciativas de impacto positivo.

Riesgos reputacionales

Daños a la reputación corporativa.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Políticas de comunicación transparente y revisión periódica de prácticas internas.

OPERATIVOS Y ESTRATÉGICOS

Falta de innovación

Pérdida de competitividad en un entorno en constante evolución.

Medidas de gestión y control Inversión en innovación, adopción de tecnologías emergentes y fomento de una cultura innovadora.

Dependencia de proveedores clave

Riesgo de interrupción de la actividad.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Diversificación de proveedores y evaluación periódica de su desempeño.

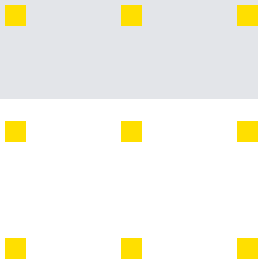
Continuidad del negocio

Impacto de eventos disruptivos sobre las operaciones.

MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL

Planes de gestión de crisis y contingencia para garantizar la continuidad operativa.

La gestión de los riesgos no financieros forma parte integral de nuestro enfoque de gobierno corporativo en Savills España y contribuye a reforzar la resiliencia de la organización, proteger nuestra reputación y generar valor sostenible a largo plazo para todos nuestros grupos de interés.



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

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.

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.

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 empleados 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.



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 adoptamos en 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).



Seguridad de la información y ciberseguridad

La digitalización de los procesos, la protección de datos y la ciberseguridad constituyen elementos estratégicos para la continuidad del negocio y la confianza de nuestros clientes. En este contexto, en Savills España mantenemos un enfoque preventivo y estructurado para la gestión de la seguridad de la información, alineado con las mejores prácticas internacionales y la normativa vigente.

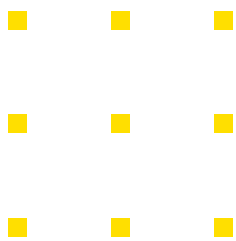
Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información

En 2025, en Savills España hemos obtenido la certificación ISO 27001, consolidando un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) formalizado y auditado externamente. Las auditorías se completaron satisfactoriamente, sin no conformidades reseñables.

El SGSI abarca los sistemas que dan soporte a las principales líneas de negocio (Consultoría Real Estate, Arquitectura, Valoraciones y Tasaciones, entre otras) e integra:

- Identificación y evaluación periódica de riesgos.
- Definición de controles técnicos y organizativos.
- Supervisión por parte de la Alta Dirección.
- Coordinación a través del Comité de Seguridad de la Información.

Este modelo garantiza un marco de mejora continua y revisión periódica del desempeño en materia de seguridad.



Infraestructura tecnológica y resiliencia

En Savills contamos con:

- Sistemas de back-up y recuperación embebidos en su arquitectura tecnológica.
- Infraestructura crítica configurada para minimizar accesos no autorizados y reducir la probabilidad de incidentes.
- Estrategia de diversificación tecnológica mediante servicios en la nube y hosting, evitando puntos únicos de fallo.
- Centros de datos acreditados conforme a estándares internacionales.

Se realizan periódicamente pruebas de penetración y análisis de vulnerabilidades para identificar riesgos potenciales y reforzar las medidas preventivas.

Continuidad de negocio y gestión de incidentes

Disponemos de un Plan de Continuidad del Negocio (BCP) y planes de recuperación ante desastres que definen:

- Roles y responsabilidades del equipo de gestión de crisis.
- Objetivos de tiempo de recuperación (RTO) para sistemas críticos.
- Simulacros y pruebas periódicas de recuperación.

Asimismo, existe un procedimiento formal para la gestión y reporte de incidentes de seguridad, aplicable a empleados, proveedores y terceros.

Durante el ejercicio 2025 no se registraron ciberataques que provocaran discontinuidad del negocio ni brechas de seguridad significativas.

Protección de datos y control operativo

El marco de seguridad incluye políticas y procedimientos relativos a:

- Clasificación y manejo de la información.
- Cifrado de datos en almacenamiento y transmisión.
- Protección de servicios y aplicaciones web.
- Control antimalware y actualización de sistemas.
- Gestión de accesos y redes corporativas.
- Evaluación y supervisión de proveedores tecnológicos.

Se realizan acciones de formación obligatoria en ciberseguridad para reforzar la concienciación interna y reducir riesgos asociados al factor humano.

Enfoque de gobernanza

La Alta Dirección apoya activamente el sistema de gestión de seguridad de la información, integrando la ciberseguridad dentro del marco general de gestión de riesgos corporativos y del Sistema de Gestión Integrado.



Cadena de suministro responsable

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

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

“

Tenemos 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.

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, proveedores 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 se puso 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.

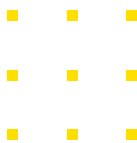
Este portal está recogiendo progresivamente los colaboradores contratados por las áreas de Property Management, Facility Management y Arquitectura, así como las compras corporativas. Gradualmente la herramienta se hará extensible a la totalidad de los negocios.

Adicionalmente, contamos con nuestro Código de Conducta para Colaboradores que tiene como objeto transmitir a los colaboradores del Grupo Savills España los requisitos fundamentales de ética y conducta profesional a cumplir para establecer una relación de colaboración profesional.

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

Sistema de supervisión y auditorias

En el Grupo Savills España formalizamos la relación de negocio con nuestros 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.



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 del Grupo Savills España.
- 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 se incorporó en su clausulado a todos los contratos emitidos por el Grupo Savills en España.



Atracción, fidelización y **protección del talento**

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.

Nuestra propuesta de valor como empleador

“Be Extraordinary Together”

Nuestra capacidad para atraer y fidelizar equipos diversos y preparados para afrontar los nuevos retos del sector inmobiliario es un factor clave de competitividad. Somos conscientes de que las expectativas de los profesionales han evolucionado notablemente en los últimos años. Hoy buscan empresas que les ofrezcan crecimiento profesional, flexibilidad, movilidad, seguridad laboral y, cada vez más, un propósito que trascienda el rendimiento económico y contribuya positivamente a la sociedad.

La mayor movilidad profesional y la flexibilización de las formas de trabajo, incluido el trabajo en remoto, tienen un impacto directo en los procesos organizativos, en la retención del conocimiento y en la planificación estratégica.

En este contexto, la estrategia del área de Personas y Cultura de Savills España tiene como objetivo anticiparse a estas tendencias y construir una cultura corporativa que ofrezca un entorno en el que los profesionales quieran desarrollarse en relaciones de largo plazo.

Asimismo, se han establecido procesos de selección orientados a identificar a los mejores candidatos tanto por su capacitación técnica como por su adecuación a la cultura del Grupo Savills España.

Para impulsar el desarrollo profesional, Savills promueve:

Para impulsar el desarrollo profesional, Savills promueve:

- Una cultura abierta y respetuosa donde cada persona es valorada
- Programas de formación y desarrollo profesional
- Sistemas de reconocimiento y recompensa del desempeño
- Fomento del trabajo colaborativo
- Un entorno laboral que inspire y motive





Impacto del Grupo en el empleo

El Grupo Savills contribuye al desarrollo socioeconómico de los territorios en los que opera mediante la generación de empleo estable y de calidad.

Durante el ejercicio 2025, la plantilla ascendió a 976 profesionales (2024: 920), lo que representa un incremento del 6% respecto al ejercicio anterior.

El 94% de los profesionales cuenta con contrato indefinido, reflejando la apuesta del Grupo por el empleo estable.

La distribución de la plantilla por género es equilibrada, con un 56% de mujeres y un 44% de hombres, y seguimos manteniendo como prioridad la atracción, formación y desarrollo de nuevas generaciones de profesionales del sector inmobiliario, con un 19% de profesionales menores de 30 años.

Con el fin de garantizar procesos de selección transparentes y diversos, todas las vacantes se publican en canales abiertos y se promueve activamente la inclusión de personas con discapacidad en los procesos de selección.

Impacto en el desarrollo local

La actividad del Grupo genera asimismo un impacto positivo en las comunidades locales donde opera, priorizando la incorporación de talento local en oficinas regionales.

Riesgos y retos

Entre los principales retos en materia de empleo se encuentran la creciente competencia por atraer talento especializado y la necesidad de seguir reforzando la diversidad en determinados perfiles técnicos. El Grupo aborda estos riesgos mediante programas de employer branding, colaboración con centros formativos y planes de desarrollo profesional.

Programas de integración y desarrollo

Onboarding

Savills cuenta con un programa estructurado de pre-onboarding y onboarding para nuevas incorporaciones, diseñado para facilitar una integración ágil y satisfactoria al puesto de trabajo y a la cultura corporativa. Este programa permite un rápido conocimiento del Grupo, su organización, sus políticas y su porfolio de servicios.

From Yes to Desk

- Acompañamiento al candidato durante todo el proceso
- Llamadas de bienvenida
- Gestión de alta y firma contractual
- Información práctica sobre la primera semana

Perfect Day One

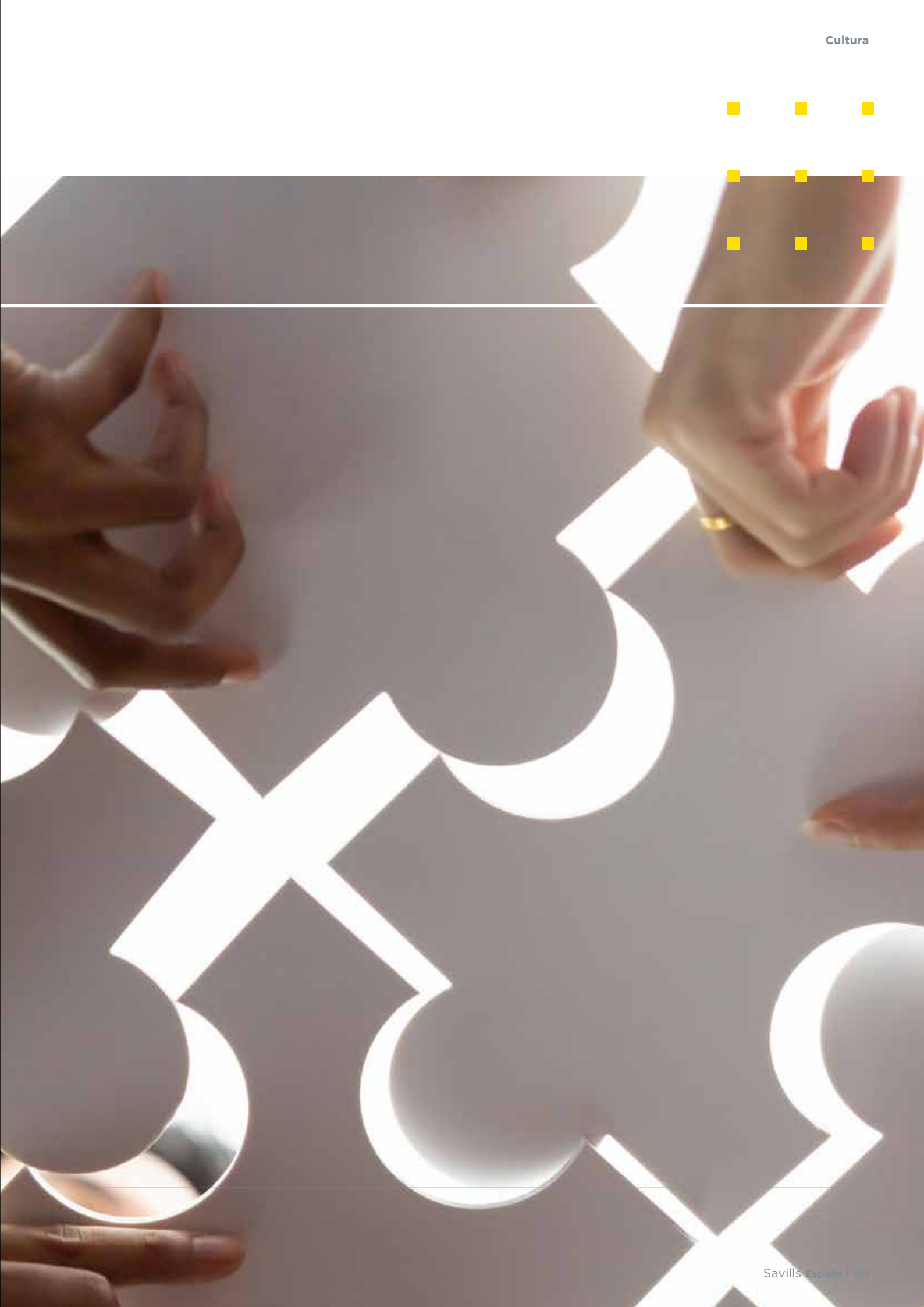
- Recepción y entrega de welcome pack
- Presentación al equipo
- Formación en herramientas y sistemas
- Introducción a funciones y expectativas
- Formación obligatoria en compliance

Savills Experience

- Sesión de bienvenida con la Dirección del Grupo Savills España
- Presentación del Grupo Savills España, cultura y valores
- Código de conducta y políticas corporativas
- Introducción a sostenibilidad y ESG - Visita a las oficinas

Onboarding continuo

- Reuniones de seguimiento
- Evaluación de fin de periodo de prueba
- Acompañamiento mediante programa Buddy



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.

Formación y desarrollo

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.

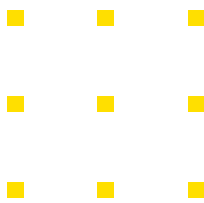


CASO DE ÉXITO MÁSTER INTERNO DE GESTIÓN INMOBILIARIA

Desde hace 22 años en el Grupo Savills España ofrecemos a nuestros 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 del Grupo Savills España.

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 del Grupo Savills España.
- 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 del Grupo Savills España, 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:

- Seguro médico.
- Formación.
- Tarjeta transporte.
- Tarjeta o cheques restaurante.
- Tarjeta guardería.





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



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.

Seguridad y salud de nuestros empleados

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 del Grupo Savills España 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.

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 del Grupo Savills España.



FITTER

DESCRIPCIÓN: Incluye iniciativas para fomentar la actividad física regular.

OBJETIVO: Mejorar la salud y el bienestar, reducir el estrés y la ansiedad.

