Memoria de Sostenibilidad



2022

CBRE REAL ESTATE, S.A.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CBRE

Presentación

Por quinto año consecutivo presentamos nuestra memoria de sostenibilidad, donde en un ejercicio de transparencia detallamos la información más relevante en materia medioambiental, social y de gobernanza en nuestro negocio de asesoramiento en España.

El ejercicio 2022 al que hace referencia este informe ha sido un año especialmente importante para CBRE, ya que culminamos con éxito el plan estratégico 2019-2022 y presentamos el nuevo plan 2023-2025, denominado 4P: People, Properties, Places y Planet. Y es que nada mejor para consolidar nuestro compromiso de contribuir a una economía más verde y perdurable que incorporar el planeta como pilar de nuestro propósito corporativo. Asumimos nuestro rol de liderazgo como una gran responsabilidad y nos fijamos el objetivo de generar impacto positivo en las personas y en el planeta mientras alcanzamos los mejores resultados para nuestros clientes y para sus activos inmobiliarios.

Para esta ambiciosa misión hacen falta grandes dosis de innovación, eficiencia y colaboración, ya que este profundo proceso de transformación del ecosistema empresarial no puede abordarse en solitario ni desde un solo ángulo. Por eso seguimos desarrollando estrategias de creación conjunta a largo plazo con diferentes agentes, enriqueciendo nuestra propuesta de valor y ayudándonos a generar las mejores soluciones, ágiles, escalables y adaptadas a las necesidades cambiantes del mundo actual.

En nuestra necesaria aspiración de alcanzar cero emisiones netas en 2040 globalmente y en 2030 en Europa, incluimos también la huella de los casi 700 millones de metros cuadrados gestionados globalmente, por lo que compartimos objetivo con nuestros clientes y trabajamos activamente en la ambición común de conseguir un sector inmobiliario más verde, así como entornos de trabajo diversos donde todo el mundo pueda alcanzar su potencial.

Todas estas acciones se proyectan en las métricas que veréis reflejadas en el informe; pero los números no son nada sin una estrategia detrás, sin la alineación de toda la compañía integrando la sostenibilidad en todas las operaciones y en la cultura de la organización, en el modelo de negocio y en toda la cadena de valor, incluyendo nuestros empleados, clientes y proveedores.

Nos encontramos en un apasionante momento y aún queda mucho camino por recorrer; el camino hacia un crecimiento más sostenible no se andará en un solo día, pero sabemos que CBRE será un agente decisivo en la consecución de un mejor futuro para todos y cada uno de nosotros, que seremos también protagonistas de ese sector inmobiliario doblemente verde.



Adolfo Ramírez-Escudero
Presidente CBRE España y LATAM



Patricia García de Ponga CFO y Head of ESG de CBRE España

Nuestra compania	4
CBRE de un vistazo	4
Alcance global y local	6
Los valores que nos guían	7
Nuestra propuesta de valor	8
4P: Un plan estratégico comprometido con las personas, el entorno y el planeta	12
Órganos de Gobierno y equipo directivo	13
CBRE en cifras	16
Valor económico directo generado y distribuido	16
Últimos premios y reconocimientos recibidos	17
Nuestros grupos de interés y canales de comunicación	20
Comprometidos con ver más allá	22
Comunicación con nuestros empleados	24
Nuestro compromiso con la sostenibilidad	28
Agenda interna	29
Sostenibilidad en nuestros servicios	43
Salud y Bienestar en nuestros servicios	45
Ética y Compliance	46
Nuestro Programa de Compliance Global	46
Prevención de riesgos penales	48
Derechos Humanos	48
Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	50
Prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	5′
Compromiso con nuestros empleados	52
Formación	6
Desarrollo profesional	62
Remuneración justa	65
Diversidad e igualdad de oportunidades	67
Accesibilidad	69
Conciliación y bienestar de los empleados	70
Seguridad y Salud	72
Medidas adoptadas en relación con la Covid 19 en 2022	73
Gestión de nuestros clientes	74
Satisfacción de nuestros clientes	74
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	8′
Cadena de suministro responsable	82
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	84
Sobre este informe	85

1

Nuestra compañía

Tenemos un propósito: Crear las soluciones inmobiliarias del futuro para que las empresas y las personas prosperen.

Como líderes en consultoría de Real Estate a nivel nacional y global, somos conscientes del impacto de nuestra actividad en las comunidades, clientes, empleados y otros grupos de interés. Por ello, guiados por este propósito e inspirados por nuestra visión, "alcanzar el potencial en cada dimensión", trabajamos para que nuestros clientes crezcan, el talento se desarrolle y el entorno se vea beneficiado por nuestra actividad.

CBRE de un vistazo







Alcance global y local

CBRE Group, Inc., con sede central en Dallas (Texas, U.S.A.), cotizada en la bolsa de Nueva York (NYSE), incluida en la lista Fortune 500 y que forma parte del índice S&P 500, es la compañía de consultoría y servicios inmobiliarios líder a nivel internacional (según los ingresos del ejercicio 2022). Cuenta con más de 115.000 profesionales en más de 530 oficinas en todo el mundo (excluyendo filiales).

Nuestros servicios abarcan todas las dimensiones del Real Estate y creamos soluciones inmobiliarias a través de nuestros tres segmentos: Advisory Services; Global Workplace Solutions y Real Estate Investments con el fin de que nuestros clientes prosperen, sea cual sea su sector, tamaño y geografía.

En lo referente al segmento Advisory, CBRE¹ está presente en España desde 1973. La compañía ha apostado desde el comienzo por la diversificación geográfica a través de una red de oficinas que asegura la cobertura nacional y una fuerte aproximación a los principales mercados locales. En este sentido, CBRE desarrolla su negocio especialmente en Madrid, Barcelona, Valencia, Alicante, Palma de Mallorca, Zaragoza, Bilbao, Málaga y Sevilla. Gracias a ello, la compañía obtiene información local con el objetivo principal de alcanzar los resultados más beneficiosos y personalizados para los clientes con independencia de su región en el mercado nacional.

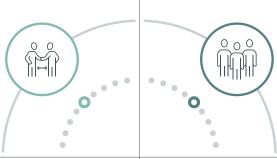
1 En relación con las sociedades objeto del informe nos remitimos a la Sección "Sobre este Informe" al final del documento.



Los valores que nos guían: RISE

Respeto

Tratar a todo el mundo con dignidad y respeto, valorar su trabajo e impulsar el trabajo en equipo. Su éxito es el de todos.

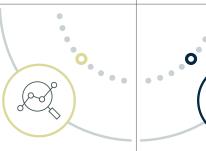


Integridad

Actuar con ética e integridad es la prioridad número uno en nuestra actividad y relaciones con todos nuestros partners.



Trabajamos todos los días para lograr lo mejor para nuestros clientes y para nuestra sociedad.



Excelencia

Aspiramos a ser los mejores en todo lo que hacemos y luchamos por una mejora continua en nuestro trabajo.



Nuestra propuesta de valor

Como adelantábamos, nuestro propósito corporativo consiste en crear las soluciones inmobiliarias del futuro para que las empresas y las personas prosperen. Para ello, abordamos todas las dimensiones del sector inmobiliario, conectando oferta y demanda y ayudando a nuestros clientes a alcanzar su máximo potencial a través de la creación, valoración, transacción, construcción y gestión de los inmuebles.



Este enfoque se divide en seis principales líneas de negocio y tres transversales:

Capital Markets: identificamos oportunidades de inversión y financiación y asesoramos en la venta de activos inmobiliarios en el mercado español, europeo y mundial.

Advisory & Transaction Services: conectamos y hacemos de intermediarios entre la oferta y la demanda en el mercado de alquiler de inmuebles y desarrollamos las mejores soluciones para crear espacios que se conviertan en una ventaja competitiva para el negocio.

Valuation & Advisory Services: realizamos valoraciones precisas y efectivas que posibiliten a nuestros clientes tomar las mejores decisiones de negocio, según la metodología RICS y la norma de tasaciones del Banco de España. Asimismo, asesoramos en la interpretación de toda la información asociada a la materia.

Project Management & Architecture: aportamos una visión integral que combina el conocimiento técnico -arquitectura, ingeniería, costes, sostenibilidad, procesos constructivos- con el conocimiento del mercado inmobiliario -propietarios, ocupantes, inversores y usuarios-. Ofertamos un asesoramiento creativo y estratégico centrado en fortalecer el valor, la imagen y la productividad del negocio mediante el diseño, la construcción y la transformación de espacios e inmuebles.

Property Management: gestionamos activos inmobiliarios, trabajando para conseguir la máxima satisfacción del propietario y del inquilino. Para conseguirlo, buscamos la excelencia en la gestión y aseguramos el incremento del valor de los activos. Gestionamos más de 10 millones de m² en España y, más de 12,8 m² en Iberia, en los productos de retail, oficinas e industrial.

Strategic Consulting: para responder a los nuevos desafíos y necesidades de los clientes les ayudamos a transformar sus negocios y generar el máximo valor a través de una palanca clave: el inmobiliario. Entre otros servicios, en esta línea desarrollamos los proyectos relacionados con energía y sostenibilidad, como se explica a continuación en lo relativo a ESG.



2

4

5

6

Nuestras tres líneas de negocio transversales son:

1 -

Transformación digital: lideramos la transformación digital del Real Estate. Asesoramos a nuestros clientes en el desarrollo de los mejores servicios y productos digitales para las necesidades concretas del sector y cubrimos todas las fases del ciclo inmobiliario como garantía del éxito de sus proyectos. Ayudamos a nuestros clientes a conocer de manera analítica el mercado y sus activos, lo que conlleva una mejor toma de sus decisiones.

Asimismo, integramos soluciones digitales para nuestros equipos; optimizando las herramientas de trabajo, a través de cursos de formación, implementando metodologías agile y facilitando las tareas de accesibilidad y reporting.

Entre todas estas iniciativas, cabe destacar el CBRE PropTech Challenge, primera competición del sector inmobiliario impulsada por CBRE para dar apoyo al sistema emprendedor y fomentar la innovación para dar respuesta a los principales retos del sector. CBRE lanzó esta iniciativa en 2017 y, hasta ahora, más de 900 startups de más de 30 países han participado ya en nuestros retos. Los ganadores y participantes más destacados tienen la posibilidad de colaborar con CBRE y darse a conocer entre los principales actores del sector. En 2022, tuvo lugar la sexta edición aunando empresas, proveedores y startups con la colaboración de grandes expertos del sector.



2

Gestión integral del suelo: asesoramiento para maximizar los beneficios y gestionar con éxito todo el proceso de desarrollo y transformación de solares. Algunas de las tareas que realizamos son: análisis urbanístico, análisis de la normativa técnica, gestión de licencias, redacción y tramitación de planes parciales, valoración del suelo, estudio de mercado sobre las posibilidades comerciales del suelo, entre otras.

3

ESG: asesoramos a nuestros clientes para que la gobernanza de sus actividades económicas tenga un impacto positivo en la sociedad y en el medioambiente, definiendo medidas de ESG para actuar a nivel de compañía (definición de estrategias de sostenibilidad corporativas, alineamiento con GRESB, alineamiento con taxonomía, consultoría para la mejora de ratings de sostenibilidad de las agencias crediticias), a nivel de portfolio (ESG due diligence) y a nivel de activo (ruta de descarbonización, CRREM, mejora de certificados de eficiencia energética, análisis de riesgo climático, análisis de conectividad, consultoría de accesibilidad, certificados LEED, WELL y BREEAM, etc.).

Estos servicios junto con las medidas adoptadas a nivel corporativo para reducir nuestra huella de carbono nos posicionan en la dirección correcta para cumplir con el objetivo de ser neutrales en carbono en el año 2030.



Todos estos servicios los ofertamos a lo largo de todo el proceso inmobiliario y en todos los subsectores: living, oficinas, industrial y logística, retail, hotelero y alternativos (data centers y agribusiness, entre otros).

4P: Un plan estratégico comprometido con las personas, el entorno y el planeta

En noviembre de 2022 CBRE presentó en España su nueva hoja de ruta para los próximos tres años (2023-2025). Evoluciona el plan anterior basado en las "3P"s: People, Properties and Places a un nuevo plan que incorpora el compromiso por el cuidado del medioambiente en el corazón de la estrategia, sumando así la cuarta "P" de Planeta.



People, Properties, Places y Planet (4P) explica cómo concebimos el papel del sector inmobiliario, entendiendo que los edificios (Properties) no son activos aislados y están en continua simbiosis con las personas que conviven en ellos (People), con los espacios y entorno construido (Places) y con el medioambiente (Planet).

Analizamos las necesidades de las personas, sus comportamientos y aspiraciones para crear espacios donde quieran estar, mediante la transformación de los edificios y el cuidado del planeta.



Órganos de Gobierno y equipo directivo

De acuerdo con sus estatutos sociales, CBRE REAL ESTATE, S.A. tiene un consejo de administración formado por cinco consejeros. Adicionalmente, el Grupo CBRE en España dispone de la siguiente estructura de Órganos de Gobierno, de carácter interno, que hasta diciembre de 2022 estaba fundamentada en los siguientes cinco órganos de Gobierno Corporativo:

Consejo

El Consejo² es el órgano operativo de la sociedad que se reúne mensualmente para abordar temas relacionados con estrategia corporativa, seguimiento estratégico y estructura organizativa.

Este órgano está formado por:

Adolfo Ramírez-Escudero
Presidente

Alfonso Galobart
Vicepresidente

Vicepresidente

Vicepresidente

Inique Martínez Laguna
Vicepresidente

Vicepresidente

Carlos Casado
Vicepresidente y Head of
Vicepresidente y Head of
Consejero Director
Living

Chief Operating Officer (COO)



Comisión Ejecutiva

Órgano de gobierno centrado en negocio (oportunidades, proyectos transversales, clientes, etc.) orientado al desarrollo de los diferentes productos y regiones en los que operamos y de las líneas de negocio además de a los clientes estratégicos.