ACCIÓN: Durante 2025 hemos ampliado la oferta de actividades deportivas, destacando la incorporación de nuevas plazas de yoga en Madrid, que permitió incrementar la participación de 15 a 40 personas, junto con la continuidad de actividades como running, pádel, fútbol y la participación en la Carrera de las Empresas.

HEALTHIER

DESCRIPCIÓN: Incluye iniciativas para fomentar hábitos nutricionales saludables.

OBJETIVO: Enseñar conductas saludables sostenidas en el tiempo.

ACCIÓN: Durante 2025 hemos reforzado los hábitos saludables mediante la entrega de 15.369 kg de fruta en oficinas y la realización de 2 talleres especializados sobre salud mental, higiene postural y prevención del cáncer, este último impartido por la Dra. Margarita Freijóo, Jefa del Servicio de Oncología del Hospital Universitario La Moraleja (Madrid).



HAPPIER

DESCRIPCIÓN: 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.

ACCIÓN: Se llevaron a cabo talleres de mindfulness en Madrid y Barcelona y se mantuvo el acceso a cuatro sesiones gratuitas de terapia psicológica por empleado, apoyando el bienestar emocional.



WEALTHIER

DESCRIPCIÓN: Iniciativas que fomentan la salud financiera de los empleados.

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

ACCIÓN: Impulsamos diversas iniciativas orientadas a fortalecer el bienestar financiero de sus empleados. Destaca el Plan de Retribución Flexible, que permite adaptar voluntariamente la composición del salario mediante beneficios en especie con ventajas fiscales, contribuyendo a mejorar el poder adquisitivo neto y la estabilidad económica indi-

vidual. Este sistema incluye, entre otros, seguro médico, tarjeta transporte, tarjeta restaurante, tarjeta guardería y formación vinculada al desarrollo profesional.

Adicionalmente, la Compañía promueve medidas de conciliación y flexibilidad laboral —como horario flexible de entrada y salida, jornada intensiva en verano, permisos para responsabilidades familiares y reincorporación progresiva tras maternidad o paternidad— que contribuyen indirectamente a la salud financiera al reducir costes asociados al cuidado, desplazamientos y organización familiar.

COMMITTED

DESCRIPCIÓN: Iniciativas de voluntariado con impacto social y ambiental.

OBJETIVO: Generar impacto positivo y contribuir activamente en las comunidades donde operamos.

ACCIÓN: Durante el 2025 hemos realizado 9 jornadas de voluntariado corporativo con una participación total de 158 empleados.





CASO DE ÉXITO
EMPOWERING LAB

Lanzado en 2024 y liderado por el área de Gestión del Talento, Empowering Lab es un proyecto estratégico orientado a promover un entorno de trabajo más saludable, equilibrado y motivador, situando a las personas en el centro de la actividad del Grupo Savills España.

La iniciativa impulsa el bienestar de los empleados a través de un programa anual de actividades formativas y participativas centradas en salud física y mental, organización del tiempo, finanzas personales y desarrollo profesional, fomentando el aprendizaje colaborativo y la prevención de riesgos psicosociales.

El proyecto se articula en torno a los valores corporativos We Listen, We Empower, We Challenge, We Collaborate, y en 2025 ha incluido masterclasses, sesiones de formación, programas de mentoring, iniciativas de engagement y actividades internas que refuerzan la cultura corporativa y el compromiso de los equipos.

Empowering Lab Portugal consolida así el compromiso del Grupo Savills España con el bienestar, la salud mental y el desarrollo del talento, contribuyendo a un entorno laboral más sostenible y centrado en las personas.





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

- 01

El Grupo Savills está firmemente comprometido a respetar y salvaguardar los derechos humanos en el ámbito laboral de todos sus empleados.
- 02

Los empleados del Grupo Savills tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos de todos sus compañeros de trabajo, proveedores y colaboradores del Grupo.
- 03

En el curso de nuestras actividades, Savills no será cómplice voluntario de ninguna vulneración de los derechos humanos.
- 04

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.
- 05

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



Prevención de vulneraciones en el entorno laboral

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 conozcan la ley y sus requerimientos.

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.

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.

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. .



CASO DE ÉXITO

FORTALECIENDO LA CULTURA DE DERECHOS HUMANOS Y PREVENCIÓN DE LA ESCLAVITUD MODERNA

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 lanzó una acción formativa específica en esta materia para todos sus empleados en España. Este curso, de obligado cumplimiento para todos los empleados en aquel ejercicio, se ha consolidado durante el presente año como parte de la formación obligatoria para todas las nuevas incorporaciones del Grupo Savills España.

A través de un curso online interactivo de media hora de duración, los empleados de Savills tienen la oportunidad de conocer los derechos humanos fundamentales y los riesgos asociados a la esclavitud moderna en el entorno laboral. Mediante casos de estudio específicos que simulan situaciones reales a las que podrían enfrentarse, aprenden a identificar posibles vulneraciones de los derechos de los trabajadores, así como las acciones necesarias para reportar y denunciar estos hechos en la Compañía.

El curso aborda casos concretos sobre acoso laboral, acoso sexual, condiciones de trabajo inseguras, violaciones de derechos humanos por parte de terceros y discriminación por raza, género o discapacidad, manteniendo así su continuidad y relevancia en la cultura de prevención y cumplimiento de la organización.

En 2025, un total de 778 empleados han completado el curso (95% de la plantilla en España).



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.

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 discapacidad

Actualmente el Grupo Savills cuenta con 3 empleados con discapacidad.

Las oficinas centrales del Grupo Savills España 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.



CASO DE ÉXITO REALIDADES DIFERENTES

La compañía invitó a empleados de Madrid y Barcelona a participar en el taller “Realidades Diferentes”, una experiencia innovadora de realidad virtual en la que 44 empleados pudieron ponerse en el lugar de personas con distintos tipos de discapacidad a través de breves experiencias inmersivas, fomentando la empatía, la comprensión y la sensibilización hacia la diversidad funcional.

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 no se produce ninguna 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.

En febrero de 2026 se inscribió en el Registro de Planes de Igualdad (REGCON) el nuevo Plan de Igualdad del Grupo Savills.

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. Algunas de las medidas que hemos llevado a cabo hasta la fecha 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.

Clientes

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

+2.600 clientes
atendidos

+3.100 pitches
ratio de éxito del 73%
en España

**207 certificaciones
BREEAM, LEED
y WELL**
emitidas, equivalente a
1.122.061 m² certificados

+3.900 M €
valor de las transacciones
inmobiliarias realizadas

8.700.000 m²
gestionados por
nuestros equipos



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 ÉXITO

PLAN ADVOCATE

Durante 2025 hemos dado continuidad y un impulso adicional a nuestro Plan Advocate, liderado por nuestra directora Comercial, Mamen Fernandez. A lo largo del año hemos organizado 16 reuniones personalizadas con clientes, en las que los distintos directores de la compañía han compartido la visión de Savills sobre tendencias de mercado, novedades por usos inmobiliarios y evolución ESG, combinándolo con una escucha activa y estructurada de sus necesidades.

Gracias al Plan Advocate, los clientes han podido profundizar en nuestros servicios de forma muy alineada con sus retos reales. El plan refuerza nuestra capacidad de ofrecer una visión 360º, activar expertos de distintas áreas y construir equipos multidisciplinares que aporten soluciones transversales. El objetivo es claro: conectar clientes con líneas de negocio, transformar conversación en oportunidades y convertir esas oportunidades en proyectos y facturación.

Los resultados de 2025 reflejan esa evolución hacia la ejecución y la evolución: de las 16 reuniones se originaron 76 acciones, movilizando a más de 13 líneas de negocio.

En conjunto, el Plan Advocate ha pasado de ser una palanca de relación y activación interna en 2024 a consolidarse en 2025 como un motor de colaboración transversal y, sobre todo, de conversión en ingresos.





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.



Servicios ESG y Sostenibilidad: nuestro enfoque de transformación del sector inmobiliario

El sector inmobiliario se encuentra en el centro de algunas de las transformaciones más relevantes de nuestro tiempo. La acelerada urbanización, la transición hacia una economía baja en carbono, el avance de la digitalización y la creciente atención al bienestar de las personas están redefiniendo la forma en que concebimos, desarrollamos y gestionamos los espacios construidos.

En este contexto, Savills España entiende que la sostenibilidad no es únicamente una exigencia regulatoria o reputacional, sino un actor estructural de competitividad, resiliencia y creación de valor para nuestros clientes y para la sociedad. Nuestra apuesta por la integración del ESG en el negocio es firme, convencidos de que desde nuestra posición como consultora inmobiliaria tenemos la capacidad y la responsabilidad de impulsar la transformación sostenible del sector.

Para ello, Savills España ha desarrollado una oferta específica de servicios ESG y de sostenibilidad, orientada a ayudar a nuestros clientes a definir, implementar y monitorizar soluciones realistas y eficientes para alcanzar sus propios objetivos ESG, adaptándonos a su contexto operativo, financiero y estratégico.

Nuestro enfoque se basa en el concepto de “sostenibilidad racional”. Analizamos todas las dimensiones del ESG con una visión holística y pragmática, aportando soluciones que maximizan el desempeño sostenible de cada activo sin comprometer su viabilidad económica ni sus objetivos de inversión. Este posicionamiento nos permite ofrecer respuestas concretas ante retos como la descarbonización de edificios, la eficiencia energética, la salud y bienestar de los usuarios, y la adaptación al cambio climático.

En el Grupo Savills España hemos apostado decididamente por el desarrollo de los servicios ESG, ampliando tanto nuestra cartera de servicios como nuestras capacidades internas. Contamos actualmente con un equipo de más de 30 profesionales especializados en sostenibilidad, con perfiles que combinan experiencia en sostenibilidad estratégica, inversión sostenible y gestión técnica inmobiliaria. Esta estructura nos permite configurar equipos transversales y multidisciplinares, integrando consultoría estratégica, arquitectura, ingeniería y gestión técnica para ofrecer soluciones integrales a nuestros clientes.



SERVICIOS DE ACTIVO INMOBILIARIO



Certificaciones ESG (ambientales, sociales y de gobernanza: BREEAM, LEED, WELL, Fitwel, AIS, WiredScore, SmartScore)



Due Diligence ESG en procesos de transacción



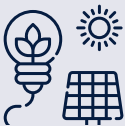
Diseño y arquitectura sostenible (bienestar del usuario, eficiencia energética, materiales sostenibles y circularidad)



Eficiencia energética y CAEs (auditorías energéticas, certificados de ahorro energético y monetización de ahorros)



Descarbonización y Net Zero (cálculo de huella de carbono, Alcances 1,2,3; SBTi; CRREM; planes de reducción)



Proyectos de energías renovables (autoconsumo y generación distribuida)



Valoración de activos con enfoque ESG (riesgos de obsolescencia, stranded assets y oportunidades de reposicionamiento)



Alineamiento normativo ESG: evaluación de riesgos climáticos, alineamiento con EPBD y Taxonomía Europea

SERVICIOS DE CONSULTORÍA ESTRATÉGICA



Estrategia ESG corporativa y de portfolio (diagnóstico de madurez, definición de visión, hojas de ruta, integración en negocio y gobernanza)



Cláusulas verdes en contratos de compra, leasing y contratación



Reporting ESG y divulgación (CSRD, VSME, EINF, EPRA y outsourcing de reporting no financiero)



Acceso a financiación sostenible (estructuración de operaciones y comunicación con inversores)



Ratings de sostenibilidad (preparación y gestión de GRESB y benchmarking sectorial)



Formación en ESG para equipos directivos y operativos



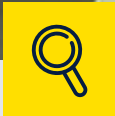
CASO DE ESTUDIO

SERVICIOS DE ARQUITECTURA SOSTENIBLE.
VGP PARK PAMPLONA NOAIN

Durante 2025, Savills ha acompañado a VGP en la certificación del edificio VGP Park Pamplona Noain – Building A, un activo logístico de más de 50.000 m² que ha obtenido la certificación BREEAM ES Nueva Construcción – Post-Construcción con nivel Excepcional, así como la verificación de la Taxonomía Europea para Nueva Construcción.

El edificio destaca por su balance energético positivo, calificación energética A, autoconsumo fotovoltaico y sistemas avanzados de monitorización, junto con una mejora significativa en eficiencia hídrica y la integración de criterios de salud, bienestar, análisis de ciclo de vida y gestión responsable de residuos.

Gracias a estos resultados, el proyecto se consolida como uno de los desarrollos logísticos más sostenibles de España, plenamente alineado con los estándares ambientales europeos más exigentes.



CASO DE ESTUDIO

IMPULSANDO ESPACIOS QUE GENERAN IMPACTO

En los parques empresariales gestionados se desarrollaron diversas actividades de dinamización con impacto social y ambiental. Con motivo del Día Mundial de las Enfermedades Raras, se distribuyeron 1.000 unidades de los “Lápices más raros del Mundo”, junto con tarjetas informativas para la donación a FEDER, y, en conmemoración del Día de la Tierra, se organizó un workshop de pintura de dos días acompañado del reparto de 1.000 bolsas de semillas, fomentando la concienciación ambiental.

Asimismo, se llevaron a cabo talleres de cero residuos en Barcelona, diseñados para promover unas navidades sostenibles, junto con iniciativas con empleados para el mantenimiento de espacios verdes. En los edificios residenciales gestionados, se impulsaron actividades de dinamización comunitaria, como eventos, sorteos y la difusión de la agenda cultural local.

Adicionalmente, se realizó el Taller del Agua en uno de los edificios, una iniciativa de sensibilización ambiental centrada en el cuidado de los recursos naturales y el cambio climático, en la que participaron siete niños de forma activa.



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 y quejas de consumidores finales

En línea con su compromiso con la transparencia, la protección de los consumidores y la mejora continua del servicio, el Grupo Savills España mantiene sistemas estructurados de gestión de quejas y reclamaciones en sus principales líneas de actividad, conforme a los procedimientos internos y la normativa aplicable.