Este órgano está formado por los integrantes del Consejo junto con:



Alberto Larrazábal

Industrial y Logística Senior Director



Paul Santos

Retail Senior Director



Bernardo Sesma

A&T Occupiers Senior Director



Pablo Callejo

Alternative Senior Director



Fernando Fuente

Valoraciones & Tasaciones Senior Director



Javier Martínez

Project Management Senior Director



Carlos González

Strategic Consulting Senior Director

Soledad López-Cerón

Property Management Senior Director



Eva Jodar

Sales Senior Director



Paloma Relinque

Oficina Madrid y Head de Capital Markets Senior Director



Jose Ángel Sospedra

Oficina Valencia Senior Director



Rosa Madrid

Oficina Andalucía Senior Director



Xavier Güell

Oficina Barcelona Senior Director



Carlos Casado

COO



Patricia García de Ponga

CFO / Head of ESG



Juanjo López del Corral

Oficina Bilbao Senior Director



Jorge Ruiz

Hoteles Senior Director



Teresa Grana

People Senior Director



Comité de Dirección

El Comité de Dirección mantiene reuniones trimestralmente teniendo como objetivo principal la alineación de todas las áreas de negocio en torno a los 3 pilares estratégicos (People, Properties and Places).

Este órgano está formado por el Consejo y Directores Senior.

Comités Regionales

Los Comités Regionales que se reúnen con frecuencia mensual, enfocados en el desarrollo de negocio de las oficinas regionales.

Este órgano está formado por:

Alfonso Galobart José Ángel Sospedra Rosa Madrid Juan José López del Corral

Y personas rotatorias en función de los temas a tratar.

En noviembre de 2022 y de cara al nuevo Plan Estratégico 2023-2025, la compañía anunció una nueva estructura en los Órganos de Gobierno operativos e internos de CBRE España, de forma que la Comisión Ejecutiva pasa a ser, después del Consejo de Administración de la Sociedad, el principal Órgano de Gobierno Operativo de la Sociedad.

La instauración del Shadow Board como Órgano de Gobierno. El Shadow Board, coordinado por la directora del departamento de People y esponsorizado por el presidente de CBRE España, es un órgano rotatorio representado por personas de diferentes áreas con el objetivo principal de participar, con la dirección de la Compañía, en convertir CBRE en una world-class company. Para ello, se encargará de compartir ideas y transmitir las inquietudes de las nuevas generaciones a la compañía, así como de participar activamente en el desarrollo e implementación de iniciativas corporativas.



CBRE en cifras

CBRE España, negocio de Advisory Services desarrollado por CBRE Real Estate, S.A. y Sociedades dependientes (CBRE Valuation Advisory, S.A.).

198.368.662 €

Importe neto de cifra de negocio

959

Empleados

7.133.199 €

Beneficio después de impuestos

Valor económico directo generado y distribuido

Todo nuestro esfuerzo se traduce en un valor económico directo generado y distribuido:

	2021	2022
Valor económico retenido	10.982.228 €	9.739.994 €
Valor económico directo generado	158.905.329 €	198.732.965 €
Ventas y otros ingresos de explotación	158.905.329 €	198.368.662 €
Ingresos financieros		364.303 €
Resultados por enajenación de inmovilizado		
Valor económico distribuido	147.923.101 €	188.992.971 €
Coste de ventas		
Otros gastos derivados de la actividad	74.804.005 €	103.750.747 €
Gastos de personal	69.143.805 €	82.062.073 €
Gastos financieros	77.815 €	
Impuestos y tributos	3.897.476 €	3.180.151 €

Información fiscal: durante el ejercicio 2022 se ha aportado 3.596.256 euros en concepto de impuestos sobre beneficios y durante el ejercicio la sociedad no ha recibido subvenciones públicas.





Últimos premios y reconocimientos recibidos

Nivel Global

- FORTUNE Empresa Fortune 500 desde 2008. #122 en 2022.
- FORTUNE MOST ADMIRED COMPANY Primera empresa del sector Real Estate en 2022 incluida en el ranking de las empresas más admiradas durante doce años.
- **FORBES** Top company for diversity, women and new graduates.
- **LIPSEY** Incluida en el ranking "Top Real Estate brand" durante 21 años seguidos.
- IAOP Destacada por IAOP entre los principales proveedores de Outsourcing durante 16 años seguidos.
- EUROMONEY Asesor inmobiliario mundial del año por noveno año consecutivo.
- BARRONS CBRE sube al puesto 11 en la lista de Barron's de empresas más sostenibles de EE. UU.
- **ETHISPHERE** Nombrada "World's Most Ethical Company" durante nueve años seguidos.
- DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX Incluida en el Dow Jones Sustainability Index World Index por tercer año consecutivo.
- ENERGY STAR U.S. EPA ENERGY STAR durante 15 años consecutivos.
- Empresa FTSE4GOOD ocho años consecutivos.
- BLOOMBERG CBRE figura en el GenderEquality Index por cuarto año consecutivo.
- Human Rights Campaign "Best place to work for LGBTQ Equality". CBRE obtiene la puntuación perfecta en el Corporate Equality Index por noveno año consecutivo.
- REALCOMM DIGIE AWARD Best Use of Automation in Commercial Services.

- INVESTOR TRANSPARENCY RATED puesto 26 entre las S&P 250 y entre las top 10 en la categoría Best Code of Conduct.
- DALLAS BUSINESS JOURNAL OUTSTANDING DIVERSITY & INCLUSION ORGANIZATION.
- JUST CAPITAL'S 2022 list of America's Most Just Companies y primer puesto como compañía de real estate supporting communities.
- BISNOW RISE AWARD 2022 premio honorario por programas de Diversidad e Inclusión con impacto.
- DISABILITY EQUALITY INDEX Reconocidos como Best Place to Work for Disability Inclusion obteniendo la máxima puntuación.
- TOP 100 INTERNSHIP PROGRAM Selectionados en 2022 como una de las empresas del Top 100 Internship Program in the United States.
- **WECONNECT INTERNATIONAL** 2022 Top Global Champion for Supplier Diversity & Inclusion.
- MORTGAGE BANKERS' ASSOCIATION por segunda vez se ha recibido el premio 2023 Organization DE&I award.
- →■ 3BL MEDIA 2022 BEST CORPORATE CITIZENS LIST por cuarto año consecutivo CBRE ha sido parte de la lista.
- KIPLINGER ESG 20 Top 20 company for meeting ESG challenges.
- MSCI ESG RATING Received AAA rating, máxima puntuación posible.



España

- Best Workplace to Work España Incluida en el ranking Best Workplaces España 2017 y 2019 -último año que nos presentamoscomo una de las 50 mejores empresas para trabajar en España y la única del sector inmobiliario en todo el ranking entre 500 y 1.000 empleados.
- Well Gold En 2017 nuestra oficina de Madrid fue la primera oficina en España y la segunda de Europa con certificado Well Gold. Este sello distingue a las oficinas que han sido diseñadas y desarrolladas pensando en el bienestar y la salud de sus empleados.
- Zen Otorgado a la planta sexta de nuestras oficinas en 2017 por el claro ejemplo de los espacios de trabajo del futuro, poniendo el foco en el factor humano.
- Premio Solal Gold A la tecnología emergente para nuestra herramienta DMI (Digital Marketing Intelligence) en 2017.
- 100 mejores ideas de Actualidad Económica En 2021 recibimos dos premios de las 100 mejores ideas de Actualidad Económica. Uno para el diseño de nuestra mesa TUBETABLE, un innovador diseño de una mesa fabricada en cartón. El segundo para nuestra solución digital CALIBRATE que proporciona información exhaustiva sobre afluencias, para lograrlo se realiza un análisis masivo de datos geolocalizados. En 2018 el reconocimiento fue para nuestra solución de e-commerce para centros comerciales OSS (Omnichannel Sales System).
- Placa de honor de la Confederación española de Transportes de Mercancías En 2017, en reconocimiento a la labor de CBRE de buscar soluciones inmo-logísticas para que las empresas y las instituciones del sector del transporte desarrollen su actividad en las mejores condiciones.

Nuestros grupos de interés y canales de comunicación

Fomentamos una comunicación bidireccional con todos nuestros grupos de interés. Asimismo, ponemos al alcance de todos ellos la comunicación con nosotros a partir de la línea de ayuda de CBRE, tanto para trabajadores como para proveedores, sociedades u otros agentes. También ponemos a su disposición nuestros perfiles de redes sociales.



Contamos también con canales de comunicación que nos permiten escuchar la opinión de nuestros **clientes**, así como cualquier información o consulta que nos quieran hacer llegar. Los clientes constituyen un pilar fundamental de la organización, por lo que el contacto con ellos es permanente y fluido en todo momento. Dentro de la estructura organizativa de CBRE contamos con responsables para cada cliente y proyecto (gestores de cuenta), que están totalmente dedicados a atender cualquier comunicación o necesidad. Para conocer su opinión sobre nuestro trabajo utilizamos encuestas, ya sean telefónicas u online.

Asimismo, como canal de comunicación desde CBRE Global ponemos a disposición de nuestros **accionistas e inversores** el acceso a nuestra web de Investors Relation.



CBRE tiene el objetivo de promover una comunicación cercana con todos los grupos de interés, fomentando una relación sincera y abierta y contribuyendo a que todas las personas que trabajan en CBRE puedan expresar su opinión y recibir la información que necesitan de forma transparente. En lo relativo al diálogo social, si bien se ha recordado mediante comunicado el derecho de constituir comités de representación, actualmente no existen en CBRE España. Durante el año 2022, se ampliaron las funciones del Comité de RSC modificando su denominación a Comité de RSC y Mejora. Dicho Comité está constituido por empleados de diferentes líneas de negocio y categorías profesionales constituyendo un órgano de información, consulta y participación. La comunicación en CBRE se sustenta en tres pilares fundamentales: hablar, escuchar e inspirar:

- Hablar: se trata de proporcionar información honesta y transparente para que las personas puedan contribuir creativamente a los esfuerzos de la organización. En esta línea, CBRE otorga gran relevancia a la gestión del cambio en aquellos momentos clave en la organización, creando comités de trabajo específicos para facilitar la comunicación y la comprensión.
- Escuchar: ser accesible para que las personas puedan preguntar, hacer sugerencias y expresar sus preocupaciones. CBRE ha diseñado e implementado diferentes vías de comunicación que permiten a todas las personas de la organización no solo estar en contacto, preguntar y hacer sugerencias, sino también compartir experiencias. Nuestros empleados disponen de diferentes vías de comunicación como los buzones físicos en donde poder dejar sus opiniones de manera anónima, así como otros canales telefónicos y digitales como la Ethics HelpLine cuyo funcionamiento se describe en el apartado de Ética y Compliance.
 - Inspirar: es la forma de despertar en los demás nuevas formas de hacer y vivir. Por ello dentro de nuestra organización inspiramos a nuestros empleados ayudándoles a conectar su contribución a los objetivos más altos de la organización, impulsar la excelencia y la vivencia de los valores corporativos.

Comprometidos con ver más allá

CBRE tiene el compromiso de ver más allá y acercar a todos los grupos de interés las tendencias que están transformando el sector, con el objetivo de guiarles en la toma de decisiones.

Por ello, estamos a la vanguardia en las últimas tendencias que redibujan el Real Estate y muestra de ellos son las jornadas de Tendencias que organizamos todos los años donde analizamos los cambios sociodemográficos, nuevas formas de vivir, nuevos sectores y un Real Estate que impacta en la forma en la que compramos, trabajamos y vivimos.

Estas jornadas se han instaurado como referencia anual para el sector y están abiertas tanto para los principales clientes como empleados de CBRE.

Cabe señalar que, en 2022, Tendencias volvió a reunir de forma presencial, en diferentes ciudades, a los principales líderes del sector para proyectar las principales tendencias que transformarán el mercado. Si bien 2020 permitió celebrar la sesión de manera presencial (en enero con 300 asistentes), por motivos de distanciamiento social tras la pandemia se decidió celebrar la sesión 2021 exclusivamente online. Esta sesión trajo consigo la decisión de abrir la invitación a todas aquellas audiencias que decidieran acompañarnos (clientes registrados en nuestro CRM y todo seguidor de nuestras redes sociales). Además, se activó una campaña promocional en el portal especializado Brainsre para captar asistentes. En total, más de 1.432 personas siguieron la sesión. La celebración de Tendencias 2023 ha seguido esta estela y se ha mantenido la retransmisión abierta en streaming para todas nuestras audiencias.



Por último, cabe destacar que durante el año 2022 se ha trabajado en colaboración con las siguientes asociaciones:

A nivel regional

Negocio	Innovación	Otros
Asprima Madrid	Madrid Open City	Cámara de Zaragoza
Provia Alicante	Madrid Futuro	MWCC
Gaesco Sevilla	Barcelona Global	COAM
Aspirica Cádiz	Barcelona Tech City	
Apirm Murcia		
Aprova		
APPI		
Barcelona Centre Logistic		
Catalunya		
Terciario Alicante		
Polígonos Ribaroja A-3		

A nivel nacional

Negocio	Alta Dirección	Talento	ESG	Otros
ACI	AED	DCH	Anese	AEGVE
AEO	Asset Directivos Financieros			Instituto estudio económicos
AECC	Cercle D'Economía			
AEV	Wires			
APECEspaña				
SpainDC				
Coword				

A nivel internacional

Negocio	Alta Dirección
ULI	Cámara de Comercio USA
RICS	American Business Council
Building Smart	British Chamber
SIOE	La Chambre – Cámara Franco Española



Comunicación con nuestros empleados

Conocer la opinión de las personas que forman parte de CBRE es clave. Por eso, la compañía lleva a cabo las siguientes iniciativas:

Breakfast time with the Board: iniciativa que muestra el interés de la dirección de CBRE por acercarse a las nuevas generaciones, conocer su visión, inquietudes, intereses y motivación para desarrollar su carrera profesional con CBRE. El formato de estos encuentros es una reunión informal y distendida donde el intercambio de impresiones juega un papel primordial. Estos desayunos se replican igualmente con otros grupos de talento, como el Junior Development Program (JDP), el CBRE Real Estate Analysis (CREA) y el Shadow Board. En 2022, participaron un total de 60 empleados.

Engagement Survey: se trata de un ejercicio trasparente y decidido de escucha. Es, sin lugar a duda, una de las iniciativas corporativas que mejor demuestran la importancia que CBRE otorga a la opinión de su talento. Todos los empleados de CBRE a nivel mundial son invitados a participar en esta encuesta que mide el compromiso de los empleados con la compañía. Los resultados obtenidos sirven para diseñar acciones de mejora que impulsen el desarrollo y motivación del talento, y son compartidos con todos los empleados, así como los planes de acción que se han hecho en cada país, con una fuerte campaña de comunicación y seguimiento. Las sugerencias recibidas ayudan a monitorizar el progreso que se está haciendo en mejoras que son consideradas clave para desarrollar la estrategia. La encuesta es gestionada por un especialista independiente que asegura la confidencialidad de los datos, ya que se contesta de manera anónima.