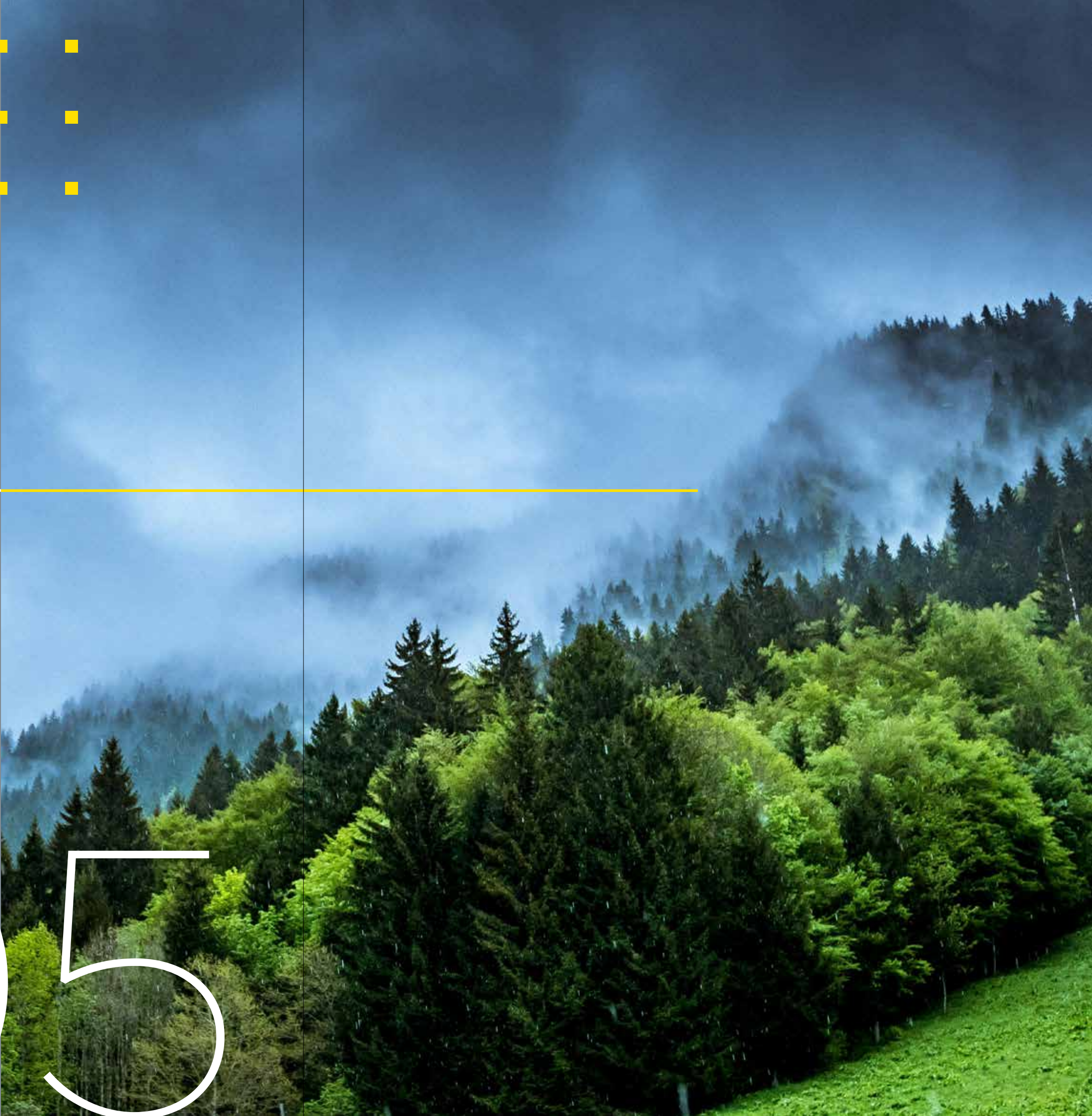
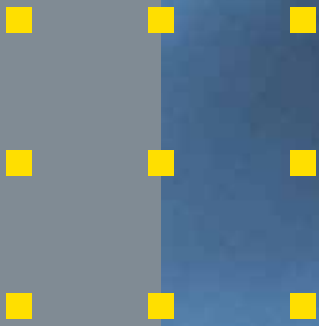
Durante el ejercicio 2025 se gestionaron reclamaciones formales tanto en el ámbito de Property Management Residencial como en el área de Tasaciones y Valoraciones, recibidas a través de distintos canales (comunicaciones directas, canal SAC, organismos de consumo, burofax y otras vías administrativas).

- En el ámbito de Property Management Residencial, se gestionaron 13 reclamaciones formales, principalmente relacionadas con regularizaciones y refacturaciones de suministros energéticos, interpretación de cláusulas contractuales y repercusión de gastos, liquidaciones a la finalización de contratos e incidencias técnicas o constructivas. En estos casos se revisó la información con las áreas implicadas y terceros intervinientes (gestores energéticos, asesoría jurídica, promotoras o constructoras), aplicándose ajustes económicos, aclaraciones contractuales o medidas correctoras cuando resultó necesario.
- En el área de Tasaciones y Valoraciones, se gestionaron 85 reclamaciones formales, vinculadas mayoritariamente a solicitudes de ratificación o autenticación de informes de tasación, así como a gestiones administrativas (presupuestos, facturación o antecedentes), solicitudes de revisión de informes e incidencias puntuales relacionadas con plazos o subsanaciones documentales. Todas ellas fueron analizadas conforme a los criterios de independencia técnica, trazabilidad y cumplimiento normativo.

El 100% de las reclamaciones recibidas fueron registradas, analizadas y contestadas formalmente, garantizando su trazabilidad documental y respuesta en plazo.

Durante el ejercicio se registraron incidencias puntuales derivadas de discrepancias contractuales, operativas o administrativas, cuyos efectos no han sido materiales desde el punto de vista financiero ni han evidenciado deficiencias estructurales en la prestación de los servicios del Grupo.





Clima

05

Clima



LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

Asumimos nuestra responsabilidad en la lucha contra el cambio climático, impulsando la descarbonización de nuestras operaciones y acompañando a nuestros clientes en la transformación sostenible de sus activos y carteras.



EFICIENCIA ECO-OPERATIVA

Actuamos para preservar los límites ambientales del planeta y contribuir a la construcción de ciudades más resilientes, donde los edificios y los espacios favorezcan el bienestar de las personas y el equilibrio con el entorno.

Creemos que solo respetando los límites del planeta es posible hacer prosperar a las personas, las comunidades y las ciudades en el largo plazo.

Lucha contra el cambio climático

El Grupo Savills a nivel global ha formalizado su compromiso con la Science Based Targets initiative (SBTi), estableciendo objetivos de reducción de emisiones alineados con el escenario de 1,5 °C. En este marco, el Grupo se ha comprometido a reducir en un 72 % las emisiones de Alcances 1 y 2 para 2030, tomando como año base 2019. Asimismo, se encuentra trabajando en la definición de objetivos de Alcance 3 con horizonte 2040.

MARCO NORMATIVO Y ALCANCE ORGANIZATIVO EN EL GRUPO SAVILLS ESPAÑA

En relación con los requerimientos del Real Decreto 214/2025 de huella de carbono, El Grupo Savills España calcula anualmente su huella de carbono organizacional conforme al GHG Protocol, bajo el enfoque de control operativo e incluyendo los Alcances 1 y 2.

El Plan de Descarbonización 2023-2030 se refiere exclusivamente a las actividades desarrolladas por Grupo Savills España para sus actividades en España.

La actividad correspondiente a Savills Portugal, si bien forma parte del perímetro regional del Grupo Savills España, no se incluye en el objetivo cuantificado de reducción de este periodo. Está previsto que, en ejercicios posteriores, y una vez consolidado el sistema de medición y gobernanza común, la actividad de Portugal se incorpore progresivamente al perímetro de los objetivos de reducción.

Esta delimitación organizativa permite asegurar coherencia metodológica, comparabilidad temporal y solidez en el seguimiento del desempeño climático.

Alineados

con la Science Based Target Initiative.

23%

reducción absoluta de emisiones de Alcances 1 y 2 (market-based).

7%

de reducción de la electricidad consumida por empleado superficie ocupada.

5%

de incremento de vehículos de bajas emisiones en la flota de vehículos

OBJETIVOS DE REDUCCIÓN LOCAL (2023-2030)

Savills España ha definido un objetivo de reducción de emisiones a cinco años, alineado con la senda global del Grupo y adaptado a su realidad operativa local.

- **Año base: 2023**
- **Perímetro organizativo: Actividades de Savills España (excl. Portugal).**
- **Objetivo 2030: Reducir en 60,20% Emisiones de Alcance 1 y 2 bajo control operativo directo**
- **Horizonte temporal: 2023-2030**
- **Tipo de objetivo: Reducción absoluta de emisiones**

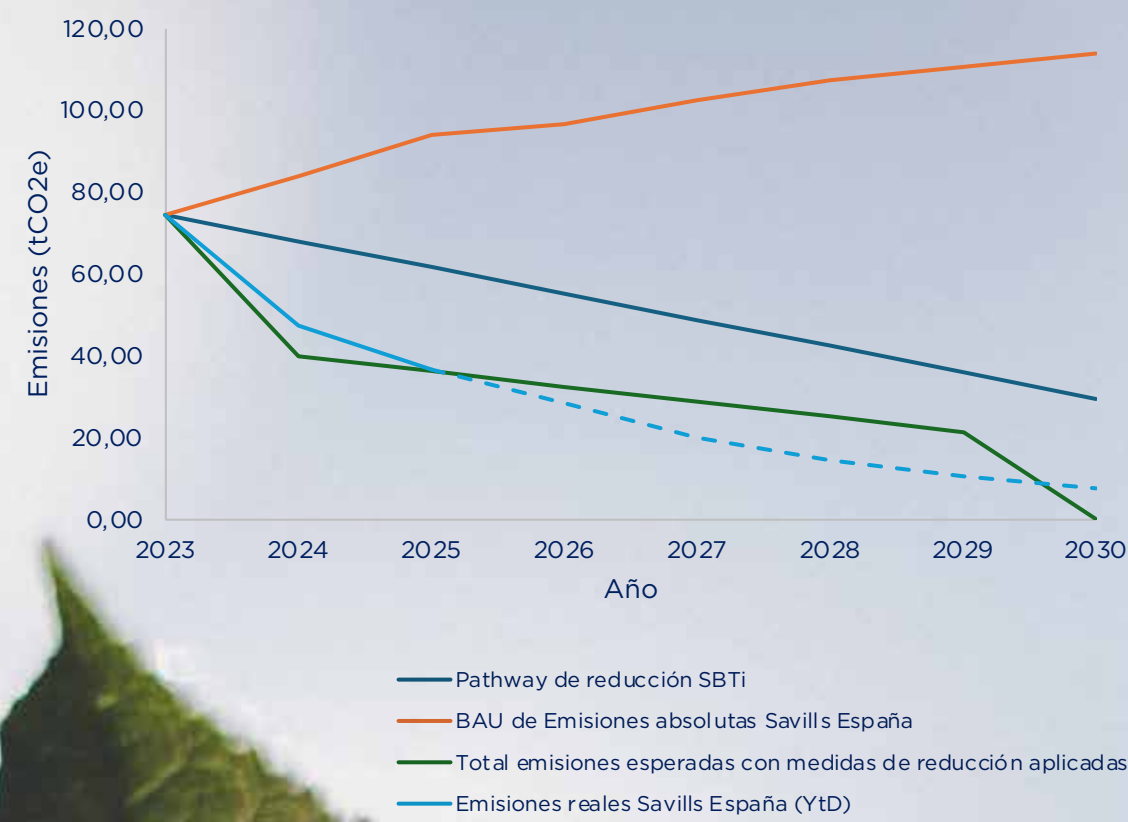
PRINCIPALES MEDIDAS DEL PLAN DE DESCARBONIZACIÓN

El Plan de Descarbonización 2023-2030 se estructura en cuatro ejes:

- **Descarbonización de la flota corporativa:** Sustitución progresiva de vehículos de combustión por eléctricos o híbridos enchufables e incorporación de criterios de eficiencia en la política de movilidad.
- **Electricidad 100 % renovable:** Contratación de electricidad procedente íntegramente de fuentes renovables con garantías de origen y seguimiento anual bajo metodología location-based y market-based.
- **Eficiencia operativa y mejora del dato:** Optimización de consumos en oficinas, mejora del sistema de consolidación y control interno de datos energéticos.
- **Influencia en activos arrendados:** Integración de criterios energéticos en negociaciones contractuales y diálogo técnico con propietarios para la mejora de los sistemas térmicos.



Comparativa en la trayectoria bajo el Enfoque de Contracción Absoluta (tCO2e) según SBTi y escenario BAU de Savills España



DELIMITACIÓN TÉCNICA DEL OBJETIVO

El presente plan de descarbonización no incluye la operativa de Portugal, si bien se está trabajando para que la filial portuguesa defina y despliegue su propio plan de descarbonización, alineado con los principios y enfoques metodológicos del Grupo.

Una parte de las emisiones de Savills España proviene de sistemas térmicos (calderas) ubicados en edificios arrendados, cuya sustitución tecnológica depende de los propietarios de los inmuebles.

En aplicación del principio de transparencia y coherencia metodológica:

- Savills España reporta íntegramente las emisiones derivadas de combustión estacionaria dentro de su inventario corporativo.
- No obstante, estas emisiones no se incluyen en la base de cálculo del objetivo de reducción a cinco años, al no encontrarse bajo control operativo directo.
- Se mantiene una estrategia activa de colaboración con propietarios para promover la progresiva sustitución de sistemas térmicos por soluciones más eficientes y bajas en carbono.

SEGUIMIENTO Y EVOLUCIÓN

El progreso del plan se revisa anualmente en el marco del proceso de reporte ESG corporativo y se comunica a la dirección y a los grupos de interés relevantes.

¹ Consideramos vehículos de bajas emisiones los 100% eléctricos o híbridos enchufables con etiqueta 0.

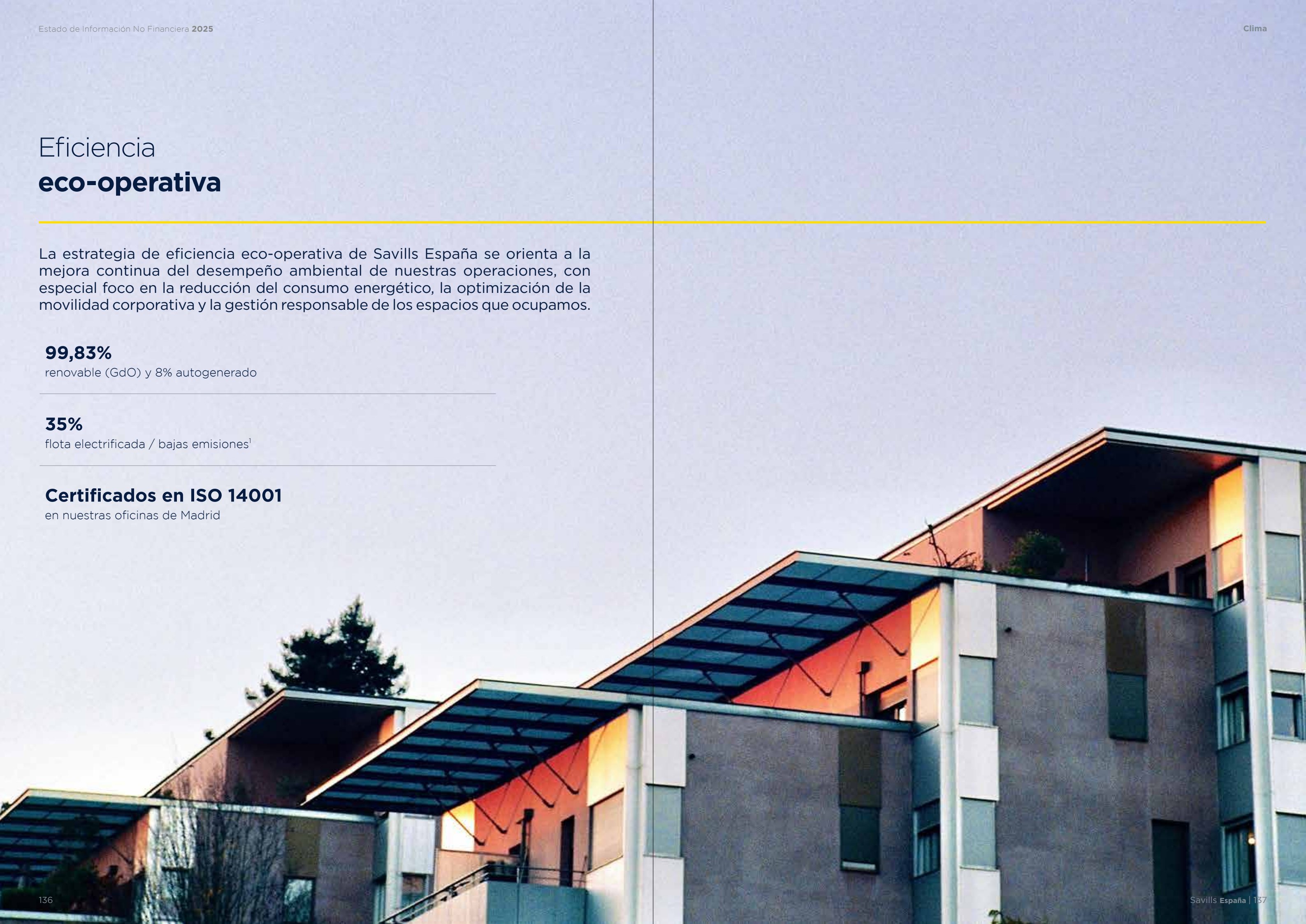
Eficiencia eco-operativa

La estrategia de eficiencia eco-operativa de Savills España se orienta a la mejora continua del desempeño ambiental de nuestras operaciones, con especial foco en la reducción del consumo energético, la optimización de la movilidad corporativa y la gestión responsable de los espacios que ocupamos.

99,83%
renovable (GdO) y 8% autogenerado

35%
flota electrificada / bajas emisiones¹

Certificados en ISO 14001
en nuestras oficinas de Madrid





Eficiencia eco-operativa

Savills España aplica una guía corporativa de alquiler responsable alineada con las directrices del Grupo, que incorpora:

- Diálogo técnico con propietarios para la modernización de instalaciones.
- Impulso de certificaciones ESG en los activos ocupados siempre y cuando el mercado ofrezca disponibilidad de oficinas con estas características.
- Fomento del uso de energía renovable a través del autoconsumo o la contratación de garantías de origen.
- Evaluación de oportunidades de autoconsumo.
- Gestión eficiente de la superficie arrendada.

ACTUALMENTE, NUESTRAS OFICINAS SE UBICAN MAYORITARIAMENTE EN EDIFICIOS CON CERTIFICACIONES ESG:

MADRID	BARCELONA	LISBOA
LEED Platino (Core & Shell)	BREEAM ES En Uso P1 – Muy Bueno	BREEAM En Uso – Excelente (en proceso)
WELL Core Oro	BREEAM ES En Uso P2 – Excelente	
WELL Health & Safety		
WiredScore Platino	MÁLAGA	OPORTO
SmartScore Platino	BREEAM ES En Uso P1 – Muy Bueno	Sin Certificación
AIS Accesibilidad – 5 estrellas		
Edificio Cerebro Protegido	VALENCIA	
LEED ID+C Oro (Plantas Savills)	Sin Certificación	

Esta estrategia contribuye a reducir riesgos operativos y energéticos asociados a activos menos eficientes y refuerza nuestro posicionamiento en edificios de altas prestaciones ambientales.

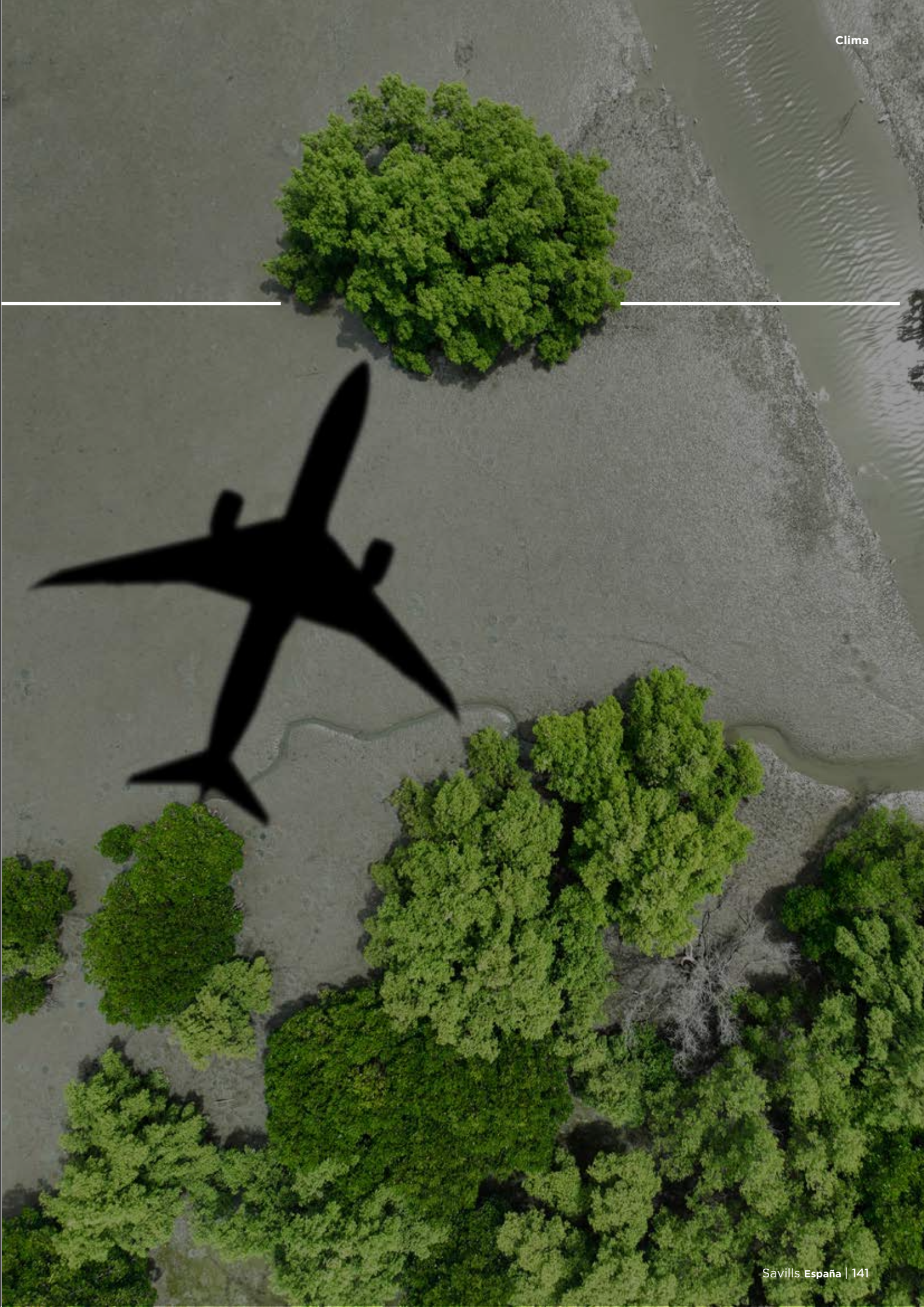
Política de viajes sostenibles

Con efectos 1 de enero de 2026, el Grupo Savills España ha puesto en marcha su Política de Viajes Sostenibles, una iniciativa estratégica orientada a integrar criterios climáticos en la toma de decisiones vinculadas a la movilidad profesional.

Esta política se enmarca en los compromisos globales del Grupo, incluida su adhesión a la Science Based Targets initiative (SBTi), y contribuye de forma directa a la reducción progresiva de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero

La política establece como principio rector la priorización de la evitación del desplazamiento siempre que sea posible, fomentando el uso de soluciones virtuales, especialmente en reuniones internas. Cuando el viaje resulte necesario, se adopta una jerarquía clara de medios de transporte que favorece las alternativas de menor impacto ambiental, situando el tren como opción preferente en los desplazamientos nacionales y limitando el uso del avión cuando exista una alternativa ferroviaria competitiva en tiempo ($\leq 3h30$). Asimismo, se promueve el uso compartido de vehículos y la selección de opciones de alquiler con menor factor de emisión, incorporando criterios objetivos basados en referencias técnicas internacionales.

Con esta iniciativa, avanzamos hacia un modelo operativo más eficiente y coherente con los retos climáticos actuales, reforzando nuestra posición como socio responsable y alineado con las expectativas regulatorias, las demandas de nuestros clientes y los objetivos de descarbonización del Grupo.



Sistema de gestión integrado (ISO)

En 2025, Savills España ha obtenido la certificación de su Sistema de Gestión Integrado, que incorpora los estándares:

- ISO 9001 – Gestión de Calidad
- ISO 14001 – Gestión Ambiental
- ISO 45001 – Seguridad y Salud en el Trabajo
- ISO 27001 – Seguridad de la Información

Las auditorías externas realizadas durante el proceso de certificación se completaron satisfactoriamente, sin no conformidades reseñables, lo que refuerza la solidez del modelo de gestión implantado en España. La consecución de las referidas ISOs hacen de Savills España un modelo de gestión integrada único en el mercado de consultoría inmobiliaria en España.

Durante 2025, la organización ha trabajado en la integración progresiva de las áreas de Arquitectura y Valoraciones dentro del referido Sistema de Gestión Integrado (estas áreas ya disponían de la certificación ISO 9001 e ISO 14001 desde hace años), con el objetivo de ampliar el alcance del modelo y garantizar un enfoque homogéneo de calidad, gestión ambiental, seguridad y control de la información en todas las líneas de negocio.

Este marco estructurado permite:

- Establecer procedimientos y controles internos formales.
- Integrar la gestión ambiental en la toma de decisiones operativas.
- Asegurar el seguimiento periódico de objetivos.
- Impulsar la mejora continua conforme a estándares internacionales.

Gestión de residuos y economía circular

Savills España trabaja para minimizar la generación de residuos y favorecer prácticas de economía circular, con especial foco en los residuos propios de oficina y en la correcta segregación y trazabilidad allí donde los servicios del edificio lo permiten. Entre las principales líneas de actuación:

- Separación de fracciones y mejora de la señalética y sensibilización interna.
- Priorización de compras y consumibles con criterios de reducción de residuos (papel, plásticos de un solo uso, etc.).
- Fomento de la reutilización y correcta gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) y otros residuos especiales cuando proceda.
- Coordinación con gestores/propietarios de edificios para asegurar una gestión adecuada y conforme a normativa.

Estas medidas se integran en nuestros procedimientos operativos y se revisan periódicamente como parte del enfoque de mejora continua.