Las áreas más valoradas en la última edición del Engagement Survey (2022) fueron diversidad e inclusión, ética y cumplimiento normativo, orientación al cliente y seguridad. Siendo un 76% la nota final de engagement a nivel corporativo, lo que implica que el 76% de los empleados están altamente comprometidos con la Compañía, con 5 puntos por encima del año 2021 y uno de los resultados más altos de Continental Europe.

El Engagement Survey analiza diferentes elementos como colaboración, compensación y reconocimiento dirección, diversidad e inclusión, ética y cumplimiento, formación y desarrollo, gestión del desempeño, oportunidades de carrera, orientación al cliente, plataformas y sistemas de CBRE, seguridad, supervisión, talento y dotación de personal y global engagement. En 2022, el porcentaje de participación fue de un 87%.





Sin perjuicio de las acciones de mejora realizadas en su caso por cada departamento, a nivel corporativo en España se han puesto en marcha iniciativas destinadas a mejorar o reforzar aspectos destacados en la encuesta, como las siguientes:

- Comunicación con los resultados a todos los empleados.
- Plan de carrera: se ha desarrollado un programa de mentoring para los empleados de CBRE España y uno específico de Property Management.
- Con el objetivo de mejorar el compromiso de los empleados, se han seguido realizando acciones como el día del voluntariado, Reencuentro (fiesta CBRE), presentación de plan estratégico, jornadas de team building o el programa People First enfocado a potenciar la influencia e impacto de nuestros empleados.
- Para mejorar la colaboración se han puesto en marcha diferentes Masterclass, así como la iniciativa ONA (Organization Network Analysis) con el fin de conocer mejor nuestra compañía y las relaciones informales, así como la relación entre los distintos departamentos.
- Health & Safety: semana de la seguridad y salud para poner en valor estos aspectos de nuestro día a día.
- Lanzamiento de Property Management Expert y nueva edición de CREA, como másteres internos que favorecen los planes de carrera.
- Formación específica de orientación al cliente para departamentos específicos.

- Con el fin de aumentar la internacionalización de la plantilla y la visibilidad a nivel global, hemos aumentado la participación en programas europeos de formación para diferentes colectivos de la compañía:
 - → Future Leader Programme: enfocado al desarrollo de liderazgo en Consultores Senior.
 - → Balance Programme: enfocado al desarrollo de mujeres directivas.
 - → Acelerate Programme: enfocado al desarrollo de Senior Director.

Asimismo, existen procesos internos que garantizan una comunicación bidireccional y la oportunidad de que todas las personas que forman parte de CBRE puedan ser escuchadas. En este sentido, la fijación de objetivos y el proceso de evaluación es uno de los momentos clave en el que managers y empleados son instados a mantener una comunicación transparente y orientada al desarrollo profesional de las personas. Es uno de los momentos en el que el empleado tiene la oportunidad de hablar de sus metas, su plan de carrera, a dónde quiere llegar o qué echa en falta. Por su parte, el manager le ayuda a poner los medios para lograrlo. La fijación de objetivos se realiza de forma anual en enero y se revisa tantas veces como sea necesario a lo largo del año, al menos una en verano. Por su parte, la evaluación final de los objetivos

Otro de los canales de comunicación existentes son las **evaluaciones 360°**, que se describen más adelante, en las que el manager es evaluado por su superior, compañeros colaterales y equipo. Con los resultados se establece un plan de acción para mejora del liderazgo en la compañía.

Finalmente, cabe destacar que los empleados tienen a su disposición al equipo de People para resolver o tratar cualquier cuestión que afecte a su actividad profesional.



2

Nuestro compromiso con la sostenibilidad

Como hemos comentado al inicio de este documento, la P de planeta es uno de los cuatro pilares del plan estratégico de CBRE (4P: People, Properties, Places and Planet).

CBRE es uno de los firmantes del Climate Pledge, comprometiéndose a tomar las medidas necesarias para conseguir net zero en 2040 no sólo en los activos ocupados por CBRE sino en todos los gestionados para clientes, adelantándose este objetivo en Europa a 2030.

Para ello hemos ido dando los pasos correctos en nuestros objetivos internos, transformando toda nuestra energía en renovable, electrificando la flota de vehículos que pasarán a híbridos o eléctricos, certificando nuestras oficinas o trabajando los planes de movilidad interna.

Adicionalmente, nuestros clientes son los principales actores del mercado con presencia inmobiliaria, que han fijado también objetivos formales en este sentido, compromisos y fechas en las que alcanzarlos. Para andar este camino, necesitan un compañero de viaje sólido con un equipo robusto y una gran plataforma, como CBRE.

A continuación, explicamos detalladamente los aspectos de sostenibilidad relativos a nuestra agenda interna y a nuestros servicios a clientes.



Agenda interna

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Desde CBRE a nivel global queremos contribuir al desarrollo sostenible de las sociedades donde estamos presentes impactando de manera positiva en el desarrollo de las personas, el crecimiento económico sostenible y el respeto y preservación del medio ambiente.

En el año 2015 la Organización para las Naciones Unidas implantó la agenda 2030 en la que se establecieron 17 objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas que se pretende que tanto el sector privado, como los gobiernos y la sociedad civil adopten en sus estrategias y unifiquen sus esfuerzos mediante alianzas para su consecución.

Por ello, desarrollamos nuestra estrategia de Sostenibilidad basándonos en los objetivos de desarrollo sostenibles (ODS). A través de nuestro plan estratégico, en la parte de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, pretendemos mejorar la sociedad ayudando a diversos colectivos vulnerables para mejorar sus vidas y su comunidad a través de la formación, el asesoramiento y diseño de proyectos inmobiliarios. De esta forma favoreceremos la integración social y laboral de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión.







































Para conocer los ODS a los que consideramos que podemos contribuir en mayor medida a través de nuestro modelo de negocio hemos hecho un análisis a nivel nacional en base a nuestra actividad y desempeño, detectando siete objetivos prioritarios en los que hemos centrado nuestra estrategia de Sostenibilidad.





Apoyamos la investigación y el desarrollo de entornos que cuiden de la salud y bienestar de las personas

Entre las iniciativas destinadas a la mejora de la salud y el bienestar de nuestros empleados, se han desarrollado iniciativas deportivas que fomentan el deporte y la actividad en grupo.

Asimismo, para fomentar un estilo de vida sano, ofrecemos a nuestros empleados snacks, como la fruta y máquinas de vending saludable. Además, tenemos el objetivo de colaborar con asociaciones destinadas a la investigación de enfermedades.

Durante el 2022 se ha llevado a cabo un programa anual de bienestar con iniciativas que promueven la salud y bienestar de los empleados las cuales están detalladas en la parte de Conciliación y Bienestar de los empleados del presente informe. Entre ellas cabe destacar el apoyo médico, psicológico y nutricional gratuito así como servicios de fisioterapia a disposición de los empleados.



Creemos en una compañía inclusiva en la que todos los empleados sean recompensados de forma justa, independientemente de su sexo

En CBRE, trabajamos para ser una organización en la que todo el mundo sea justamente recompensado por el trabajo que realiza, independientemente de su género o procedencia. En CBRE inculcamos una cultura de trabajo positiva a través de nuestros valores RISE. La compañía es consciente de que alcanzar la igualdad real implica necesariamente, no sólo evitar potenciales discriminaciones por razón de sexo, sino también ofrecer las mismas oportunidades a mujeres y hombres, en distintos ámbitos, como promoción, formación y acceso al empleo.



Promovemos el consumo de energía asequible y no contaminante

Como consultores inmobiliarios, somos muy conscientes de la energía que consumen los activos inmobiliarios. Desde CBRE promovemos el consumo de energía no contaminante para reducir el impacto medioambiental de nuestra actividad y alcanzar los objetivos fijados a nivel ESG. De hecho, todos nuestros contratos de energía proceden de fuentes renovables.





Ayudamos a personas, tanto físicas como jurídicas, en el diseño, implementación y/o desarrollo de sus proyectos inmobiliarios con fines sociales

De igual modo, contribuimos con el objetivo de trabajo decente y el crecimiento económico a través de nuestra propia actividad, mediante la generación de empleo y riqueza en las ciudades donde operamos y a través de la colaboración con entidades sociales nombradas en el apartado Nuestra contribución social del presente informe. Ayudamos a organizaciones propuestas por nuestros empleados, mediante el concurso de nuestro proyecto solidario. En ellos se pueden encontrar distintos proyectos que ayudan en diferentes países.



Promovemos la inserción laboral a personas con diversidad funcional. Promoción de igualdad de oportunidades

En 2022 seguimos teniendo un 2% de personas con discapacidades, tanto psíquicas como físicas. Estos empleados están en distintos departamentos dentro de la compañía y forman parte activa de ella. Todos tienen una antigüedad superior a los dos años, lo que muestra que están consolidados dentro de nuestros equipos. Seguimos velando por la inclusión y la compañía espera aumentar el número en los próximos años.



Mejoramos la sostenibilidad de las ciudades. A través de proyectos de mejora de la participación y gestión urbana de manera que sea participativa e inclusiva

Debido a la naturaleza de nuestro negocio y a los servicios que ofertamos, contribuimos con nuestro día a día a mejorar la sostenibilidad de las ciudades. En CBRE disponemos de servicios sostenibles para nuestros clientes, que potencian el desempeño responsable de los espacios y activos inmobiliarios. Describimos nuestros productos y servicios sostenibles en el apartado de Sostenibilidad en nuestros servicios del presente informe.

Tenemos en marcha una alianza con Fundación Metrópoli, expertos a nivel mundial en la conceptualización y diseño de ciudades y territorios a través de soluciones urbanas y de movilidad sostenibles que pertenecen a una red de ciudades que comparten las mejores prácticas en este campo.

Esta iniciativa tiene por objeto diseñar proyectos que integren, con una perspectiva a largo plazo, los retos en materia de competitividad económica y atracción de talento, y el compromiso en materia de integración social, digitalización y sostenibilidad ambiental, al servicio de los ciudadanos.



Establecemos alianzas para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 establece los retos que deben afrontar las compañías y que requieren alianzas entre diferentes protagonistas tanto en el sector privado como en el ámbito de las organizaciones públicas y entidades sin ánimo de lucro.

Se está trabajando en proyectos de desarrollo sostenible y huella de carbono. Se aporta más información en el apartado de Sostenibilidad.

Adicionalmente, mantenemos alianzas voluntarias que contribuyen por la vía de la acción social a la sostenibilidad de las empresas. Algunas de estas son "Día de voluntariado", este año en concreto se llevaron a cabo jornadas de Deporte Inclusivo en Madrid, Barcelona y Valencia con una participación de más de 40 personas y Talleres Solidarios Infantiles en Madrid, Barcelona y Valencia donde participaron más de 200 personas.

Nuestra contribución Social

Asimismo, hemos contribuido a través de donaciones con las siguientes entidades.

En 2022 las aportaciones a las diferentes causas sociales fueron:

ONG	IMPORTE
Kleanbera Recycling - Kubuka	1.430 €
AUARA	1.430 €
Ocularis	1.430 €
Fundación Segunda Parte	1.430 €
Menudos Corazones	1.430 €
NASCO Feeding Minds	1.430 €
Fundación ECOALF	1.430 €
Fundación para el Fomento del Desarrollo y la Integración	13.588 €
TECHO	6.000 €
Fundación Dales la Palabra	5.000 €
Mamás en Acción	3.000 €
Fundación Sant Joan de Deu	2.900 €
Fundación Valencia CF	1.500 €
Donation 6k for Water	6.400 €
Fundación Anesvad	300 €



Algunas de estas ayudas tienen impacto en la sociedad, como por ejemplo **Kleanbera Recycling – Kubuka**; empresa social formada por un grupo comunitario para llevar a cabo la recolección y tratamiento de residuos plásticos en Libera (Nairobi), promoviendo la sostenibilidad, creando puestos de trabajo y sensibilizando a la población sobre el medio ambiente.

Y, por otro lado, a través de **AUARA**; empresa social que desarrolla proyectos de acceso a agua potable a las comunidades más necesitadas, vendiendo productos únicos por su diseño y su sostenibilidad.

Por último, cabe señalar la iniciativa *Caring For Communities* del área de Property Management con la que impactamos positivamente en aquellas comunidades en las que estamos presentes a través de la gestión de activos.

En 2022 hemos implementado 571 acciones en España, 743 en Iberia. De estas iniciativas, casi la mitad corresponden a acuerdos con asociaciones, entidades públicas y grupos locales para promover el desarrollo de las comunidades. Le siguen aquellas con foco en la promoción de la seguridad y salud de las personas, y las de impulso de la sostenibilidad y cuidado del planeta.

Como resultado, entre donaciones directas y la equivalencia del valor de espacios cedidos para la organización de campañas, se calcula un importe de 556.000€ destinado a distintas causas a nivel ibérico. Algunas destacadas han sido:

- Re-Fashion: promoción de la economía circular a través de un segundo uso para las prendas de vestir.
- Puntos Violeta: concienciación en torno a la violencia de género y su denuncia.
- Fundación Josep Carreras: visibilizar las enfermedades oncológicas al tiempo que se impulsa la investigación contra la leucemia.
- Día Mundial del Alzheimer: apoyar la sensibilización con relación a enfermedades como el Alzheimer.



Plan de comunicación interna

Con el fin de impulsar la sostenibilidad en todos los niveles de la compañía, se ha realizado un plan de formación transversal para todos los empleados. Destaca la iniciativa desarrollada por el equipo europeo de ESG con la herramienta virtual Stickerbook, a través de la cual los usuarios pueden coleccionar pegatinas virtuales y demostrar sus conocimientos sobre sostenibilidad, ya que se crea una competición virtual por equipos. Esta herramienta facilita la incorporación de contenidos por parte de cualquier empleado según sus especialidades.

En paralelo, entre los días 18 y 22 de abril del 2022, tuvo lugar la "Green Week", evento europeo de CBRE sobre la importancia de la sostenibilidad y las políticas de ESG en el negocio, en las personas y, en definitiva, en el planeta. A lo largo de dicha semana tuvieron lugar multitud de conferencias internas en todas las regiones en las que CBRE está presente, sobre diversos temas con foco en sostenibilidad, como, por ejemplo, "Climate Change Risk and Resilience", "Accelerating Carbon-Free Buildings", "CBRE and You: supporting communities for a sustainable future" o "Realizing the benefits of Green & Healthy Buildings".

Como parte de esta divulgación, se ha desarrollado el ESG Campus con participación abierta a personas interesadas, tanto internas como externas de CBRE, que tuvo lugar desde noviembre de 2022 hasta febrero de 2023, y que ha tenido una gran acogida, en especial, entre nuestros clientes.



Respeto por el medio ambiente

En CBRE nos esforzamos por mejorar continuamente los procesos internos y la eficacia de los sistemas buscando la excelencia empresarial y la protección del medio ambiente. Por ello, contamos con una política de medio ambiente y un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) y, sobre todo, destacamos nuestra apuesta por certificar nuestras oficinas bajo el estándar LEED.

Este certificado está expedido por el Consejo de la Construcción Verde en Estados Unidos (USGBC), máximo organismo a nivel mundial que certifica el nivel y la calidad de la sostenibilidad de edificaciones y espacios.

En 2009, CBRE fue la primera compañía a nivel internacional en consultoría y servicios inmobiliarios, que obtuvo el certificado LEED – CI de interiores en categoría Oro por sus antiguas oficinas ubicadas en la planta 24 de Torre Picasso. Esta certificación, además de ser un logro para la compañía, marcó un hito en España y en Europa al convertir a CBRE en la primera oficina LEED Oro de España y la primera oficina LEED CI de interiores Oro de Europa.

Posteriormente, hemos obtenido la certificación LEED con la categoría Platinum de nuestras oficinas de Madrid en 2013 y de Barcelona en 2017.

Asimismo, en lo referente a bienestar, en 2017 CBRE obtuvo la primera certificación WELL que se otorgó en España para nuestras oficinas de Madrid y que se ha mantenido vigente desde entonces.

Como continuidad a la estrategia corporativa de CBRE, en 2017 se certificaron las oficinas de Madrid y en 2019 las de Barcelona, obteniendo ambas nivel Gold y, en el caso de Barcelona, siendo la primera empresa en certificarse en la ciudad condal.

En este sentido, gracias a haber sido la primera compañía en España en obtener la Certificación WELL y la segunda en Europa, así como por ser la empresa con más proyectos en España y por divulgar la Certificación WELL en numerosos eventos, CBRE fue premiada por segundo año consecutivo con el IWBI 2019 Leadership Recognition Awards.

La obtención de estas certificaciones ha sido posible, entre otros, gracias a la gestión ambiental que ponemos en práctica a través del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) ISO 14001, que sigue las directrices establecidas en nuestra Política de Gestión Integrada.

Nuestro SGA está certificado desde 2013 en la oficina de Madrid. Esta herramienta nos sirve para integrar el enfoque de precaución en nuestro negocio y nos compromete a minimizar nuestros impactos en el medio ambiente. Para ello, disponemos de un amplio catálogo de normas que nos ayudan a incorporar la variable ambiental en toda nuestra cadena de valor, incluyendo a nuestros proveedores.

Por otro lado, debido a la actividad que desempeñamos no hemos tenido que constituir ninguna provisión o garantía de carácter ambiental.

Riesgos ambientales

Dentro del marco del SGA (Sistema Gestión Ambiental), realizamos anualmente una evaluación de los aspectos ambientales de nuestras actividades que pueden tener un impacto en el entorno y que, consecuentemente, puedan suponer un riesgo. La evaluación de aspectos ambientales se centra en la oficina de Madrid (que es la que a día de hoy está certificada con la ISO 14001) y en aspectos relacionados con el ejercicio de nuestra actividad general en alguna línea de negocio con mayor impacto de generación de residuos como puede ser nuestro área de Arquitectura y Construcción (Project Management).

Nuestro procedimiento de identificación y gestión de riesgos comienza con el análisis de nuestras actividades directas e indirectas (las relacionadas con los bienes adquiridos y con las actividades subcontratadas) de nuestros productos y servicios desarrollados a lo largo de todo su ciclo de vida. Se tienen en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos o vectores ambientales: vertidos de aguas residuales, emisiones atmosféricas, generación de residuos, afección al suelo, generación de ruidos, consumo de agua, consumo de energía y consumo de productos. Este análisis considera tanto las condiciones normales de funcionamiento como las anormales, así como previsibles situaciones de emergencia.

Para cada una de las actividades, se identifican aquellos aspectos que pueden causar un impacto ambiental en base a su probabilidad, frecuencia y magnitud. Una vez se obtienen las conclusiones de esta evaluación, se actualiza el registro general de identificación de aspectos ambientales.

Con base en el procedimiento descrito y a la naturaleza de nuestro negocio, los aspectos ambientales sobre los que ejercemos un control directo son aquellos derivados de la actividad de nuestras oficinas y los derivados de la actividad de la línea de negocio de Project Management.

Finalmente, a través del plan anual de auditoría evaluamos, entre otros, la eficacia de los controles del sistema de gestión medioambiental. El plan de auditoría se centra en la oficina de Madrid para la certificación ISO, pero todas nuestras oficinas siguen nuestras buenas prácticas ambientales encaminadas a impactar en el medioambiente lo menor posible y reducir los riesgos ambientales.

Debido a la naturaleza del negocio, no ha sido necesario fijar provisiones o garantías financieras para riesgos medioambientales durante el ejercicio. Asimismo, en lo relativo a la protección de la biodiversidad, no se han establecido medidas para preservar o restaurar la biodiversidad ni establecer impactos causados por la actividad, dado que no se considera material debido a la naturaleza de nuestro negocio.

Gestión medioambiental³

En línea con los compromisos adquiridos a través de nuestra política ambiental y nuestro Manual de Buenas Prácticas Ambientales hemos puesto en marcha diferentes iniciativas asociadas a la gestión ambiental, la reducción de consumos y compra de suministros responsables, la reducción de emisiones y mejora de la eficiencia energética.

En este sentido, hemos establecido una serie de pautas y mejores prácticas para fomentar la reducción del consumo de (i) agua (cerrar bien los grifos, instalar dispositivos limitadores de presión, difusores y temporizadores para disminuir el consumo de agua); (ii) electricidad (apagado de los equipos que no se estén utilizando, apagar el ordenador cuando no se está utilizando en periodo largo de tiempo y configurarlo en modo de ahorro de energía, uso de lámparas de bajo consumo y larga duración), (iii) papel (elegir papel procedente de bosques ambientalmente sostenibles acreditados, utilizar siempre que sea posible, papel reciclado y sin blanquear, imprimir sólo los documentos y planos que consideres imprescindible, conocer el funcionamiento de impresoras y fotocopiadoras para reducir los fallos, utilizar el papel por las dos caras, reutilizar para borrador el papel sucio, revisar bien el documento en pantalla antes de imprimir), (iv) materias primas y productos (evitar productos de un solo uso y priorizar los elementos recargables (por ejemplo las pilas), elegir, en lo posible, materiales y productos ecológicos con certificaciones que garanticen una gestión ambiental adecuada, elegir materiales provenientes de recursos renovables, obtenidos o fabricados por medio de procesos que supongan un mínimo empleo de agua y energía, y en lo posible, materiales y productos elaborados con elementos reciclados así como trabajar con proveedores comprometidos con el medio ambiente).

Del mismo modo, en lo relativo a la gestión de residuos, contamos con unas indicaciones sobre cómo tratar los residuos generados en función de su categoría.

Así, respecto de los residuos no peligrosos (papel usado, plásticos, cartón, basura orgánica, etc.) deben ser depositados en el envase correspondiente para asegurar la recogida selectiva de los mismos y el posterior reciclaje o valorización, así como cumplir con el Plan de Gestión de Residuos vigente en las oficinas.

Los residuos peligrosos (aquellos que tienen propiedades intrínsecas que presentan riesgos para la salud y el medio ambiente) y especiales (aquellos que requieren la adopción de medidas de prevención especiales durante la recogida, el almacenamiento, el transporte, el tratamiento tanto dentro como fuera del centro generador, ya que, sin llegar a ser considerados como residuos peligrosos, pueden presentar un riesgo para la salud laboral y pública) se deben recoger por separado del resto de residuos no peligrosos y entregar a un gestor que asegure el reciclaje de los mismos.

Nuestro Manual de Buenas Prácticas Ambientales contiene una serie de pautas que deben ponerse en práctica en relación con la limpieza de las oficinas, el transporte o en el diseño, construcción y uso de los edificios.

Por último, dicho documento contiene una serie de principios e iniciativas que consideramos a la hora de diseñar, construir y usar los edificios. Los criterios ambientales considerados en el diseño de los edificios son determinantes para reducir el impacto ambiental de las diferentes fases del ciclo de vida de cualquier activo (construcción, uso y derribo). Para ello, se utilizan diferentes parámetros que tienen como objetivo la reducción del impacto medioambiental (energía, agua, materiales de construcción y residuos).

Adicionalmente, promovemos iniciativas de sensibilización ambiental tanto para nuestros empleados como para el público en general, especialmente a partir de publicaciones en materia de sostenibilidad.

Cabe mencionar la iniciativa de movilidad sostenible para empleados cuyo objetivo es promover el uso del transporte público y otros recursos de movilidad no contaminante como la bicicleta y la electromovilidad.

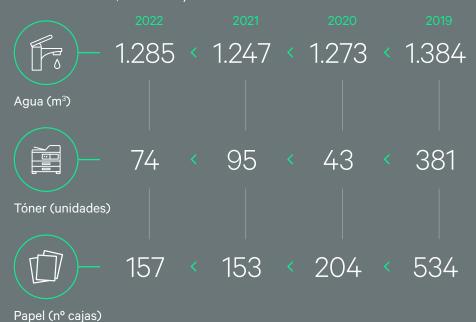
ECONOMÍA CIRCULAR

Uso sostenible de los recursos

Los principales suministros que se desglosan a continuación proceden de nuestras oficinas de Madrid, Barcelona y Valencia, en el año 2022.

Si bien los consumos de agua y papel han aumentado en este último año, este incremento ha sido contenido y no ha sido proporcional al aumento del número de empleados en las oficinas de Madrid y Barcelona, por lo que se puede concluir que los consumos por persona se han reducido. A continuación, se muestra el consumo de agua, tóner y papel extraído de las facturas de los mencionados suministros:

Consumos Madrid, Barcelona y Valencia



Cabe destacar que todo el suministro de agua procede de la red pública de la localidad en la que se sitúa nuestra actividad. El consumo de agua es estimado, pero bastante ajustado a la realidad ya que se calcula utilizando un coeficiente de ocupación de metros cuadrados totales de los edificios que ocupamos. Los titulares del contrato de suministro de agua son los propietarios de los edificios que nos facturan atendiendo a este coeficiente de ocupación. Los consumos de agua y papel de 2022 han sido menores al de 2021 en proporción al número de empleados, ya que el aumento del consumo ha sido de un 3%, mientras que el aumento en el número de empleados en las oficinas de Madrid y Barcelona ha sido de un 8% y un 7% respectivamente

Como inquilinos de los edificios que ocupamos no disponemos de datos relativos a algún suministro puntual del resto de oficinas regionales, bien porque están incluidos en los contratos de arrendamiento o servicios o porque no podemos recopilarlos por alguna complejidad operativa.

Las medidas que hemos planteado para la reducción de consumos y compra de suministros responsables se ha enfocado en:

a —

Respecto del consumo de papel. Si bien se han consumido más unidades de papel, como se ha explicado, este consumo se ha visto reducido en función del número de personas. En concreto en Madrid esta reducción ha sido del 24%. Estas reducciones se deben a que el fenómeno del teletrabajo, aunque ha bajado en 2022 con respecto a 2021, ha traído cambios en la dinámica de una mayor digitalización de documentos y transacciones y menos uso de papel. Además, en CBRE las impresoras funcionan siguiendo el sistema "follow you" que implica que las impresiones no son automáticas, sino que deben activarse con la tarjeta de empleado que haya solicitado la impresión, lo que facilita que las impresiones sean las mínimas e imprescindibles.



Se han consumido 74 unidades de tóner. Ha habido una reducción en los pedidos de tóner que se ha debido a cambios de hábitos de impresión y también en parte a la existencia de algo de stock de pedidos hechos en el 2021.



Se han continuado adquiriendo productos sostenibles y en 2022 se ha puesto a disposición de los empleados tazas en la cocina. De forma excepcional y residual, se facilitan vasos compostables expedidos individualmente en una de las máquinas de vending de la compañía.

Prevención y gestión de residuos

En cuanto a la gestión de los residuos, debido a la actividad del Grupo, diferenciamos dos tipos:



Aquellos derivados del **uso de nuestras oficinas**⁴: la mayoría son residuos asimilables a urbanos y residuos de luminarias, tóner y pilas. Todos ellos son gestionados por empresas autorizadas para ello. Desde el año 2020, los residuos de pilas usadas se gestionan a través de contenedor municipal al que se llevan las pilas manualmente. Este año se ha recogido 72,4 kg de tóners que en realidad corresponden a dos años porque el año anterior no se hizo ninguna recogida puesto que no se generaron residuos suficientes. La cantidad de papel recogido y destruido se ha incrementado de manera muy significativa por la vuelta generalizada a la oficina, pero no por un mayor consumo sino porque los empleados al volver han hecho limpieza y han reducido su cantidad de papel almacenado significativamente.



Aquellos generados en la **actividad de Project Management:** esta línea de negocio presta servicios, entre otros, que conllevan la reforma de activos inmobiliarios. Derivada de esa actividad, generamos y gestionamos los residuos de construcción y demolición (RCD). El volumen de escombros ha sido el siguiente:

	2022	2021	2020	2019	2018
Contenedores escombro (unidades)	1.021	420	550	820	710
Escombro generado (m³)	6.126	2.520	3.300	4.920	4.260

Por último, cabe destacar que no se han realizado acciones para combatir el desperdicio de alimentos, puesto que por el sector al que pertenecemos no consideramos que sea material en nuestro negocio.

⁴ Los datos que se presentan en la tabla son de la oficina de Madrid, Barcelona y Valencia.

CAMBIO CLIMÁTICO

CBRE se ha comprometido mundialmente a ser neutral en emisiones de CO₂ para el 2040, anticipando en 10 años los objetivos de neutralidad asumidos en la UE para el 2050 y adelantando el objetivo en Europa a 2030. Adicionalmente, ha suscrito el Science Base Target como herramienta para establecer los objetivos de reducción de huella de carbono en los próximos años.

Nuestro compromiso con la mitigación del cambio climático nos lleva a adoptar estrategias para la reducción de la huella de carbono con el objetivo de ser neutrales en carbono en el año 2030.