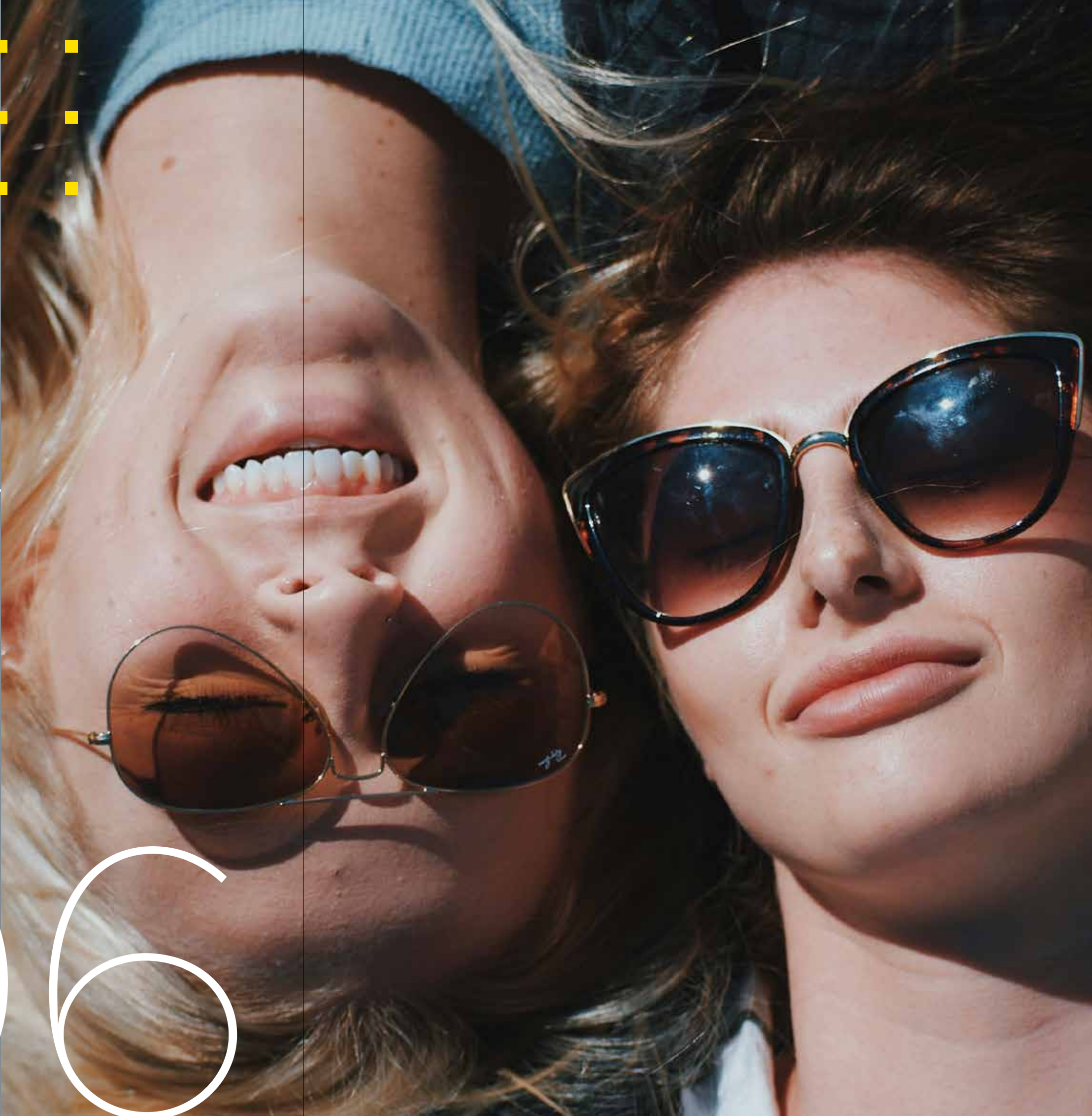
Biodiversidad y entorno

Aunque la actividad de Savills España es principalmente de oficinas, asumimos la necesidad de reducir impactos indirectos sobre el entorno y contribuir positivamente cuando sea posible. Por ello:

- Se incorporan criterios ambientales y de sostenibilidad en la selección y gestión de espacios (priorizando activos con mejores prestaciones ambientales).
- Se promueven iniciativas de sensibilización y participación voluntaria vinculadas a la protección del entorno (por ejemplo, acciones puntuales de restauración ambiental o limpieza de espacios naturales, cuando se organizan bajo el marco de acción social corporativa).
- En la relación con propietarios y gestores, se fomenta la consideración de medidas que puedan mejorar el desempeño ambiental del edificio y su entorno (incluyendo, cuando proceda, aspectos relacionados con espacios verdes y soluciones basadas en la naturaleza).



Comunidad



Comunidad



ACCIÓN SOCIAL

Invertimos en la sociedad y en las comunidades donde operamos para generar un impacto social positivo y duradero.



VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Promovemos iniciativas de voluntariado corporativo que fortalecen los vínculos con nuestro entorno y contribuyen al desarrollo sostenible de las personas y los territorios.

Acción social

Queremos ser parte activa de las comunidades locales donde estamos presentes y generar un impacto social positivo y duradero, contribuyendo de manera relevante al progreso y la prosperidad de los territorios en los que operamos. Nuestro objetivo es que la contribución de nuestras iniciativas sociales a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) sea medible y cuantificable.

Creemos que la acción social empresarial debe estar vinculada al conocimiento y la capacitación técnica de la compañía, de forma que contribuya a empoderar a las comunidades en las que operamos a través de aquello que mejor sabemos hacer como consultora inmobiliaria.

MARCO ESTRATÉGICO Y ALINEAMIENTO CON LOS ODS

Con el fin de definir dónde y cómo contribuir, hemos identificado los Objetivos de Desarrollo Sostenible que guían nuestra estrategia de acción social. A través de ellos, buscamos generar impacto social mediante donaciones, voluntariado corporativo y colaboración con entidades sociales.



Educación de calidad



Igualdad de género



Trabajo decente y crecimiento económico



Ciudades y comunidades sostenibles



Vida de ecosistemas terrestres

Plan de acción social

Nuestro Plan de Acción Social, alinea nuestras iniciativas comunitarias con prioridades globales vinculadas a la pobreza, la salud, la educación, el cambio climático y la degradación ambiental.

Como resultado de este proceso, se establecieron tres pilares estratégicos que estructuran nuestras actuaciones sociales y permiten focalizar recursos y medir impacto.

Este plan se articula en 3 pilares estratégicos que aglutinan dichas prioridades:

I. MEJORA DE NUESTRAS CIUDADES:

Proyectos que promueven la mejora social y ambiental de las ciudades en las que operamos, en colaboración con organizaciones públicas y sin ánimo de lucro. (ODS 11 y 15)



CASO DE ÉXITO

MEJORA DE NUESTRAS CIUDADES, MADRID GREEN URBAN MOBILITY LAB

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:

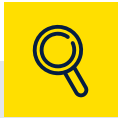
- **Desarrollo sostenible y tecnológico de la movilidad urbana.**
- **Centro de innovación en movilidad en Madrid.**
- **Colaboración público-privada.**
- **Ecosistema entre sectores.**





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 ÉXITO
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 2025 han sido 32 los jóvenes profesionales del sector de 26 diferentes empresas 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 ÉXITO
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 ÉXITO

CONSTRUYENDO OPORTUNIDADES JUNTO A LA FUNDACIÓN SOÑAR DESPIERTO

Durante 2025, Savills ha desarrollado una colaboración integral y continuada con la Fundación Soñar Despierto, participando en múltiples iniciativas de distinta naturaleza que refuerzan su compromiso con la infancia tutelada y con la generación de un impacto social real y duradero.

La Fundación Soñar Despierto trabaja desde hace más de una década con niños, niñas y adolescentes tutelados que viven en centros de acogida, acompañándolos durante su crecimiento y ofreciéndoles experiencias educativas, de ocio y apoyo emocional. A través del voluntariado y la colaboración con empresas y personas comprometidas, la Fundación contribuye a reforzar su autoestima, despertar su ilusión y ampliar sus oportunidades de futuro.

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

A lo largo del año, Savills ha participado en tres acciones de voluntariado corporativo, especialmente diseñadas para ofrecer a las menores experiencias de ocio educativo durante los periodos vacacionales, al tiempo que se sensibiliza a los empleados sobre la realidad de la infancia tutelada.

- Jornada en la Granja Escuela El Álamo (Madrid): 25 voluntarios de la oficina de Madrid compartieron una jornada con 25 menores tutelados en un entorno natural. La actividad combinó ocio y aprendizaje, permitiendo a los participantes conocer e interactuar con animales de granja, aprender sobre su cuidado y realizar talleres conjuntos, como la elaboración de galletas.
- Jornada náutica (Barcelona): En colaboración con la oficina de Barcelona, 14 voluntarios participaron junto a 30 menores en actividades de vela y dinámicas acuáticas. La jornada se completó con una comida conjunta y juegos en la piscina, fomentando la convivencia, el trabajo en equipo y la confianza.
- Voluntariado navideño – Posada Navideña: Con motivo de las fiestas, 9 voluntarios de Savills colaboraron en el empaquetado de regalos destinados a menores tutelados que participan en la tradicional Posada Navideña, uno de los eventos más emblemáticos de la Fundación.



DONACIONES

Además del voluntariado, Savills ha realizado donaciones tanto económicas como en especie, contribuyendo al desarrollo de las actividades de la Fundación a lo largo del año.

- Donación de 51 packs de material escolar (lápices, rotuladores, acuarelas, cuadernos y otros materiales) utilizados en los voluntariados corporativos.
- Donación adicional de 30 cuadernos y 30 mochilas para las colonias de verano de Soñar Despierto Barcelona.
- Donación de material logístico para la Posada Navideña, incluyendo mesas y bancos plegables, material eléctrico, papel de regalo y material de embalaje.

Colaboraciones con clientes

La colaboración con Soñar Despierto se ha extendido también a clientes gestionados por Savills, ampliando el alcance de la iniciativa:

- Centro Comercial La Vega: cesión de un local durante una semana para el empaquetado de regalos de la Posada Navideña, con la participación de voluntarios de la Fundación, Savills, particulares y otras compañías.
- Centro Comercial Oasis: organización de un evento solidario en el que 100 niños, junto a voluntarios y educadores, disfrutaron de un pase privado de la película 200% Wolf. El centro comercial donó las entradas y Savills facilitó el transporte y los menús de palomitas y bebida.

IMPACTO Y CONTINUIDAD

El conjunto de estas iniciativas refuerza el compromiso de Savills con un colectivo especialmente vulnerable, apostando por una colaboración estable y de largo recorrido que combina voluntariado, apoyo material y trabajo conjunto con clientes. Esta alianza demuestra cómo la implicación continuada genera un impacto social positivo y sostenible.

De cara a 2026, Savills tiene previsto seguir fortaleciendo su colaboración con la Fundación Soñar Despierto, ampliando las acciones y consolidando un compromiso social con impacto real en el tiempo.





CASO DE ESTUDIO

UNA SONRISA POR NAVIDAD

Como todos los años, en 2025 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 2025 se han recogido 161 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.

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.

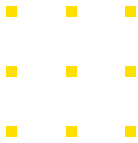


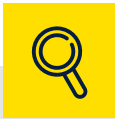
CASO DE ESTUDIO

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 del Grupo Savills España con la responsabilidad social y el impacto positivo en las comunidades afectadas. Durante 2025 hemos continuado con esta ayuda realizando servicios pro-bono para la reactivación económica: Savills se 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 superó los 12.000 euros, se destinó a un proyecto de recuperación específico de afectados por la DANA, reforzando la contribución económica a la recuperación de la región.

Con este tipo de iniciativas, Savills España busca, no solo brindar ayuda inmediata, sino mantener un compromiso continuo con la recuperación y reactivación de la Comunidad Valenciana.





CASO DE ESTUDIO

FOMENTO DEL DEPORTE A TRAVÉS DE ACCIONES SOLIDARIAS

Alineados con nuestros 3 pilares del Plan de Bienestar (Fitter, Happier y Committed) y nuestro Plan de Acción Social, hemos promovido varias iniciativas solidarias en 2025 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.

Estamos muy orgullosos de ver cada año nuestro árbol de navidad repleto de regalos con fin solidario.

CASO DE ESTUDIO

PADEL SOLIDARIO 2025 JUNTO CON LA FUNDACIÓN GMP

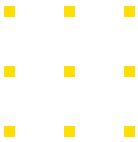
Desde hace más de 16 años colaboramos con la Fundación GMP en el patrocinio y participación en su torneo de pádel solidario. En 2025 el objetivo del torneo ha sido recaudar fondos para el proyecto de Becas de Atención Temprana en Castilla La Mancha para menores con parálisis cerebral de la Confederación Aspace.

CASO DE ESTUDIO

TAPONES PARA UNA NUEVA VIDA

En la oficina de Madrid hay instalados varios contenedores para recoger tapones de botellas de plástico. En colaboración con la Fundación SEUR, los tapones se venden a una empresa de gestión de residuos para su reciclaje y reutilización en la fabricación de nuevos materiales. Los beneficios obtenidos con la venta del plástico se destinan a ayudar a diferentes campañas con las que colabora la Fundación. En concreto, la recaudación de este año ayudó a mejorar la calidad de vida de una niña de 8 años de Villa del Prado (Madrid) que sufrió una amputación de ambas piernas a raíz de una sepsis meningocócica, sufragando el coste de una silla de ruedas adaptada.

En 2025 se han recogido 42.500 tapones. Esta iniciativa tiene un carácter social y medioambiental ya que estos tapones se reciclan adecuadamente y se utilizan para fabricar nuevos materiales plásticos.



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 ÉXITO SOSTENIBILIDAD E INVERSIÓN RESPONSABLE

Savills España es miembro desde 2024 de Spainsif, el Foro Español de Inversión Sostenible. Por su parte, nuestra filial en Portugal es miembro del World Business Council for Sustainable Development desde el año 2021.

Spainsif y el WBCSD son dos organizaciones empresariales de referencia en sostenibilidad, finanzas responsables y buen gobierno corporativo. Con el objetivo de reforzar la promoción interna y externa de la sostenibilidad, la integración de criterios ESG y la gestión responsable en los servicios tanto para el sector inmobiliario como para las empresas usuarias de espacios de distintos usos, Savills España participa activamente en los grupos de trabajo y foros de Spainsif centrados en inversión sostenible, transparencia y gobernanza.

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 2025 asciende a **331.502 €**.

Programa de Voluntariado Corporativo

Como parte del Plan de Acción Social de la Empresa, en 2025 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 ejercicio, Savills Spain ha impulsado diversas iniciativas de voluntariado y acción social en colaboración con distintas fundaciones, reforzando el compromiso del Grupo Savills España y de sus profesionales con la integración social, la sostenibilidad y el impacto positivo en la comunidad.

PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO



DOWN MADRID – ACHIRA:

El equipo de Savills participó en una jornada junto a la Fundación Down Madrid, donde los voluntarios conocieron las instalaciones y los talleres ocupacionales en los que personas con discapacidad elaboran productos artesanales para su tienda. Además, se realizaron actividades en el huerto urbano, fomentando la interacción y el aprendizaje mutuo. En la sesión participaron 16 voluntarios.

GRANJA ESCUELA CON SOÑAR DESPIERTO:

Junto a la Fundación Soñar Despierto, 25 voluntarios compartieron una jornada en una granja escuela con 25 menores tutelados. La actividad tuvo como objetivo dar a conocer la realidad de la infancia tutelada y ofrecer a los niños un día de ocio y aprendizaje en contacto con la naturaleza. Durante la visita, los participantes conocieron diferentes animales, aprendieron sobre su cuidado e interactuaron con ellos, además de realizar la elaboración conjunta de galletas.



NAVEGACIÓN CON SOÑAR DESPIERTO (BARCELONA):

Con la misma fundación, se organizó una jornada náutica en la que 14 voluntarios participaron junto a 30 menores tutelados en actividades de vela y otras dinámicas acuáticas. La iniciativa fomentó el trabajo en equipo, la empatía y la sensibilización sobre la realidad de la infancia tutelada.

PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO



LIMPIEZA EN EL RÍO LLOBREGAT (BARCELONA):

En colaboración con la Fundación SEO BirdLife, se llevó a cabo una acción de limpieza medioambiental en las inmediaciones del río Llobregat, en la que participaron 13 voluntarios. La actividad tuvo como objetivo contribuir a la conservación del entorno natural, evitando que los desechos alcanzaran el cauce fluvial y el mar, y promoviendo el aprendizaje sobre la importancia de la gestión responsable de los residuos y su impacto en los ecosistemas.

SURF-IN CON FUNDACIÓN IMANCORP (MÁLAGA):

Junto a la Fundación Imancorp, 12 voluntarios participaron en una jornada de surf adaptado en Málaga con personas con discapacidad. La actividad incluyó una charla de sensibilización y sesiones prácticas de surf y paddle surf, promoviendo la inclusión, la empatía y el respeto hacia las distintas capacidades.



REFORESTACIÓN EN MADRID Y SEVILLA:

Savills amplió su tradicional programa de reforestación incorporando, por primera vez, la participación de la oficina de Sevilla. En total se desarrollaron dos jornadas: en Madrid participaron 38 personas voluntarias y se plantaron 160 árboles en Cabanillas de la Sierra; mientras que en Sevilla participaron 15 voluntarios y se plantaron seis ejemplares de gran porte en el Parque de la Vega de Triana. Ambas actividades, realizadas con motivo del Día Internacional contra el Cambio Climático, incluyeron acciones de concienciación sobre la importancia de la acción climática y la protección del medio ambiente.



PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO



NAVIDAD CON DOWN MADRID -ACHIRA:

Con motivo de la Navidad, se organizó un mercadillo solidario en las oficinas de Castellana 81 junto a la Fundación Down Madrid. Paralelamente, 16 voluntarios participaron en un taller de manualidades navideñas con las personas de la fundación.

EMPAQUETADO DE REGALOS CON SOÑAR DESPIERTO (MADRID):

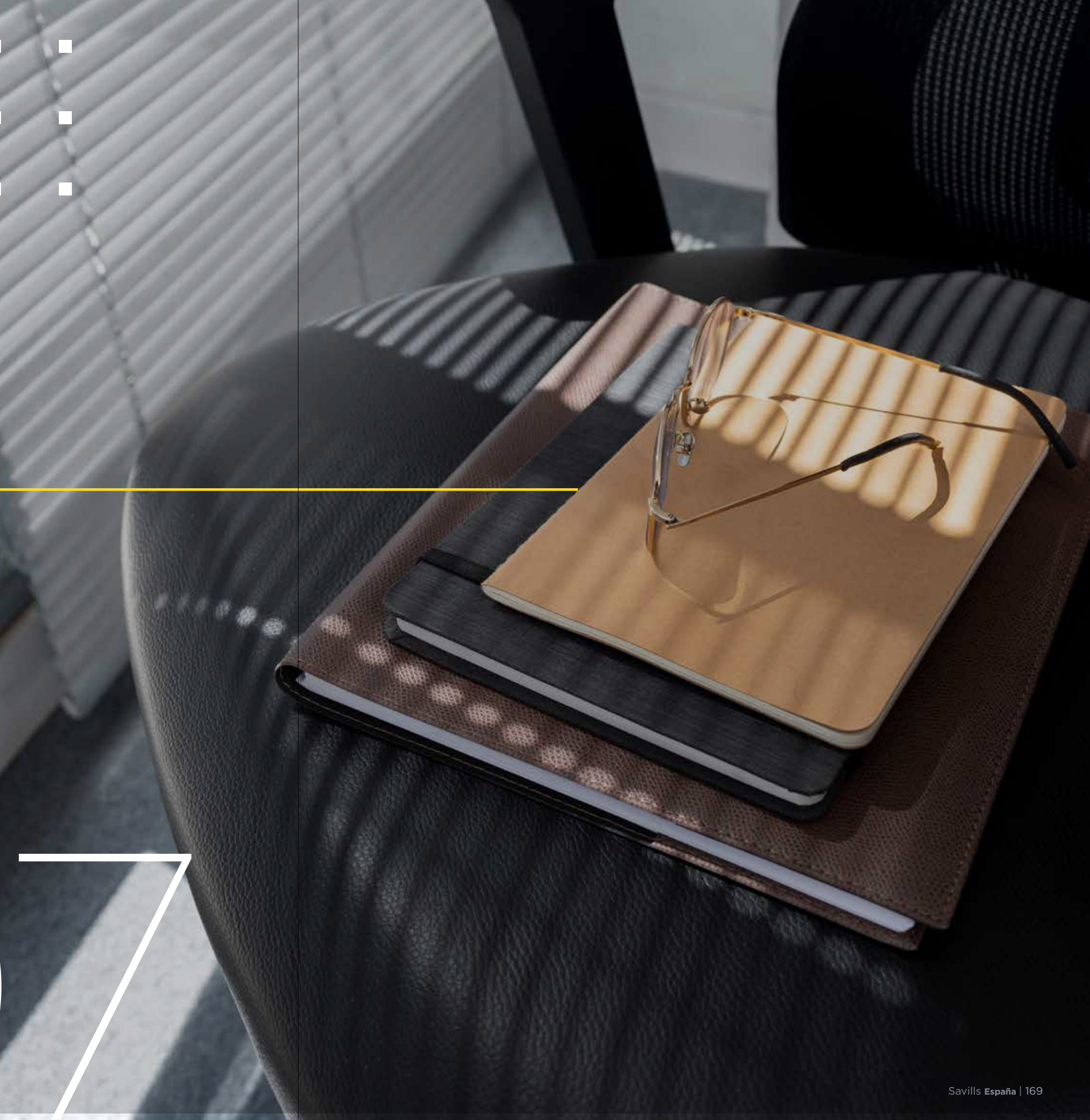
Savills colaboró con la Fundación Soñar Despierto en el empaquetado de regalos destinados a menores tutelados para su tradicional Posada Navideña. Nueve voluntarios participaron en esta iniciativa, celebrada en un espacio cedido gratuitamente por uno de los centros comerciales gestionados por la compañía. Savills donó todos los materiales y el mobiliario necesarios para la actividad.



Durante el año 2026 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.



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.



Información de actividad y financiera consolidada

	Grupo Savills España	
	2024	2025
Número de oficinas y sucursales	9	9
Número total de empleados a cierre del ejercicio (*)	920	976
Superficie total ocupada por nuestras oficinas (m²)	10.307	12.050
Importe neto de la cifra de negocios (€)	177.675.744	189.999.783
Beneficio antes de impuestos (€)	6.804.552	9.501.793
Impuesto sobre beneficio (€)	2.346.516	2.472.741
Patrimonio neto (€)	15.952.458	20.961.815
Total Activo (€)	111.053.878	118.773.556
Total Pasivo (€) ²	95.101.420	97.811.741
Metros cuadrados gestionados (m²)	8.710.000	8.781.550
Valor total de transacciones realizadas (€)	2.241.677.825	3.904.519.370
Número total de clientes	3.675	3.541
Número de certificaciones BREEAM, LEED y WELL emitidas	66	207
Número de metros cuadrados certificados BREEAM y LEED (m²)	784.156	1.122.061

(*) Se excluyen a becarios y consejeros

(²) Sin Patrimonio Neto

Información financiera y fiscal desglosada por país

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
Resultado antes de impuestos (€)	8.098.414	10.810.310	-1.293.862	-1.308.517
Impuestos sobre beneficios (€)	- 2.199.976	- 2.302.028	- 146.540	329.288
Resultado consolidado del ejercicio (€)	5.898.438	8.008.281	-1.440.402	- 979.229
Subvenciones públicas recibidas (€)	0	0	10.052	25.344

Número total y distribución de empleados por género y país

	España				Portugal			
	2024		2025		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Mujer	430	56%	458	56%	96	62%	92	58%
Hombre	336	44%	359	44%	58	38%	67	42%
TOTAL	766	100%	817	100%	154	100%	159	100%

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

	España				Portugal			
	2024		2025		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<30	140	18%	165	20%	20	13%	22	14%
>=30, <50	479	63%	482	59%	98	64%	99	62%
>=50	147	19%	170	21%	36	23%	38	24%
TOTAL	766	100%	817	100%	154	100%	159	100%

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

	España				Portugal			
	2024		2025		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Directores	66	9%	70	8%	10	6%	8	5%
Mandos Intermedios	77	10%	79	10%	12	8%	16	10%
Técnicos y Administrativos	623	81%	668	82%	132	86%	135	85%
TOTAL	766	100%	817	100%	154	100%	159	100%

Distribución de modalidades de contrato de trabajo segregadas por país

	España				Portugal			
	2024		2025		2024		2025	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Fijos	756	99%	806	99%	99	64%	111	70%
Temporales	10	1%	11	1%	55	36%	48	30%
TOTAL	766	100%	817	100%	154	100%	159	100%
A tiempo completo	708	92%	763	93%	154	100%	158	99%
A tiempo parcial	58	8%	54	7%	0	0%	1	1%
TOTAL	766	100%	817	100%	154	100%	159	100%

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

España	2024		2025	
	Hombre	Mujeres	Hombres	Mujeres
Fijos	315,24	392,61	349,39	441,22
Temporales	5,42	5,84	4,77	3,07
TOTAL	320,67	398,44	354,16	444,30
A tiempo completo	316,67	340,90	349,43	388,98
A tiempo parcial	4,00	57,54	4,73	55,32
TOTAL	320,67	398,44	354,16	444,30

Portugal	2024		2025	
	Hombre	Mujeres	Hombres	Mujeres
Fijos	38,85	64,96	48,80	66,63
Temporales	19,42	26,83	14,25	29,66
TOTAL	58,27	91,79	63,05	96,29
A tiempo completo	58,27	91,79	63,05	95,67
A tiempo parcial	0,00	0,00	0,00	0,63
TOTAL	58,27	91,79	63,05	96,30

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

	España			España		
	2024			2025		
	<30	>=30, <50	>=50	<30	>=30, <50	>=50
Fijos	121,80	452,37	133,68	143,96	478,56	168,09
Temporales	6,59	3,80	0,87	4,39	3,00	0,45
TOTAL	128,39	456,17	134,55	148,36	481,56	168,54
A tiempo completo	127,20	406,56	123,81	146,82	431,47	160,12
A tiempo parcial	1,19	49,61	10,75	1,54	50,08	8,43
TOTAL	128,39	456,17	134,55	148,36	481,56	168,54

	Portugal			Portugal		
	2024			2025		
	<30	>=30, <50	>=50	<30	>=30, <50	>=50
Fijos	3,90	69,00	30,91	7,64	77,97	29,81
Temporales	13,84	24,78	7,63	12,36	21,47	10,08
TOTAL	17,74	93,78	38,54	20,00	99,44	39,89
A tiempo completo	17,74	93,78	38,54	20,00	98,81	39,89
A tiempo parcial	0,00	0,00	0,00	0,00	0,63	0,00
TOTAL	17,74	93,78	38,54	20,00	99,44	39,89

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

	España					
	2024			2025		
	Directores	Mandos Intermedios	Técnicos y Administrativos	Directores	Mandos Intermedios	Técnicos y Administrativos
Fijos	67,09	75,64	565,11	68,94	79,33	642,35
Temporales	0,00	0,00	11,26	0,00	0,23	7,61
TOTAL	67,09	75,64	576,37	68,94	79,56	649,96
A tiempo completo	64,09	71,64	521,83	66,95	76,57	594,89
A tiempo parcial	3,00	4,00	54,54	1,99	2,99	55,06
TOTAL	67,09	75,64	576,37	68,94	79,56	649,96

	Portugal					
	2024			2025		
	Directores	Mandos Intermedios	Técnicos y Administrativos	Directores	Mandos Intermedios	Técnicos y Administrativos
Fijos	9,54	12,51	81,76	8,57	15,08	91,78
Temporales	0,17	0,00	46,08	1,00	0,68	42,23
TOTAL	9,71	12,51	127,84	9,57	15,76	134,01
A tiempo completo	9,71	12,51	127,84	9,57	15,76	133,38
A tiempo parcial	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,63
TOTAL	9,71	12,51	127,84	9,57	15,76	134,01

Número de despidos desglosados por género, y país

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
	Total	Total	Total	Total
Mujeres	10	14	0	7
Hombres	9	8	1	2
TOTAL	19	22	1	9

Número de despidos desglosados por grupo de edad y país

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
	Total	Total	Total	Total
<30	3	4	1	2
>=30, <50	13	14	0	5
>=50	3	4	0	2
TOTAL	19	22	1	9

Número de despidos desglosados por categoría profesional y país

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
	Total	Total	Total	Total
Directores	2	1	0	0
Mandos Intermedios	0	0	0	0
Técnicos y Administrativos	17	21	1	9
TOTAL	19	22	1	9

Rotación voluntaria desglosado por género y país

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
Hombre	12,07%	12,34%	10,34%	5,75%
Mujer	9,95%	12,78%	9,66%	13,42%

Rotación involuntaria desglosado por género y país

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
Hombre	3,72%	4,02%	1,4%	1,3%
Mujer	4,23%	4,48%	0,7%	4,5%

Remuneración media de la plantilla desglosada por género y país³

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
Hombre	3,72%	4,02%	1,4%	1,3%
Mujer	4,23%	4,48%	0,7%	4,5%

Remuneración media de la plantilla desglosada por grupo de edad y país³

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
<30	32.302 €	28.387 €	18.686 €	13.388 €
>=30, <50	47.065 €	47.472 €	28.284 €	31.001 €
>=50	62.695 €	63.806 €	36.369 €	31.296 €

Remuneración media de la plantilla desglosada rango profesional y país³

España

	2024	2025
[Directores]	120.531 €	125.167 €
[Mandos Intermedios]	66.062 €	68.705 €
[Técnicos y administrativos]	37.305 €	36.262 €

Portugal

	2024	2025
[Directores]	85.313 €	86.973 €
[Mandos Intermedios]	44.392 €	45.160 €
[Técnicos y administrativos]	23.250 €	23.219 €

(³) La remuneración incluye la remuneración fija y la remuneración en especie, excluyéndose del cálculo la remuneración variable.