De la misma manera, ha establecido como objetivo para el 2035 la reducción del 68 % las emisiones de GEI (Gases Efecto Invernadero de activos en gestión) (alcance 1 y 2) respecto a las emitidas en 2019. Igualmente, se ha adoptado el compromiso de transformación de flota de vehículos a recargables para el 2025.

Desde CBRE buscamos reducir nuestras emisiones de ${\rm CO}_2$ a través del cálculo y monitorización de nuestra huella de carbono. En este sentido, reportamos las emisiones derivadas de los viajes de trabajo de nuestros empleados. Esto es debido a que en nuestras oficinas no tenemos consumos que contribuyan a las emisiones directas de alcance 1 y porque no se han reportado fugas de gases fluorados de nuestros equipos de climatización y el suministro eléctrico de todas nuestras oficinas es de origen renovable, por lo que tampoco consideramos tener emisiones de alcance 2.

Durante el año 2022 se procedió a la compra de energía verde al 100% de las sedes de CBRE (adelantándonos tres años al objetivo global) con contrato para la compra de energía con el fin de reducir las emisiones de alcance 2.

Adicionalmente, se ha procedido a revisar las consignas de temperatura de los equipos de climatización para reducir el consumo energético.

En paralelo se ha llevado a cabo el proyecto de reforestación Bosque CBRE validado por la Oficina Española de Cambio Climático. Con una superficie de 15,06 hectáreas, se han plantado más de 800 árboles de 13 especies diferentes, lo que nos permitirá compensar parte de la huella de carbono de nuestra compañía.

En 2022, consumimos en nuestras oficinas de Madrid, Barcelona, Valencia y Málaga 500.395 kWh de electricidad con origen 100 % renovable. Para comparar consumos de 2022 con 2021 tomamos como referencia las oficinas de Madrid, Barcelona y Valencia, que son las que medimos en ambos años. El consumos en estas tres oficinas se ha incrementado en un 40%. Esto se debe a la vuelta generalizada a la oficina, al crecimiento del número de empleados en las oficinas de Madrid y Barcelona así como al incremento de espacio de la oficina de Barcelona.

En nuestra oficina de Sevilla el consumo en 2022 se ha mantenido estable, ya que se han consumido 4.968 kWh respecto de 4.914 kWh en 2021. Respecto del resto de oficinas, no se dispone del desglose de los datos de consumo específicos, ya que son gestionados directamente por los propietarios de los activos.

CBRE es una empresa multinacional, factor que propicia que nuestros empleados tengan que viajar frecuentemente. En 2022 se ha incrementado el volumen de viajes como consecuencia directa del incremento de nuestra actividad de negocio y de la eliminación de restricciones de circulación. Las emisiones indirectas procedentes de los viajes de trabajo de nuestros empleados por tren, avión y por una empresa de alquiler de las flotas de vehículos que representa el 52% de nuestro alquiler, se han cuantificado a través del registro de la agencia de viajes:



Los factores de conversión difieren dependiendo de si se trata de flota de vehículos, transporte aéreo o tren.

En el caso de la flota de coches las emisiones de CO_2 son las que tiene el vehículo según el fabricante y según la normativa que había en cada momento de la matriculación. Esta información viene recogida en el informe de emisiones de nuestro parte de renting. Este año hemos contabilizado 29 toneladas en el informe de renting de nuestro proveedor habitual. El dato de huella de carbono de los vehículos de renting se registra en el momento que la empresa de renting recibe el kilometraje del vehículo cuando entra en taller para una revisión mecánica o reparación por lo que las emisiones pueden estar diferidas de un año a otro. En cuanto al cálculo de CO_2 en vuelos, se calcula 5 en función del número de millas del vuelo. La mayor emisión de CO_2 se produce en el aterrizaje y en el despegue, por tanto, los vuelos de menor recorrido contaminan en proporción más que los de mayor recorrido.

La fórmula que se usa es la siguiente:=SI(C2<1865;C2*1,609344*0,15;C2*1,609344*0,11), siendo C2 la distancia en millas del segmento, 1,609344 los Kgs de CO2 por milla y 0,15 o 0,11 el factor corrector.</p>

1

En 2022 las medidas que se han implementado para la reducción del consumo energético y de las emisiones han sido:

Implementar una política de contratación exclusiva de vehículos eléctricos e híbridos en la flota alquilada. El 25% de nuestra flota es electrificada, la estrategia en este sentido es que este porcentaje se vaya incrementando año a año entre un 5% y un 10% dependiendo del número de contratos que finalicen y que renovaremos exclusivamente por vehículos electrificados. Se ha reducido porcentualmente la proporción de coches electrificados de nuestra flota en el último año como consecuencia de la reducción del parque móvil de la compañía. En valores absolutos hemos pasado de 56 coches de los cuales 18 eran híbridos y eléctricos a 48 coches de los cuales 12 son híbridos y eléctricos. Estos valores se deben a las bajas voluntarias que se han producido en la compañía y que se traducen en bajas de vehículos híbridos y eléctricos. En 2023, se ha puesto en vigor una normativa interna en la que los vehículos deben ser híbridos, enchufables o eléctricos al 100%.

Continuar con la política de minimización de viajes de empresa, fomentando las reuniones virtuales cuando sea posible y realizando viajes cuando sea únicamente necesario para el desarrollo de nuestro trabajo con la aprobación del supervisor inmediato previa a la realización del mismo.

Asimismo, la política corporativa establece que los viajes nacionales deben realizarse en tren y no en avión.

Por último, y debido a la actividad que realizamos, cabe señalar que no tenemos contaminación atmosférica específica relevante como ruido o contaminación lumínica.



Sostenibilidad en nuestros servicios

Entendemos nuestro compromiso con la sostenibilidad como una oportunidad para proporcionar a nuestros clientes servicios con un valor añadido por su integración de la variable ambiental, social y de gobernanza.

El sector inmobiliario tiene claramente un impacto muy significativo en el medio ambiente; se ha identificado que el parque inmobiliario europeo es el responsable del 40% del consumo de energía y del 36% de las emisiones de CO₂ de la UE. Este potencial de reducción de emisiones promueve el incremento de la regulación para mejorar el desempeño ambiental de los edificios a lo largo de todo su ciclo de vida y, consecuentemente, la demanda del mercado es más exigente.

En ese sentido, desde CBRE contribuimos a minimizar el impacto medioambiental de nuestros productos y servicios a través de los más de 600 profesionales dedicados a prestar consultoría de ESG alrededor del mundo, lo que nos aporta una visión global del impacto de la sostenibilidad en el mercado.

En CBRE España, hemos ampliado las capacidades de nuestro equipo en todos los niveles, sumando más de 10 nuevas incorporaciones al equipo con perfiles que incluyen arquitectos, ingenieros industriales, e ingenieros ambientales con amplia experiencia en Real Estate y ESG. Una de las principales muestras de la apuesta de CBRE por las políticas de ESG fue el nombramiento de Patricia García de Ponga, CFO de CBRE España, como responsable del área de ESG, tanto de la estrategia interna como de nuestra propuesta de valor para nuestros clientes en esta área.

De igual forma hemos desarrollado nuevos servicios para nuestros clientes entre los que se destacan: estrategia de sostenibilidad corporativa, mejora del índice de agencias crediticias, alineamiento con taxonomía, acompañamiento en GRESB y ESG due diligence. Todo esto lo hemos soportado en una estrategia digital que incluye la incorporación de herramientas como Hub Analytics, Cypetherm y C3X.

Conscientes de la enorme relevancia de los asuntos de sostenibilidad en todos los servicios que ofrece CBRE, el equipo ESG ha tenido un enfoque transversal, buscando la colaboración activa, desde la presentación de servicios a la ejecución de proyectos, con áreas como Property Management, Ventas, Industrial ocupantes y propietarios, Residencial, Capital Markets, Valoraciones, y otros segmentos del grupo CBRE como GWS o Project Management (Bovis).

Con esta visión nos esforzamos por incluir la sostenibilidad con un alcance que cubre todo el ciclo inmobiliario y proporcionamos soluciones medioambientales, sociales y de gobernanza.



Nuestro equipo de expertos combina un conocimiento profundo del sector inmobiliario con la especialización en ESG, lo que nos permite abordar las tres dimensiones con visión y solvencia:

- Medioambiente: certificaciones LEED & BREEAM, descarbonización de edificios, proyectos Net Zero, energía renovable, due diligence medioambiental.
- → Social: consultoría de bienestar y certificación WELL, estrategias de movilidad.
- Gobernanza: aplicación de la normativa y reporting.

Servicios de ESG para portfolios inmobiliarios

- → Consultoría y proyectos de descarbonización.
- → Definimos y ejecutamos tu hoja de ruta hacia el objetivo Net Zero.
- → Elaboramos reportes de ESG.
- → Analizamos riesgos regulatorios y te asesoramos en la adaptación a la normativa europea.
- Definimos tu estrategia de ESG desde el ámbito inmobiliario y te acompañamos en la ejecución.

Servicios de ESG para inmuebles

- → Due Diligence de ESG: análisis de riesgos, regulación y subvenciones, riesgos climáticos, estrategias de certificaciones, estrategia Net Zero, compromiso de inquilino.
- Energía renovable: estudios de viabilidad y apoyo en el proceso de licitación.
- Estrategias de movilidad sostenible y plan de implementación.
- → Estrategia Net Zero: soluciones de eficiencia energética, mejora del certificado energético, compensación, reducción de la huella de carbono, CRREM (Carbon Risk Real Estate Monitor).
- Certificaciones energéticas de sostenibilidad: LEED y BREEAM.
- → Certificaciones energéticas de bienestar WELL.



Salud y Bienestar en nuestros servicios

CBRE tiene el compromiso de ir más allá de las mejores prácticas de sostenibilidad, demostrando su compromiso no solo con el medioambiente sino también con el bienestar de las personas.

Asimismo, a raíz de la obtención del certificado WELL en las oficinas de Madrid y Barcelona de CBRE, la compañía decidió crear el servicio de asesoramiento a clientes para la obtención del certificado WELL y para el desarrollo de planes estratégicos de entornos saludables.

Para ello, CBRE se apoya en el **WELL Building Standard**, creado en 2014 por el Internacional WELL Building Institute (IWBI) que define 112 medidas de bienestar; en el Green Business Certification Inc (GBCI), como certificador externo de los certificados WELL y LEED, ya que comparten múltiples sinergias en términos de confort térmico, acústico y lumínico.

Esta decidida apuesta por el bienestar de las personas en los edificios refuerza la creencia de la compañía de que los edificios en los que vivimos y trabajamos tienen un impacto directo en nuestra salud, en nuestro bienestar y en la productividad. Refuerza también el propósito de CBRE de impulsar un Real Estate más humano, centrado en el bienestar y desarrollo de las personas.

En 2022, CBRE trabajó en el proceso de 13 certificaciones WELL; uno de ellos obtuvo la certificación WELL con nivel GOLD, demostrando el esfuerzo por el bienestar de sus usuarios, siempre acompañados y asesorados por CBRE durante todo su proceso de certificación. Además, este año estamos asesorando a cinco nuevos clientes que esperan obtener certificaciones WELL en sus proyectos.

Debido a la experiencia de CBRE en el desarrollo de certificaciones y con el objetivo de ofrecer soluciones de bienestar a todas aquellas empresas que quieren transformarse en saludables, pero sin certificación, CBRE creó el servicio de consultoría de bienestar, acompañando en la transformación saludable a empresas de diferentes sectores.

En definitiva, CBRE está comprometida con la creación de mejores lugares para trabajar: impulsamos espacios eficientes, sostenibles, saludables y a la vanguardia. Para conseguirlo, unimos el conocimiento y experiencia de nuestros expertos en Workplace, Gestión de la Ocupación, Energía y Sostenibilidad, Bienestar y Diseño y Arquitectura.

3

Ética y Compliance

Nuestro Programa de Compliance Global

CBRE ha dedicado muchos recursos y esfuerzo para poder alcanzar una posición predominante en el mercado de prestación de servicios inmobiliarios mundial. Nuestro éxito es el resultado de factores como el conocimiento, la experiencia y el talento de nuestros empleados, nuestra estrategia, la calidad de nuestros servicios y, sobre todo, nuestra profesionalidad y excelente conducta corporativa.

Cabe destacar que en 2022 el Grupo CBRE ha sido incluido por noveno año consecutivo en el índice de las empresas más éticas del mundo por Ethisphere.

En CBRE tenemos un compromiso firme con el comportamiento ético, ya que somos conscientes de que errores éticos pueden perjudicar gravemente y con rapidez el éxito de una compañía, independientemente de la solidez y del liderazgo que ostente en dicho momento.

Por ello, disponemos de unos <u>Estándares de Conducta Corporativa</u> (SOBC por sus siglas en inglés "Standards of Business Conduct") que actúan como eje principal para el establecimiento de todas las políticas de nuestra compañía. La finalidad de estos estándares es establecer las normas básicas de comportamiento y las conductas de actuación de todos los trabajadores del Grupo CBRE para procurar un comportamiento ético y profesional bajo los valores RISE de Respeto, Integridad, Servicio y Excelencia.

Los Estándares de Conducta Corporativa (SOBC) son de aplicación a todos los empleados de CBRE, incluyendo a la Dirección y a los miembros del Consejo de Administración. Todos los empleados deben reportar cualquier incumplimiento de estos estándares, así como buscar ayuda en caso de tener alguna pregunta o preocupación al respecto.

En CBRE fomentamos una cultura abierta de confianza, siendo el contacto con el supervisor o directivo un buen punto de partida de la comunicación. No obstante, tal y como viene descrito en los SOBC, cuando los empleados no quieren utilizar esta modalidad, disponemos de otras opciones a las que acudir, tales como:

- Cualquier miembro de nuestro equipo directivo.
- El departamento de Compliance.
- Cualquier componente de los departamentos de People y Legal.
- CBRE Ethics HelpLine, vía online o telefónica.

Consideramos que nuestros proveedores contribuyen también de forma fundamental al éxito de CBRE, por lo que nuestro compromiso con la ética se extiende a toda la cadena de suministro a través del <u>Código de Conducta de Proveedores</u>, tal y como se desarrollará en el apartado "Cadena de suministro responsable".

CBRE Ethics HelpLine: se trata de un canal confidencial y anónimo para plantear preguntas y escalar preocupaciones sobre todas las pautas establecidas en los SOBC. CBRE Ethics HelpLine está abierto para externos y para personal interno, funciona de manera continuada las 24 horas del día, 7 días a la semana y es operada por una compañía independiente.

Cuando un empleado llama a CBRE Ethics HelpLine, contacta con un especialista que prepara un resumen de su llamada, el cual no se identificará en caso de haber escogido la vía de reporte anónima.

El resumen de la llamada se envía al equipo de investigación de CBRE (Trust team) quienes de forma imparcial realizan una revisión de los hechos y emiten un informe de conclusiones sobre la conducta reportada y, en caso de que proceda, se aplican acciones correctivas. Siempre teniendo en cuenta que uno de los principios básicos del Programa de Compliance de CBRE es no aplicar represalias contra aquellos empleados o terceros que reporten una mala conducta de buena fe.

En 2022 no se han recibido a través de CBRE Ethics HelpLine denuncias asociadas con el incumplimiento de nuestros estándares de conducta.



Prevención de riesgos penales

En CBRE hemos realizado un detallado análisis de los riesgos penales que potencialmente pueden producirse en las distintas áreas de CBRE, teniendo en cuenta, por un lado, las políticas y controles ya existentes, y por otro, la sensibilidad detectada a los riesgos penales en los procesos concretos, en función del sector y las actividades que CBRE realiza.

En consecuencia, hemos establecido el Modelo de Prevención de Riesgos Penales mediante la adopción de las medidas de vigilancia, supervisión y control para prevenir, detectar y gestionar los posibles riesgos penales que se puedan producir en la compañía. Algunas de estas medidas han consistido en revisar y ajustar las políticas, manuales, procedimientos y contratos-modelo más relevantes para favorecer la prevención eficaz de riesgos penales.

El Comité de Prevención de Riesgos Penales es el órgano responsable de la vigilancia y control del modelo.

En este sentido, hemos definido un sistema disciplinario en caso de incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos penales, en línea con la normativa laboral aplicable.

Derechos Humanos

Nuestro conocimiento del sector inmobiliario y nuestra presencia mundial nos permite marcar la diferencia en los servicios que prestamos a nuestros clientes, ya que contamos con profesionales con experiencia local en cualquier lugar del mundo. Sin embargo, este enfoque global de nuestra actividad y de nuestro personal, puede generar preocupaciones éticas, de cumplimiento y sociales a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

En este sentido, de acuerdo con nuestros valores RISE (Respeto, Integridad, Servicio y Excelencia) y nuestros SOBC, en CBRE, a nivel global, mantenemos un compromiso firme con el respeto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y los principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo a través de nuestra política de derechos humanos. Como compañía, tenemos la responsabilidad de promocionar y respetar los derechos humanos, especialmente, erradicar los prejuicios y la discriminación contra las personas por cualquier motivo, proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, respetar el derecho de libertad de asociación y negociación de nuestros trabajadores, así como proporcionarles salarios y jornadas laborales justas.

De igual manera, trabajamos en impulsar la lucha contra el trabajo infantil, la esclavitud, el trabajo forzoso y la trata de personas.



En CBRE analizamos de forma periódica⁶ los riesgos a los que estamos expuestos en España a través del proceso Risk Assessment coordinado por el departamento de Compliance con la colaboración de los responsables de las distintas áreas del negocio, puesto que son quienes mejor conocen el negocio; son conocedores de los cambios del sector que pueden afectarles, entienden los sistemas, reglas y procesos que les aplican y que más preocupan a los clientes y son los que mejor pueden contribuir al diseño de controles efectivos y prácticos. Se analizan los riesgos desde una perspectiva global, teniendo en cuenta los aspectos materiales que afectan a la compañía. De esta forma, se identifican los riesgos financieros, operativos, estratégicos y de cumplimiento a los que eventualmente estamos expuestos por nuestra actividad a través del envío de los cuestionarios a los directores de negocio y convocatoria de reuniones con el departamento de Compliance local para completarlos. Entre los riesgos analizados, se incluyen especialmente aquellos relacionados con la ética empresarial, la vulneración de los derechos humanos, los asociados a las relaciones con terceros y los asociados a competencia desleal. Para el análisis de los riesgos se tienen en cuenta factores como el impacto, la efectividad de las políticas y procedimientos existentes en la compañía y la probabilidad del evento de riesgo. Como organización multinacional, cuya matriz cotiza en la bolsa de Nueva York, se tienen en cuenta las normas y procedimientos que aplican a la compañía a nivel global (FCPA, GDPR, ESG), pero también aquellas legislaciones locales que puedan suponer riesgos para la actividad y que deben ser valorados por los directores de negocio (riesgos penales).

Cabe destacar que en 2022 no se han identificado riesgos de vulneración a través de los canales puestos a disposición de empleados y terceras partes (CBRE Ethics HelpLine) ni a través de auditorías o revisiones de procedimientos de los derechos humanos ni se han recibido denuncias o reportes relativos a incumplimientos en esta materia.

En este sentido, la cadena de suministro de CBRE es fundamental para nuestro éxito. Por ello, cuando es necesario, incorporamos controles a terceros con el fin de integrar nuestros estándares en toda la cadena de valor, aumentando así nuestro campo de influencia.

Del mismo modo, garantizamos que todos nuestros proveedores están alineados con las políticas y procedimientos internos de CBRE y se adhieren a nuestro Código de Conducta de Proveedores y presten servicios de manera responsable.

Desde CBRE, estamos comprometidos a revisar y fortalecer constantemente nuestros procesos y sistemas para minimizar el riesgo de violaciones de los derechos humanos en cualquier lugar de nuestra cadena de suministro.

⁶ El último análisis realizado es de 2021 y el próximo está previsto para mayo de 2023.

Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

Por la actividad que desarrollamos en un ámbito geográfico tan amplio, nos exponemos a un riesgo inherente relacionado con delitos económicos, los cuales también pueden acabar dañando nuestra reputación.

En CBRE disponemos de una Política Anticorrupción del Grupo que aplica a todas nuestras transacciones comerciales, donde se establecen las siguientes directrices:

- Prohibición de todo tipo de sobornos y compensaciones ilegales o pagos de facilitación, ya sea directamente o a través de un tercero en nombre de un cliente.
- Seguimiento y aprobación específica de transacciones con Entidades Gubernamentales, incluyendo empresas estatales.
- Prohibición de contribuciones políticas y benéficas para conseguir un beneficio empresarial indebido.
- Los gastos en desplazamientos, comidas, ocio, eventos con clientes y obsequios razonables están permitidos siempre que se realicen de buena fe y con un propósito empresarial documentado y aprobado.
- Todas las decisiones de contratación deben tomarse en base a los méritos, y la cualificación del candidato para el puesto, estando estrictamente prohibido hacer cualquier oferta de este tipo con el fin de obtener una ventaja comercial indebida.
- Necesidad de autorización de todos los pagos o transacciones con una Entidad Gubernamental.

La supervisión del cumplimiento con esta Política es competencia del Compliance Officer.

Adicionalmente, el departamento de Compliance, a través de la herramienta corporativa Data Analytics, desempeña procedimientos de monitorización anticorrupción, revisando las transacciones con proveedores y terceros ajenos a la compañía.

Por otro lado, en el momento de establecer relaciones con clientes o socios comerciales, realizamos análisis de debida diligencia en materia de prevención de blanqueo de capitales, financiación del terrorismo y corrupción. La verificación y selección de clientes de manera clara, precisa y oportuna nos permite detectar actividades inusuales o sospechosas en el curso de la relación comercial, y tomar las medidas adecuadas.

Prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

En CBRE somos sujeto obligado en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Por ello, con la finalidad de luchar contra estas actividades ilícitas y en cumplimiento de la normativa vigente, tenemos implantado un modelo de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Como parte de los procedimientos internos establecidos, disponemos de un Manual y una Política de Prevención de Blanqueo de Capitales; de órganos de control interno encargados de la supervisión del modelo, así como de medidas internas para el cumplimiento de la normativa que nos es aplicable. Adicionalmente, nuestro modelo de prevención de blanqueo de capitales es auditado anualmente por un experto externo en la materia. El Informe correspondiente al ejercicio es el emitido en fecha 31 de mayo de 2022 para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2021 y el 31 de marzo de 2022.

Por último, el departamento de Compliance realiza auditorías internas trimestralmente revisando expedientes de clientes de las distintas áreas de la compañía con el fin de verificar que todos los expedientes están completos y cumplimos con las obligaciones en materia de diligencia debida, identificando a aquellas personas físicas o jurídicas que pretendan establecer relaciones de negocio con CBRE.

4

Compromiso con nuestros empleados

Nuestros empleados son, junto con nuestros clientes, el centro de nuestro negocio ya que es a través de ellos como conseguimos aportar los máximos estándares de calidad. Prueba de ello es que uno de los pilares que guían la estrategia de nuestra compañía está orientado a la atracción desarrollo y compromiso del talento, ya que solo a través del crecimiento profesional y el bienestar de nuestros empleados conseguiremos aportar el máximo valor a nuestros clientes.

Entre los principales pilares estratégicos en el área de People, destaca la promoción de la diversidad en todas sus formas, a atracción, desarrollo y compromiso con el talento y la prevención de la seguridad y salud de nuestros empleados que controlamos a través del Sistema de Gestión Integrado.

En este sentido, el compromiso con el bienestar de nuestros empleados y otros agentes de interés va más allá de los sistemas de gestión. Como se ha explicado anteriormente en el presente informe, la obtención del primer Certificado WELL en España por parte de nuestras oficinas de Madrid en 2017, así como en Barcelona en 2019, son clara muestra de ello.

En CBRE basamos nuestra política de People en los valores de nuestra firma: el respeto, la integridad, el servicio y la excelencia (RISE). Nuestra propuesta de valor para los empleados es un objetivo al que aspiramos cada día. Representa los valores que nos permiten elegir nuestro propio camino, explorar nuevas ideas y trabajar juntos para lograr grandes resultados. Igualmente somos una empresa que ofrece retos, desafíos y oportunidades para que las personas puedan desarrollarse profesionalmente y somos una empresa flexible que se adapta a las necesidades de nuestros empleados.





En los últimos años CBRE ha trabajado en reforzar la cultura de la compañía poniendo el foco en la captación y retención del talento. En este sentido hemos desarrollado un plan para llegar a los mejores candidatos: "We believe our people make the difference".

El plan dispone de varios programas de atracción de talento a través de diversos canales como portales de empleo, headhunters o foros de empleo de universidades y escuelas de negocio. El fin de nuestros planes de captación de talento consiste en seleccionar a los mejores candidatos que se alineen con las aptitudes que consideramos prioritarias para nuestro negocio.

Asimismo, cabe mencionar la participación de CBRE a nivel nacional en algunas de las principales **ferias de empleo** (SATELEC de la Universidad Politécnica de Madrid, el Spring Fair de ESADE en Barcelona, el Recruiting Day de la Universidad de Navarra, etc.). El equipo de atracción de talento se ubica en la oficina de Madrid, desde donde se realiza la selección de personal, pero con una relación constante con las diferentes oficinas y los principales actores en cada una de ellas (Universidades, Escuelas de Negocios, Colegios profesionales e incluso en algunos casos con colegios o institutos). Adicionalmente, se han realizado workshops con universidades (IE y EOI Business School) y con asociaciones estudiantiles (Innovation Quest en Barcelona), lo que nos permite identificar y reclutar talento local, así como realizar campañas de marca.

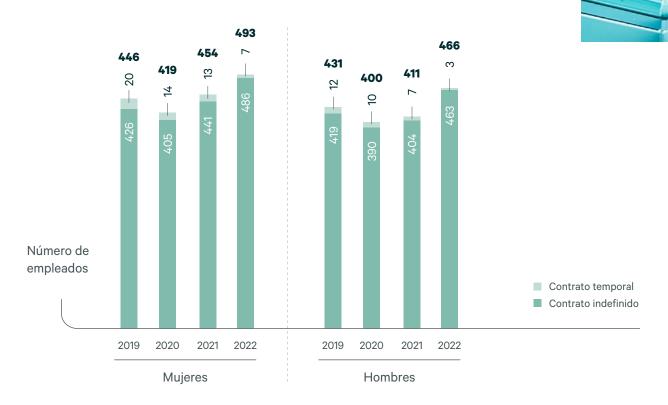
En 2022, se han llevado a cabo 281 procesos de selección entre becas (50), contratos temporales e indefinidos (231) en todas nuestras oficinas.

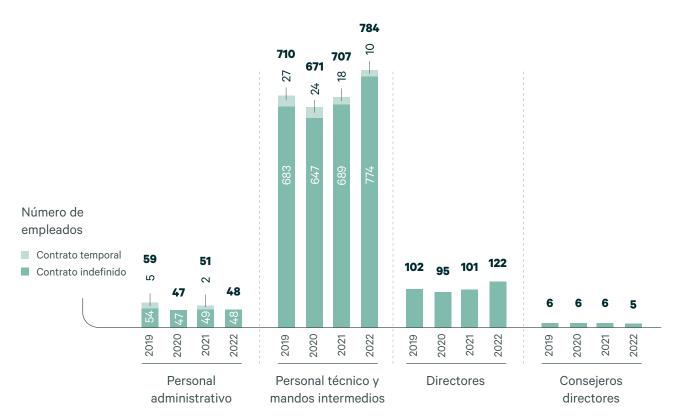
Por último, CBRE a nivel nacional, también colabora con la asociación de talento joven **Nova Talent**. Esta asociación reúne a un gran número de talentos jóvenes con un interés común: conocer el mundo de la empresa desde las etapas iniciales de sus estudios universitarios. Nuestra forma de colaborar consiste en organizar eventos de distinto formato (workshops, conferencias, etc.) a los que asisten miembros de la asociación con la finalidad de conocer nuestra compañía y, al mismo tiempo, desde CBRE identificamos al mejor talento para nuestros programas de talento joven. En 2022, tres asistentes y miembros de la asociación formaron parte del Junior Development Program de CBRE.

CBRE es considerada una de las mejores compañías de Real Estate para trabajar en España. Este índice mide no solo la percepción de los empleados sobre las políticas de recursos humanos o las medidas de conciliación, sino que también valora la confianza que los empleados tienen en nosotros. Esta confianza es entendida como la credibilidad de la dirección, el respeto y la manera en que se sienten tratados los empleados. En este sentido, el talento de CBRE es consciente de que son ellos los principales decisores de su carrera profesional y que desde CBRE contarán con el apoyo necesario para alcanzar su máximo potencial.