Remuneración de los directivos desglosadas por género y país⁴

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
Hombres	176.564 €	183.700 €	137.333 €	124.073 €
Mujeres	138.352 €	165.121 €	60.765 €	73.500 €

Remuneración de los Consejeros desglosadas por género y país⁴

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
Hombres	282.066 €	321.546 €	Los miembros del Consejo de Administración de Portugal no perciben salarios por sus funciones de administradores, sino por sus puestos ejecutivos.	
Mujeres	-	-		

(⁴) La remuneración incluye la remuneración fija y la remuneración en especie, excluyéndose del cálculo la remuneración variable. Además, 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

	2024	2025
[Directores]	14%	12%
[Mandos Intermedios]	2%	3%
[Técnicos y administrativos]	8%	3%

Portugal

	2024	2025
[Directores]	43%	7%
[Mandos Intermedios]	17%	5%
[Técnicos y administrativos]	16%	18%

(⁴) La remuneración incluye la remuneración fija y la remuneración en especie, excluyéndose del cálculo la remuneración variable. Además, la remuneración media de la alta dirección está incluida dentro de la categoría de directores, siendo todo hombres

Mujeres en puestos de dirección, desglosado por país

España

	2024	2025
Comité de dirección (N1)	29%	29%
Director (N2)	41%	37%
Director asociado (N3)	40%	41%

Portugal

	2024	2025
Comité de dirección (N1)	57%	67%
Director (N2)	40%	38%
Director asociado (N3)	58%	50%

Empleados con discapacidad, desglosado por país

	2024	2025
España	2	3
Portugal	1	1

Número de horas trabajadas desglosado por género y país

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
Horas totales trabajadas por hombres	565.168	616.410	114.343	195.745
Horas totales trabajadas por mujeres	685.999	767.699	176.985	119.273
Horas totales trabajadas	1.251.168	1.384.109	291.328	315.018

Horas de absentismo, desglosado por país (*)

	2024	2025
España	23.312	36.232
Portugal	12.400	17.168

(*) Se excluyen las bajas por maternidad y paternidad, y solo se consideran los días laborables..

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

	España					
		2024			2025	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes	-	2,00	2,00	2,00	3,00	5,00
Índice de Frecuencia ^(a)	-	3,02	3,02	0,72	0,74	3,02
Índice de Gravedad ^(a)	-	0,20	0,20	0,03	0,03	0,20

	Portugal					
		2024			2025	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes	1,00	2,00	3,00	0,00	3,00	3,00
Índice de Frecuencia ^(a)	8,75	11,30	20,05	0,00	25,15	25,15
Índice de Gravedad ^(a)	0,85	0,08	0,93	0,00	2,06	2,06

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

España	2024			2025		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Enfermedad común	19	79	98	31	88	119
Enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0
Accidente laboral	0	3	3	0	1	1
Accidente no laboral	1	2	3	3	0	3

Portugal	2024			2025		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Enfermedad común	5	20	25	9	19	28
Enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0
Accidente laboral	1	2	3	0	3	3
Accidente no laboral	0	0	0	0	0	0

Permisos por nacimiento y cuidado del menor, desglosado por país

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
Paternidad	39	58	3	6
Maternidad	24	34	6	6
TOTAL	63	92	9	12

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo, desglosado por país

	2024	2025
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					
	2024		Total	2025		Total
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
Directores	197	75	272	929	481	1.410
Mandos Intermedios	543	409	952	1.266	815	2.081
Técnicos	5.308	9.252	14.560	4.753	6.997	11.750
TOTAL	6.048	9.736	15.784	6.947	8.293	15.240

	Portugal					
	2024		Total	2025		Total
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
Directores	41	77	118	62	18	80
Mandos Intermedios	64	190	255	184	123	307
Técnicos	1.189	2.413	3.602	904	1.755	2.658
TOTAL	1.294	2.680	3.974	1.149	1.895	3.044

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

España		
	2024	2025
TÉCNICA Y DE VENTAS		
Hombres	5.569	5.618
Mujeres	9.302	7.030
COMPETENCIAS / HABILIDADES		
Hombres	230	629
Mujeres	261	358
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS CORPORATIVOS		
Hombres	230	700
Mujeres	261	905

Portugal		
	2024	2025
TÉCNICA Y DE VENTAS		
Hombres	291	471
Mujeres	535	448
COMPETENCIAS / HABILIDADES		
Hombres	759	600
Mujeres	1.729	1.358
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS CORPORATIVOS		
Hombres	417	111
Mujeres	244	57

España		
	2024	2025
TÉCNICA Y DE VENTAS		
Directores	184	1.045
Mandos Intermedios	439	1.374
Técnicos	14.248	11.183
COMPETENCIAS / HABILIDADES		
Directores	5	330
Mandos Intermedios	396	651
Técnicos	90	6
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS CORPORATIVOS		
Directores	84	35
Mandos Intermedios	117	56
Técnicos	222	561

Portugal		
	2024	2025
TÉCNICA Y DE VENTAS		
Directores	23	-
Mandos Intermedios	79	227
Técnicos	725	692
COMPETENCIAS / HABILIDADES		
Directores	82	75
Mandos Intermedios	159	54
Técnicos	2.247	1.830
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS CORPORATIVOS		
Directores	13	5
Mandos Intermedios	17	26
Técnicos	631	137

España		
	2024	2025
TÉCNICA Y DE VENTAS		
Hasta 30 años	3.648	2.764
Entre 30-50	9.094	7.350
Más de 50 años	2.129	2.534
COMPETENCIAS / HABILIDADES		
Hasta 30 años	20	-
Entre 30-50	275	639
Más de 50 años	196	348
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS CORPORATIVOS		
Hasta 30 años	6	547
Entre 30-50	280	814
Más de 50 años	136	245

Portugal		
	2024	2025
TÉCNICA Y DE VENTAS		
Hasta 30 años	90	-
Entre 30-50	556	535
Más de 50 años	181	384
COMPETENCIAS / HABILIDADES		
Hasta 30 años	265	191
Entre 30-50	1.593	1.139
Más de 50 años	631	629
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS CORPORATIVOS		
Hasta 30 años	130	26
Entre 30-50	422	123
Más de 50 años	109	19

Acción social y filantropía desglosado por país ⁽⁸⁾

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
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 €)	84.555	141.728	40.650	10.000
Total de aportaciones destinadas a patrocinios filantrópicos: Patrocinios y participación en foros profesionales que aborden temáticas relacionadas con el desarrollo socioeconómico. (miles de €)	172.510	222.215	47.750	109.287
Número total de proyectos apoyados (incluye donaciones y patrocinios filantrópicos) (Número de proyectos)	47	69	8	10
Proyectos que fomenten desarrollo socio-económico: Patrocinios, participación en foros profesionales e iniciativas que aborden temáticas relacionadas con el desarrollo socioeconómico. (Número de proyectos)	34	0	5	0
Proyectos apoyados, que fomenten la protección del medio ambiente: Actividades relacionadas con la conservación y mejora de la Naturaleza (Número de proyectos)	4	4	1	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)	9	17	2	0
Bienestar y salud (Número de proyectos)	0	3	0	0
Emergencias (Número de proyectos)	0	1	0	0
Cultura y Comunidad (Número de proyectos)	0	1	0	0
Número de iniciativas de voluntariado corporativo	6	9	4	0
Horas de voluntariado corporativo	577	735	112	0
Número de voluntarios	155	158	36	0
Contribuciones en Costes de Gestión	4.124	7.743	0	10.000
Donaciones en Especie / Pro-bono	5.300	0	0	0

⁽⁸⁾ La inversión en acción social se reporta conforme a criterio de devengo operativo; las acciones ejecutadas al cierre del ejercicio se incluyen en la cifra del periodo, aunque su pago se realice posteriormente..

FTE medio anual

España		Portugal	
2024	2025	2024	2025
873	945	186	198

7.1.20 Superficie total ocupada (m²)

España		Portugal	
2024	2025	2024	2025
8.459,33	10.328,27	1.847,90	1.721,31

Huella de carbono, desglosada por país

Emisiones de GEI (ton CO2eq) ⁹	España			
	2024	% (Sobre market based)	2025	% (Sobre market based)
Alcance 1 ¹⁰	37,54	4%	36,21	4%
Combustible de vehículos	37,54	4%	36,21	4%
Alance 2 Market Based	9,97	1%	0,50	0%
Alcance 2 Location Based	76,66	9%	96,69	11%
Alcance 3:	802,14	94%	865,35	96%
Categoría 1: Bienes y Servicios adquiridos	3,12	0%	2,75	0%
Categoría 3: Actividades relacionadas con combustible y energía (no incluidas en los cálculos de emisiones de alcance 1 o alcance 2)	47,78	6%	64,97	7%
Categoría 5: Residuos generados en las operaciones	4,05	0%	4,54	1%
Categoría 6: Viajes de negocios	291,16	34%	295,46	33%
Categoría 7 Viajes al centro de trabajo (commuting)	419,45	49%	452,89	50%
Categoría 8 Activos arrendados aguas arriba	36,58	4%	44,74	5%
TOTAL Market Based	849,66	100%	902,07	100%
TOTAL Location Based	916,35	-	998,25	-

⁽⁹⁾ Las cifras del ejercicio anterior han sido revisadas y recalculadas para reflejar con mayor precisión la información disponible a fecha de cierre de este ejercicio. Estas modificaciones no afectan a las conclusiones previamente reportadas..

⁽¹⁰⁾ En 2025 Savills ha revisado la clasificación de las emisiones asociadas al consumo de gas natural en la oficina arrendada en Madrid. Dado que el suministro y la operación de la instalación están gestionados por la propiedad del edificio y la compañía no dispone de control operacional sobre dicho consumo, estas emisiones han sido reclasificadas desde alcance 1 a alcance 3, categoría 8 (activos arrendados aguas arriba), de acuerdo con los criterios del GHG Protocol. Esta reclasificación se ha aplicado también de forma retrospectiva a los datos reportados de 2024 para garantizar la comparabilidad.

Emisiones de GEI (ton CO2eq) ¹¹	Portugal			
	2024	% (Sobre market based)	2025	% (Sobre market based)
Alcance 1 ¹⁰	18,13	15%	20,62	16%
Combustible de vehículos	18,13	15 %	20,62	316
Alance 2 Market Based	12,34	10%	-	0%
Alcance 2 Location Based	50,39	43%	44,10	34%
Alcance 3:	31,27	74%	109,67	84%
Categoría 1: Bienes y Servicios adquiridos	1,34	1%	1,01	1%
Categoría 3: Actividades relacionadas con combustible y energía (no incluidas en los cálculos de emisiones de alcance 1 o alcance 2)	15,55	13%	17,01	13%
Categoría 5: Residuos generados en las operaciones	-	0%	0,05	0%
Categoría 6: Viajes de negocios	5,81	5%	4,30	3%
Categoría 7: Viajes al centro de trabajo (<i>commuting</i>)	65,08	55%	87,29	67%
Categoría 8: Activos arrendados aguas arriba	0,00	0,00	0,00	-
TOTAL Market Based	118,25	100%	130,29	100%
TOTAL Location Based	916,35	-	174,38	-

⁽¹¹⁾ Las cifras del ejercicio anterior han sido revisadas y recalculadas para reflejar con mayor precisión la información disponible a fecha de cierre de este ejercicio. Estas modificaciones no afectan a las conclusiones previamente reportadas..

Intensidad de carbono (TCO_{2 eq} / FTE), desglosada por país

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
Intensidad de carbono por empleado (TCO _{2eq} /FTE)	0,97	0,95	0,64	0,66
Intensidad de carbono por superficie (TCO _{2eq} /FTE)	0,10	0,09	0,06	0,08

Consumos energéticos (GJ), desglosados por país

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
DIRECTA				
Fuentes estacionarias	628,25	783,42	-	-
Vehículos	593,75	585,65	145,73	82,86
INDIRECTA				
Electricidad auto consumida	-	1,50	16,92	313,45
Electricidad	2.679,45	3.221,42	850,25	637,12
TOTAL	3.901,46	4.591,99 ⁽¹²⁾	1.012,90	1.033,43

⁽¹²⁾ En España, el consumo energético total ha aumentado debido al incremento de la superficie ocupada en nuestras oficinas de Madrid; no obstante, al relativizar el consumo por superficie, se registra una reducción del 2% en la intensidad energética.

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
CONSUMO DE ENERGÍA NO RENOVABLE				
Total	2.548,91	3.216,31	694,20	950,57
Consumo de energía renovable	Energía con certificado de origen	2.548,91	3.216,31	686,18
	% de energía renovable certificada o con garantías de origen	65%	70%	68%
TOTAL	3.901,46	4.591,99	1.012,90	1.033,43

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
Consumo de electricidad no renovable	130,55	6,60	172,96	-
Consumo de electricidad renovable	2.548,91	3.214,82	677,29	637,12
% electricidad renovable	95%	100%	80%	100%
TOTAL	2.679,45	3.221,42	850,25	637,12

Intensidad de consumo energéticos (GJ/FTE), desglosada por país

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
Energía consumida por empleado (GJ/FTE)	4,47	4,86	5,45	5,22
Energía consumida por superficie (GJ/m2)	0,46	0,44	0,55	0,60
Electricidad consumida por empleado (GJ/FTE)	3,07	3,41	4,57	3,22
Electricidad consumida por superficie (GJ/m2)	0,32	0,31	0,09	0,37
Combustibles de vehículos por empleado (GJ/FTE)	0,68	0,62	0,78	0,42
Combustibles de vehículos consumidos por superficie (GJ/m2)	0,07	0,06	0,00	0,00
Combustibles de fuentes estacionarias por empleado (GJ/FTE)	0,72	0,83	0,00	0,00
Combustibles de fuentes estacionarias por superficie (GJ/m2)	0,07	0,08	0,00	0,00

Inventario de vehículos de compañía

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
Vehículos con motor de combustión tradicional	65,00	68,00	3,00	-
Vehículos con motor híbrido	17,00	18,00	-	-
Vehículos con motor híbrido enchufable	23,00	26,00	6,00	6,00
Vehículos 100% eléctricos	-	1,00	8,00	14,00

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

	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
CONSUMO DE AGUA				
Volumen de agua consumida (m³)	2.205,96	2.964,76	777,96	859,38
CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS (TON)				
Papel de oficina A3	0,42	0,34	0,05	0,07
Papel de oficina A4	1,66	1,29	0,86	0,57
Toner B/N	-	-	-	-
Toner color	-	-	-	-
TOTAL	2,08	1,62	0,91	0,63

			España		
	%	2024	%	2025	%
GESTIÓN RESIDUOS PELIGROSOS (TON)					
Reciclado	97%	4,27	25%	5,49	0%
Reutilizado	0%	-	0%	-	0%
Valorizado por otros métodos	0%	-	0%	-	73%
Eliminado	3%	13,08	75%	14,69	100%
TOTAL	100%	17,36	100%	20,17	1.012,90

			Portugal		
	%	2024	%	2025	%
GESTIÓN RESIDUOS PELIGROSOS (TON)					
Reciclado	-	-	2,16	39%	-
Reutilizado	-	-	-	0%	-
Valorizado por otros métodos	-	-	0,55	10%	-
Eliminado	-	-	2,76	50%	-
TOTAL	-	-	5,47	100%	-

Indicadores de cumplimiento normativo y derechos humanos desglosado por país

Número de denuncias o reclamaciones recibidas a través del Canal de Denuncias o por vía administrativa relativas a:	España		Portugal	
	2024	2025	2024	2025
Vulneraciones de Derechos Humanos ⁽¹³⁾ y que han sido confirmadas como tal.	2	0	0	0
Infracciones de corrupción y que han sido confirmados como tal.	2	0	0	0
Infracciones con la protección de datos y/o seguridad de la información y que han sido confirmadas como tal.	1	1	0	0

⁽¹³⁾ Incluyendo discriminación, acoso laboral o sexual, igualdad de oportunidades, trabajo forzoso, trabajo infantil, libertad sindical y negociación colectiva, condiciones laborales inadecuadas y otras vulneraciones de derechos fundamentales.