A cierre del ejercicio 2022 contamos con un total de 959 empleados, siendo el 51,4% mujeres. A continuación, desglosamos la plantilla según diversos criterios. Estos desgloses excluyen colaboradores externos:

Empleados por tipo de contrato

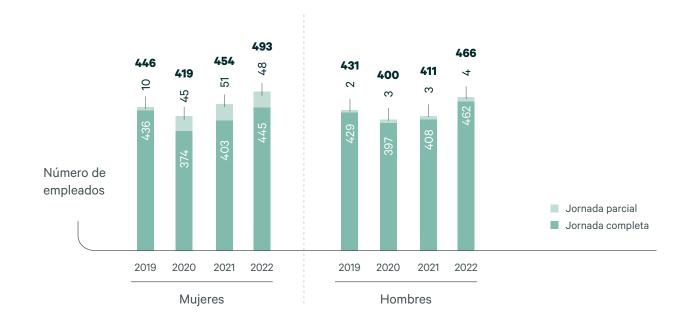








Empleados por tipo de jornada





Promedio anual de personas por tipo de contrato

	Hombres	Mujeres		
Promedio anual de contratos 2022				
Indefinido	448	475		
Temporal	4	9		
Promedio anual de contratos 2021				
Indefinido	395	426		
Temporal	7	17		
Promedio anual de contratos 2020				
Indefinido	410	423		
Temporal	11	13		

Promedio anual de contratos por categoría

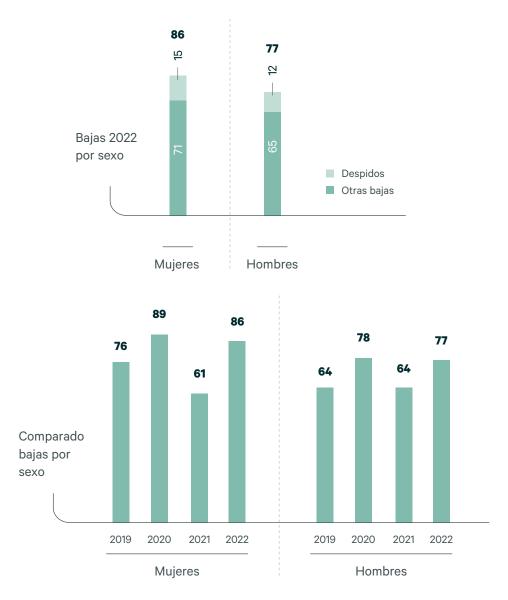
	Indefinido	Temporal
Promedio anual de contratos 2022		
Consejeros	5	-
Directores	116	-
Técnicos y mandos intermedios	754	13
Personal administrativo	48	2
Promedio anual de contratos 2021		
Consejeros	6	-
Directores	99	-
Técnicos y mandos intermedios	667	22
Personal administrativo	49	2
Promedio anual de contratos 2020		
Consejeros	6	-
Directores	98	-
Técnicos y mandos intermedios	680	22
Personal administrativo	48	2

Promedio por edad

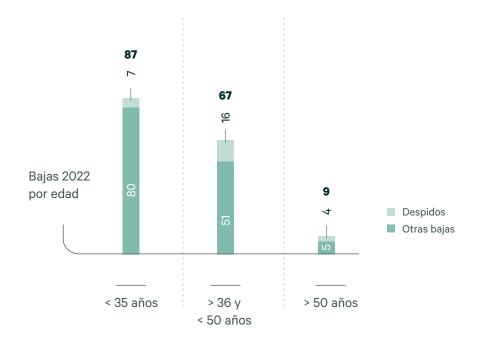
	Indefinido	Temporal
Promedio por edad 2022		
<25	35	3
26-30	180	3
31-35	206	3
36-40	141	2
41-45	155	1
46-50	134	2
>50	73	2
Promedio por edad 2021		
<25	19	3
26-30	157	4
31-35	180	8
36-40	131	2
41-45	148	1
46-50	121	1
>50	64	5

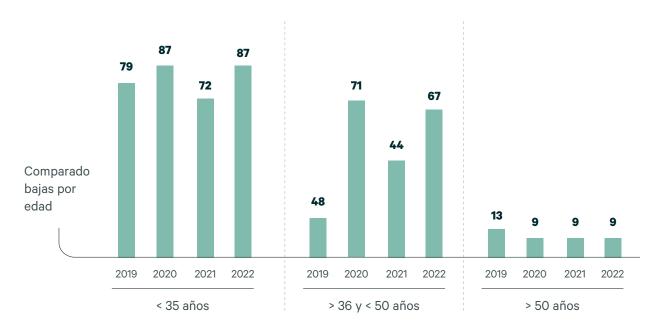
Número de bajas voluntarias y despidos en 2022

Debido a nuestro liderazgo en el sector de la consultoría inmobiliaria, así como la naturaleza de nuestro negocio, los empleados tienen una mayor exposición a otras empresas. En 2022 la rotación de las salidas sobre la plantilla representó un 13% en el caso de las bajas voluntarias y un 3% en las bajas no voluntarias.

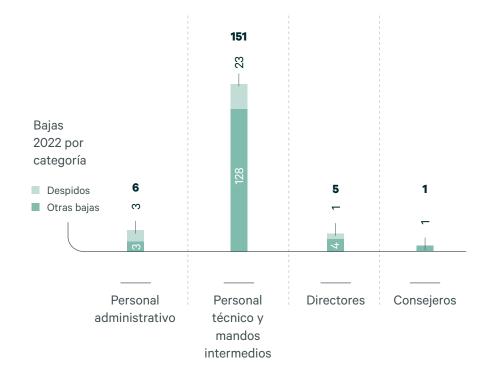


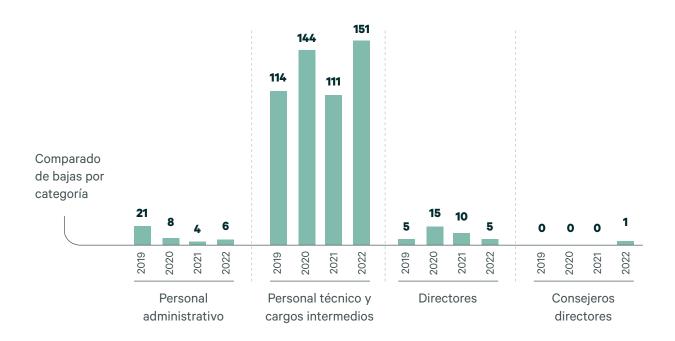














Formación

En el campo de la formación, desde CBRE contamos con un equipo Global de Talento, aprendizaje y diversidad que lidera los programas de desarrollo de nuestros empleados, proporcionándoles herramientas para impulsar su carrera a través de métodos de aprendizaje innovadores.

Nuestra estrategia de formación sigue la metodología de aprendizaje 70-20-10 establecida en nuestra Política de Formación y que sugiere que el desarrollo del talento ocurra mediante tres actividades clave: 70% en el puesto de trabajo (aprender haciendo), 20% a través de coaching y la retroalimentación directa de un manager, mentor o compañero y un 10% de formación adicional para mejorar habilidades o aumentar la experiencia.

Contamos con una herramienta interna, Talent Coach, donde los empleados pueden acceder a formaciones de Linkedin y de la Universidad de Harvard, además de las formaciones internas que se realizan y actualizan de forma periódica. Asimismo, se han realizado diferentes itinerarios formativos por cada categoría profesional, para que de este modo cada empleado tenga la formación acorde a su nivel de una forma más ágil y accesible.

Por otro lado, desde CBRE somos conscientes de que todas las personas poseen talentos ocultos complementarios a nuestro negocio y que desarrollan en sus vidas personales, por ello nos esforzamos en que más allá de desarrollar aquellas capacidades necesarias para su trabajo diario, puedan desarrollar aquellas que, sin ser estrictamente necesarias, aportan un gran valor a nuestros servicios. Además, nos gusta poder participar de los reconocimientos a los logros de estos empleados, animarlos y celebrar sus éxitos.

Durante 2022, nuestros empleados recibieron 14.986 horas de formación repartidas de la siguiente forma entre las distintas categorías.

Horas de formación

	% de horas	Nº de horas
Categoría		
Consejeros	1%	150
Directores	58%	8.692
Técnicos y mandos intermedios	34%	5.095
Personal administrativo	7%	1.049

En la línea de ofrecer recursos formativos al empleado hemos incluido la "Talent Week", donde hemos abordado a través de diferentes sesiones todas las áreas de recursos humanos, con el objetivo de explicar, aclarar y acercar el departamento de People a la compañía.

Del mismo modo hemos fortalecido colaboraciones internas para promulgar y aumentar el conocimiento interno, como ha sido el incremento de formaciones facilitadas por el departamento de Pitching.

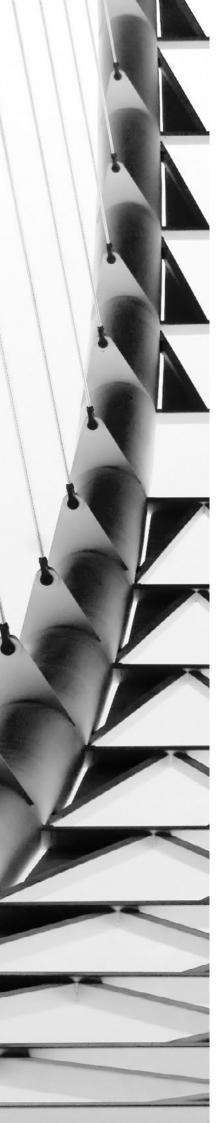
Desarrollo profesional

El desarrollo del talento es una de las prioridades estratégicas de CBRE. Por ello, la compañía invierte en numerosas iniciativas, tanto de evaluación de las competencias de nuestros empleados como de escucha de sus ideas y asesoramiento en sus dudas.

En esta línea, la herramienta online de **evaluación del desempeño** es el instrumento que utilizamos para articular nuestra conversación con los managers. En estas conversaciones no solo se habla del desempeño realizado durante el año, sino que también se habla de las necesidades de las personas y de los equipos para alcanzar los objetivos fijados, alcanzando este año un 97% de realización.

Además, esta herramienta permite conocer la opinión de otras personas que colaboran con los empleados en sus proyectos, por lo que es una herramienta 360°.

El **feedback 360°** es un método que CBRE implementa en su proceso de evaluación del desempeño, pues abre el espacio a escuchar la opinión de las personas que están en contacto con el evaluado, ayudando a poner el foco en aquellas áreas que hay que desarrollar, pero también ayudando a ser conscientes de los puntos fuertes que presenta dicha persona, lo que facilita el reconocimiento posterior.



Se aplica con carácter anual a todos aquellos empleados que gestionan personas, ya que recoge información tanto del manager directo, de los compañeros con los que se trabaja transversalmente, como del equipo directo que reporta. Es necesario tener un mínimo de participantes para obtener un resultado completo y que garantice el anonimato de los resultados. Cada año se selecciona un colectivo distinto de gestores de personas para llevar a cabo la evaluación. Durante el año 2022, se ha llevado a cabo con todos los gerentes de los centros comerciales que gestionamos en España, lo que supone un total de 48 personas evaluadas.

Por otro lado, CBRE a nivel nacional cuenta con el programa **Junior Mentoring Program**, creado para orientar a las nuevas incorporaciones, compartir experiencias profesionales y guiarlos en su desarrollo profesional. La iniciativa promueve un ambiente en el que se escuchan las experiencias y vivencias de otras personas, lo que no solo ayuda a tener otra perspectiva de las cuestiones que se plantean, sino que ayuda a crear un ambiente cercano en el que se rompen las barreras inherentes a la categoría profesional. En 2022, fueron 15 los participantes, pertenecientes a uno de los programas de talento, el **Junior Development Program**, donde cada nuevo empleado fue asociado con un "buddy" como persona de referencia, apoyo y guía durante todo su primer año. Siendo un total de 30 personas las involucradas en el proceso (15 mentees y 15 buddies).

Del mismo modo, tras la experiencia con los programas de mentoring previos, con perfiles más junior, se ha desarrollado un programa similar para los perfiles con más antigüedad en la compañía a través del **Mentoring Program**. Este programa abarca a todo empleado dentro la empresa, siendo los participantes, tanto mentores como mentees, empleados de CBRE que de manera voluntaria participan en el proceso. El objetivo es transmitir la visión, misión y valores de CBRE. En el año 2022, el programa de Mentoring ha contado con 34 participantes (17 mentees y 17 mentores).

Dado el éxito de los programas de mentoring y, nuestra peculiaridad y singularidad de negocio, se realizó de manera paralela otro programa de Mentoring, pero esta vez en exclusiva para el departamento de Property Management, el más grande dentro de la compañía con más de 400 empleados dentro de CBRE España. Enfocado únicamente en empleados que pertenezcan a esta línea de negocio. El **Mentoring Program de Property Management** promueve del mismo modo el desarrollo de nuestros profesionales, en este caso del área de Property Management. En 2022, han sido 25 personas las que han participado en el programa de mentoring de Property Management (13 mentees y 12 mentores).

En resumen, casi 90 personas han participado entre los tres programas de mentoring:

- Junior Mentoring Program: 30 personas.
- Mentoring Program: 34 personas.
- Property Mentoring Program: 25 personas.

Asimismo, se han desarrollado diferentes iniciativas con los mandos intermedios (Middle Management), colectivo con un fuerte impacto dentro de CBRE, ya que tienen responsabilidades sobre equipos de personas, consecución de objetivos y sobre cómo alinear estrategias para el buen desarrollo de sus equipos. Encargados en muchas ocasiones de hacer fluir la información en ambos sentidos, siempre con el objetivo de crear un buen ambiente de trabajo, desarrollo y compromiso. Las formaciones impartidas en 2022 han abordado los siguientes temas:

- Gestión de equipos: 24 asistentes.
- Impacto e influencia: 15 asistentes.
- Comunicación: hablar en público y conversaciones difíciles: 48 asistentes.
- Fijación de objetivos: 50 asistentes.
- Evaluación de desempeño: 50 asistentes.

Con el objetivo de desarrollar personal interno especializado en Real Estate, damos la oportunidad a aquellas personas con interés en ampliar su formación y compromiso con CBRE de poder hacerlo con la cuarta convocatoria del Programa CREA, que abarca una formación en detalle y profunda de diferentes aspectos de nuestro negocio. En el último año participaron 20 personas.