Sobre este informe: alcance y limitaciones

Alcance: El alcance del presente documento comprende al Grupo Savills España y corresponde al ejercicio fiscal comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025. Se establece que la periodicidad de revisión de la información incluida en este documento será anual y estará ali-neada con los ejercicios fiscales de la Sociedad.

Metodología y normas de reporting aplicadas

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 al Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, mediante el cual se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, relati-va 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 como objetivo informar sobre aquellas cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, así como sobre Derechos Humanos, lucha contra la corrupción y el soborno, y otros aspectos relativos a la propia sociedad que resultan relevantes en el desarrollo de sus actividades propias del negocio.

Para la elaboración del Estado de Información No Financiera Consolidado se han tenido en cuenta las Directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01), derivadas de la Directiva 2014/95/UE, así como lo establecido en los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI), que han servido como marco de referencia para la identificación, gestión y reporte de la información no financiera.

Asimismo, en materia de información medioambiental y, en particular, en relación con la huella de carbono, el Gru-po tiene en consideración lo establecido en el Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo, por el que se crea el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono, así como sus posteriores desarrollos normativos, como marco de referencia para el cálculo, seguimiento y mejora del desempeño en mate-ria de emisiones de gases de efecto invernadero.

En coherencia con este marco normativo, y para la definición del perímetro de información incluido en el presente Estado de Información No Financiera Consolidado, el Grupo Savills España aplica el enfoque de control opera-tivo, considerando aquellas sociedades, actividades y operaciones sobre las que la compañía tiene la capacidad de definir e implantar políticas y procedimientos operativos y de gestión, con independencia de la existencia de participación accionarial o control financiero.

El enfoque de control operativo es coherente con los principios establecidos en los Estándares GRI y se aplica de manera homogénea a la información medioambiental, social y de gobernanza reportada en el presente documento.

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

BLOQUE	CONTENIDO	Ley 11/2018 (EINF)	GRI	VSME	Referencia EINF
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)	Modelo de negocio	2-1, 2-6	B1	2.1. Actividad del Grupo Savills España
	Organización y estructura (Tamaño de la organización. participaciones en empresas del Grupo)	Modelo de negocio	2-6, 2-2	B1	2.2 Nuestro modelo de negocio
	Índice de contenidos GRI	Modelo de negocio	N/A	B1	2.1. Actividad del Grupo Savills España
	Objetivos y estrategias	Modelo de negocio	2-22	B2	2.2 Nuestro modelo de negocio
Principales riesgos	Relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos. Principales impactos, riesgos y oportunidades	Riesgos	N/A	B3	2.1 Nuestro modelo de negocio 3.4 Análisis de doble materialidad 4.2.1 Gestión de riesgos financieros y no financieros
	Cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos	Riesgos	N/A	B3	3.4 Análisis de doble materialidad 4.2.1 Gestión de riesgos financieros y no financieros requerimientos legales e indicadores de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI)
	Impactos detectados (desglose de los riesgos, en particular a corto, medio y largo plazo)	Riesgos	N/A	B3	3.4 Análisis de doble materialidad

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

BLOQUE	CONTENIDO	Ley 11/2018 (EINF)	GRI	VSME	Referencia EINF
MEDIOAMBIENTE					
Prevención riesgos ambientales	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Cuestiones medioambientales	201-2, 301-7	E1	5.2.3 Sistema de Gestión Integrado (ISO)
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Cuestiones medioambientales	201-2, 301-7	E1	4.2.1 Gestión de riesgos financieros y no financieros 5.2.3 Sistema de Gestión Integrado (ISO)
	Aplicación del principio de precaución	Cuestiones medioambientales	201-2, 301-7	E1	4.2.1 Gestión de riesgos financieros y no financieros 5.2.3 Sistema de Gestión Integrado (ISO)
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	Cuestiones medioambientales	201-2, 301-7	E1	4.2.1 Gestión de riesgos financieros y no financieros 5.2.3 Sistema de Gestión Integrado (ISO)
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Cuestiones medioambientales	301-1, 301-2	E2	5.2.4 Gestión de residuos y economía circular
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Cuestiones medioambientales	303-1, 303-2, 303-3	E3	5.2 Eficiencia eco-operativa 7.1 Banco de datos
	Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas para mejorar la eficiencia energética	Cuestiones medioambientales	302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5	E1	5.2 Eficiencia eco-operativa 7.1 Banco de datos
	Uso de energías renovables	Cuestiones medioambientales	302-3	E1	5.2 Eficiencia eco-operativa 7.1 Banco de datos
Cambio climático	Emisiones de GEI derivadas de las actividades de la empresa	Cuestiones medioambientales	305-1, 305-2, 305-3, 305-4	E1	5.2 Eficiencia eco-operativa 7.1 Banco de datos
	Medidas adoptadas para adaptarse al cambio climático	Cuestiones medioambientales	201-2	E1	5.1 Lucha contra el cambio climático 7.1 Banco de datos
	Objetivos de reducción de emisiones y medios para alcanzarlos	Cuestiones medioambientales	305-5	E1	5.1 Lucha contra el cambio climático 7.1 Banco de datos
Protección de la biodiversidad	Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	Cuestiones medioambientales	304-1, 304-3	E4	5.2.5 Biodiversidad y entorno
	Impactos en áreas protegidas	Cuestiones medioambientales	304-2	E4	5.2.5 Biodiversidad y entorno

BLOQUE	CONTENIDO	Ley 11/2018 (EINF)	GRI	VSME	Referencia EINF
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL					
Empleo	Número total y distribución de empleados	Cuestiones sociales y relativas al personal	2-7	S1	7.1 Banco de datos
	Distribución de modalidades de contrato	Cuestiones sociales y relativas al personal	2-7	S1	7.1 Banco de datos
	Promedio de contratos por tipología	Cuestiones sociales y relativas al personal	405-1	S1	7.1 Banco de datos
	Remuneraciones medias	Cuestiones sociales y relativas al personal	401-2	S1	7.1 Banco de datos
	Políticas de desconexión laboral	Cuestiones sociales y relativas al personal	201-3, 401-3	S1	4.7.2 Bienstar de nuestros empleados
	Empleados con discapacidad	Cuestiones sociales y relativas al personal	405-1	S1	4.10.1 Empleo y accesibilidad universal de las personas con discapacidad 7.1 Banco de datos
Organización del trabajo	Horas de absentismo	Cuestiones sociales y relativas al personal	403-2	S1	7.1 Banco de datos
Salud y seguridad	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa sobre la salud y la seguridad	Cuestiones sociales y relativas al personal	201-2	S1	4.2.1 Gestión de riesgos financieros y no financieros 4.7.1 Seguridad y salud de nuestros empleados 5.2.3 Sistema de Gestión Integrado (ISO)
	Condiciones de salud y seguridad	Cuestiones sociales y relativas al personal	403-1, 403-4	S1	4.7.1 Seguridad y salud de nuestros empleados 5.2.3 Sistema de Gestión Integrado (ISO)
	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Cuestiones sociales y relativas al personal	403-2, 403-3	S1	7.1 Banco de datos
Relaciones sociales	Convenios colectivos	Cuestiones sociales y relativas al personal	407	S1	4.8 Relaciones laborales 7.1 Banco de datos
Formación	Horas de formación	Cuestiones sociales y relativas al personal	404-1	S1	4.5.1 Formación y desarrollo 7.1 Banco de datos
Igualdad	Medidas de igualdad	Cuestiones sociales y relativas al personal	406-1	S1	4.10.2 Igualdad laboral y medidas que fomentan la conciliación 7.1 Banco de datos
	Políticas contra discriminación	Cuestiones sociales y relativas al personal	405-1	S1	4.9 Protección de los derechos humanos en el entorno laboral

BLOQUE	CONTENIDO	Ley 11/2018 (EINF)	GRI	VSME	Referencia EINF
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS					
Derechos Humanos	Diligencia debida	Derechos humanos	410-1	S2	4.9 Protección de los derechos humanos en el entorno laboral
	Prevención de riesgos	Derechos humanos	412-2, 412-3	S2	4.9 Protección de los derechos humanos en el entorno laboral
	Medidas correctoras	Derechos humanos	412-1	S2	4.9 Protección de los derechos humanos en el entorno laboral
	Denuncias	Derechos humanos	411-1	S2	4.9 Protección de los derechos humanos en el entorno laboral 71. Banco de datos
	Libertad sindical	Derechos humanos	407-1	S2	4.8 Relaciones laborales 7.1 Banco de datos
	Trabajo forzoso	Derechos humanos	409-1	S2	4.9 Protección de los derechos humanos en el entorno laboral 71. Banco de datos
	Trabajo infantil	Derechos humanos	408-1	S2	4.9 Protección de los derechos humanos en el entorno laboral 71. Banco de datos
INFORMACIÓN RELATIVA A LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO					
Corrupción y soborno	Medidas anticorrupción	Lucha contra la corrupción y el soborno	205-2, 205-3	G1	4.1.3 Ética, prevención de la corrupción, soborno y blanqueo de capitales
	Blanqueo de capitales	Lucha contra la corrupción y el soborno	205-2, 205-3	G1	4.1.3 Ética, prevención de la corrupción, soborno y blanqueo de capitales
Compromisos con el desarrollo sostenible	Impacto en empleo y desarrollo local	Sociedad	203-1, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	S3	4.4.3 Impacto del Grupo en el empleo
	Acciones de patrocinio	Sociedad	2-28	S3	6.1.3 Patrocinios filantrópicos
Subcontratación y proveedores	Evaluación ESG de proveedores	Sociedad	308-1, 414-1, 308-2, 414-2	G1	4.3. Cadena de suministro responsable
Consumidores	Salud y seguridad del cliente	Sociedad	416-1	S4	4.11 Clientes 4.12 Consumidores finales

Verificación externa

La información contenida en el presente Estado de Información No Financiera Consolidado ha sido verificada por Grant Thornton, S.L, 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.

SAVILLS RE SPAIN, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL)

26 de marzo de 2026

A los administradores de SAVILLS RE SPAIN, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL)

Muy señores nuestros:

Como experto independiente de SAVILLS RE SPAIN, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL) (en adelante, la Sociead), estamos procediendo a verificar el Estado de Información no Financiera Consolidado (en adelante EINF) de dicha Sociedad y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025, el cual aún no han sido formulada por los administradores de la misma, y cuyo último borrador disponible ha sido de fecha 26 de marzo de 2026.

Nuestro trabajo se encuentra prácticamente finalizado, quedando los siguientes procedimientos de verificación e información pendientes:

- Obtención de la carta de manifestaciones de los administradores.
- Obtención del Estado de Información no Financiera Consolidado formulado.
- Revisión final de carácter técnico y de control de calidad de los aspectos técnicos anteriores y de aspectos surgidos con posterioridad al cierre del ejercicio.

Como ustedes conocen, las conclusiones de nuestro trabajo y nuestra verificación serán las contenidas en el informe de experto independiente que emitiremos una vez sean finalizados los aspectos anteriores.

De acuerdo con su solicitud les informamos que, si desde la fecha de esta carta hasta la fecha de emisión del informe de verificación independiente no ocurre ningún hecho que pueda afectar al citado Estado de Información no Financiera, o fuese necesario revelar en el informe de verificación, y suponiendo una adecuada resolución de los procedimientos de verificación anteriormente mencionados, nuestro informe se redactará en los siguientes términos:

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE SAVILLS RE SPAIN, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL) Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2025

Al accionista único de SAVILLS RE SPAIN, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL):

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Savills RE Spain, S.A. (Sociedad Unipersonal) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado 6.3 “Tabla de relación entre requerimientos legales e indicadores de los estándares GRI” incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Savills RE Spain, S.A. (Sociedad Unipersonal). El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el apartado 6.3 “Tabla de relación entre requerimientos legales e indicadores de los estándares GRI” del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Savills RE Spain, S.A. (Sociedad Unipersonal) son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 2.1, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.

Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.

Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.

Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Savills RE Spain, S.A. (Sociedad Unipersonal) y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el apartado 6.3 “Tabla de relación entre requerimientos legales e indicadores de los estándares GRI” del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones. ”

Esta comunicación se realiza para el conocimiento y uso de los Administradores de la Sociedad y, por consiguiente, no debe utilizarse para ninguna otra finalidad. Quedamos a su disposición para cualquier aclaración que pudieran necesitar.

Por último, queremos dar las gracias a la dirección y al personal de SAVILLS RE SPAIN, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL), por la ayuda y cooperación que nos han prestado durante nuestro trabajo.

Les saludamos atentamente,

Grant Thornton, S.L.



José Manuel López García

Socio