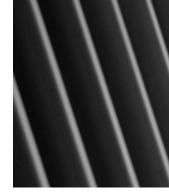
En paralelo, se participa activamente con el resto de las sociedades del grupo CBRE a nivel regional (Continental Europe) en la creación de un Centro de Excelencia de colaboración en formación y desarrollo con el resto del mundo para gestión de formación transversal internacional:

- EMEA Future Leaders Program: 3 participantes.
- Accelerate Program: 2 participantes.
- Balance Program: 1 participante.

Con el fin de acercar más a la dirección de la compañía, se han realizado desayunos con el presidente para compartir mejores prácticas e ideas innovadoras y sugerencias para la gestión y desarrollo de los empleados. El presidente se ha reunido con más de 200 personas de todos los niveles organizativos. A raíz de estas reuniones, surgen nuevas iniciativas que poner en marcha en la compañía.

Finalmente, en CBRE somos conscientes de que en ciertas ocasiones hay que facilitar canales de comunicación alternativos para los empleados. Por eso, se ofrecen los programas de coaching, donde se brinda apoyo para el desarrollo profesional.

Con el objetivo de tener identificadas a las personas con potencial y especialistas de la compañía, al mismo tiempo que obtener diferente información sobre nuestros empleados (riesgos de fuga, personal identificado como sucesores, movilidad, desempeño, etc.) a través de



nuestra herramienta interna, se realiza anualmente el Talent Assesment; tienen acceso los directores a través de Talent Coach con el fin de evaluar y cumplimentar una serie de parámetros (potencial, desempeño, posibles sucesores, movilidad, etc.) de todos los empleados a su cargo.

Se puede acceder a la herramienta durante todo el año, sin embargo, periódicamente se revisa que los datos hayan sido incluidos por los directores y que los mismos estén actualizados. La herramienta permite obtener una foto global de la plantilla de CBRE en términos de talento y desarrollo lo que facilita trabajar sobre planes de carrera, sucesión y retención, así como evaluar posibles lideres dentro de la organización y el desarrollo del talento interno.

Al mismo tiempo desde CBRE a nivel nacional hemos subvencionado cursos de formación durante 2022 a 43 empleados para un mejor desarrollo de su carrera profesional.

Remuneración justa

En CBRE disponemos de un sistema de retribución meritocrático que retribuye a sus empleados en base a su función, categoría y aptitudes, desempeño y benchmark de mercado. Asimismo, todos nuestros empleados están suscritos a convenio (Convenios de oficinas y despachos de Madrid, Barcelona, Zaragoza, Sevilla, Bilbao, Alicante, Valencia, Málaga y Palma de Mallorca), por lo que nuestros salarios en cada una de las categorías profesionales están reglados por el mismo, evitando de esta forma cualquier tipo de discriminación por sexo o cultura.

Salario medio

	Salario medio (€) (2021)	Salario medio (€) (2022)
Categoría		
Directores	94.848	91.715
Personal técnico y mandos intermedios	39.442	40.151
Personal administrativo	26.766	25.430

En lo relativo a la edad, el personal de menos de 35 años percibe una remuneración media anual de 36.477 euros y los mayores de 35 de 53.595 euros. Las diferencias en las remuneraciones se deben principalmente a las categorías profesionales, dado que los perfiles más senior son los que más experiencia profesional tienen y, por tanto, perciben salarios más altos.

Nuestras políticas retributivas no hacen distinciones por género. CBRE presenta unas diferencias de un 5% (9% en 2021) a favor de los hombres en algunas posiciones, invirtiéndose a un 12% en otras posiciones a favor de las mujeres. Las diferencias de salario en las categorías directivos y técnicos y mandos intermedios se deben básicamente a que las áreas que realizan funciones transaccionales tienen un salario medio de mercado más alto y tienen más presencia masculina que femenina.

	Mujeres	Hombres		
Salario medio 2021 (€) por Categoría				
Directores	82.418	91.250		
Personal técnico y mandos intermedios	35.221	39.021		
Personal administrativo	24.361	19.852		
Salario medio 2022 (€) por Categoría				
Directores	87.232	94.244		
Personal técnico y mandos intermedios	38.376	42.059		
Personal administrativo	26.086	19.790		

El cargo de consejero es gratuito. Los administradores de las sociedades del grupo no perciben remuneración alguna en virtud de tales cargos, si bien son retribuidos como miembros del equipo directivo por las labores ejecutivas que realizan.

Por otro lado, en línea con nuestros principios, valoramos el talento que detectamos en el mercado. Por ello, ofertamos a nuestros candidatos la mejor oportunidad posible. En este sentido, destacamos que el salario más bajo de la compañía está un 29% por encima del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

	2018	2019	2020	2021	2022
Salarios España (€)					
Salario inicial	18.000	18.000	18.000	18.000	18.000
Salario mínimo local	10.303	12.600	13.300	13.510	14.000
Ratio (inicial/local)	74%	43%	35%	33%	29%



Diversidad e igualdad de oportunidades

En 2020 y, en cumplimiento de la normativa vigente, iniciamos un proyecto para crear el I Plan de Igualdad de las sociedades CBRE Real Estate, S.A. y CBRE Valuation Advisory S.A. que fue presentado al Ministerio de Trabajo en octubre de ese mismo año. De esta forma, en marzo del 2020 se instauró el primer comité de igualdad formado por 15 personas de negocio de diferentes departamentos y roles.

La comisión de seguimiento, desde el año 2020 y hasta el 2022, ha estado trabajando en este Plan. Este Plan de Igualdad establece un conjunto de medidas, en nuestro caso 40 mejoras en diferentes áreas de la compañía: acoso laboral, comunicación interna y externa, conciliación, formación, promoción, retribución y selección.

Estas acciones están encaminadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y con ello la consecución de unos resultados más eficientes. La variedad social en los grupos de trabajo mejora el ambiente laboral, aporta diferentes puntos de vista, incrementa el compromiso hacia la compañía y eleva la productividad.

Así pues, durante el 2022 se ha continuado con el plan de reuniones periódicas con el comité, realizando las auditorías retributivas establecidas por ley.

Cabe señalar que se ha implementado una Intranet con el objetivo de crear un repositorio y dar mayor visibilidad entre todos los empleados de CBRE, así como un buzón específico de Outlook como canal de comunicación y participación dentro del ámbito de la diversidad e igualdad.

Por otro lado, la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres es para CBRE uno de los pilares básicos de la gestión de personas. Tenemos el compromiso de que, a igualdad de formación y competencias, siempre se seleccionarán para los equipos personas que aporten heterogeneidad, no solo entendida como género, en cuanto a diversidad cognitiva y cultural.

Desde CBRE nos esforzamos por mantener un lugar de trabajo inclusivo, libre de acoso y discriminación basada en la raza, el color, la religión, el origen nacional, el género, la orientación sexual, la identidad de género, edad o grado de discapacidad de la persona. En este sentido nos aseguramos de tener las políticas y prácticas necesarias para fomentar un entorno libre de acoso y represalias, las cuales están alineadas con los últimos cambios legislativos de 2022 para prevenir la comisión de este tipo de comportamientos en la oficina.

CBRE dispone de medidas para identificar y gestionar cualquier tipo de acoso que se pudiera producir y desde el departamento de Compliance se forma al personal para que conozca este procedimiento.

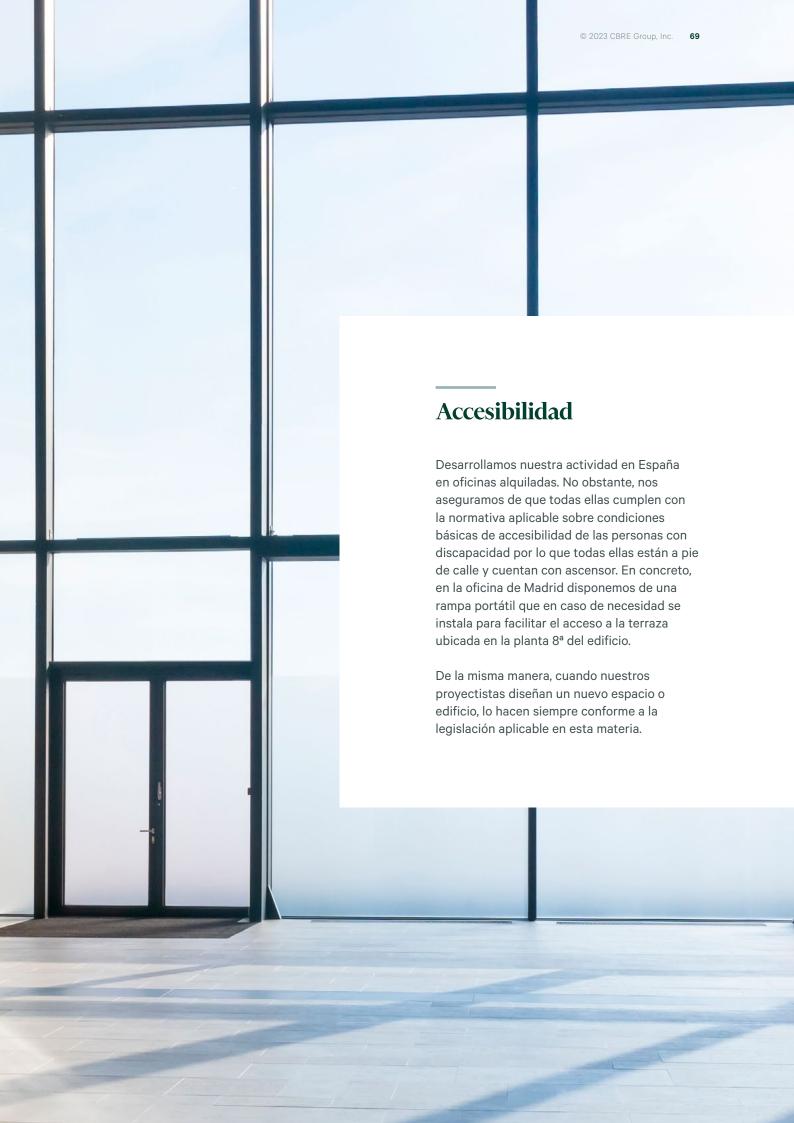
Para ello, el departamento de Compliance implementa a nivel global una serie de formaciones obligatorias anualmente, en las cuales se conciencia de las buenas prácticas de actuación sobre cómo proceder ante casos contrarios a nuestras políticas. Con este tipo de acciones se pretende evitar cualquier comportamiento como acoso sexual, conflicto de intereses, discriminación por cualquier tipo de razón y buen uso de los recursos y nombre de CBRE.

Dentro de estas formaciones se explica, detalla y facilita el procedimiento ante este tipo de situaciones, siempre priorizando el aviso y reporte al departamento de Compliance en caso de que sea necesario.

Adicionalmente y, a nivel corporativo, dentro de las formaciones anuales obligatorias, en 2022 se ha impartido un curso interactivo sobre los sesgos inconscientes, el cual debe ser cumplimentado por las nuevas incorporaciones como requisito al entrar CBRE. El curso se asigna automáticamente al empleado a través de la plataforma online de formación Talent Coach.

En la intranet DE&I Spain de CBRE se encuentra disponible la política de conducta sexual inapropiada, de aplicación a todos los empleados de CBRE a nivel mundial.





Conciliación y bienestar de los empleados

En CBRE la conciliación y el bienestar de los empleados es esencial.

Ponemos a disposición de los empleados un servicio de plataforma médica para el cuidado y bienestar del empleado.

Durante el año 2022, CBRE, a nivel local, ha ofrecido a sus empleados y familiares un servicio de videoconsulta a través de una plataforma interactiva, cubriendo nutrición, psicología y medicina general. Todo ello sin coste alguno para el empleado y/o sus familiares. Este servicio fue utilizado por 622 empleados durante 2022.

Paralelamente, se ha ofrecido servicio de fisioterapeuta en nuestras oficinas de Madrid, habiendo utilizado este servicio con un coste reducido un total de 20 empleados.

Actualmente disponemos de un modelo de trabajo flexible, a través del cual nos adaptamos a las necesidades de cada uno de los empleados, dando autonomía a los departamentos para que se organicen en base a criterios de eficiencia y productividad que garanticen un buen servicio tanto al cliente interno como al externo. Por lo tanto, se promueve la conciliación y el respeto hacia los horarios de los demás.

En CBRE, el lugar de trabajo es la oficina porque se considera que es el espacio donde los empleados conviven, se desarrollan y crean interacciones con otros grupos que favorecen la eficiencia, la innovación y, en definitiva, se consigue un mejor servicio para los clientes.

Si bien desde CBRE se apoya el trabajo en remoto como medida de conciliación, eficiencia y productividad al mismo tiempo consideramos importante las relaciones interpersonales entre nosotros y también con los clientes en la oficina y fuera de ella.

Nuestros espacios están diseñados para fomentar la colaboración, por lo que contamos con multitud de espacios abiertos donde no existen sitios fijos, sino que se adaptan a las necesidades de cada empleado en función de la actividad que tenga que realizar en cada momento (reuniones de trabajo, llamadas, reuniones informales, trabajo individual, etc.).

En el caso de la oficina de Madrid, donde contamos con el mayor número de empleados, se pueden reservar los espacios (puestos de trabajo y salas de reuniones) a través de la aplicación C200-Bookker, que permite una mayor eficiencia del uso del espacio. Únicamente se disponen de puestos de trabajos fijos en las oficinas más pequeñas o áreas más específicas como valoraciones que por su actividad deben estar físicamente separadas del resto de negocios.

En CBRE valoramos los beneficios que para el empleado y para la compañía conlleva la existencia de un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las personales de nuestros empleados, por lo que fomentamos medidas orientadas a conciliar estos dos ámbitos.

A nivel estadístico, durante 2022 se muestran las siguientes cifras:

	Hombres	Mujeres
Nº total de empleados		
Con derecho a permiso parental	68	28
Disfrutado del permiso parental	68	28
Regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	68	28
Regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	68	28
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	100%	100%

Como nueva iniciativa relacionada con el ODS 3 Salud y Bienestar, durante el 2022 se implementó un programa de Wellbeing anual que ofrecía iniciativas de formación y sensibilización en materias relacionadas. Algunos de los talleres impartidos han sido, entre otros:

Ejercicio Físico y Salud
Cardiovascular

- → Fatiga visual.
- Escuela Espalda.
- → Cuidados de la piel.
- Desconexión digital.
- Alimentación saludable.
- Mindfulness.
- Salud Mental, burnout y sueño.
- Nutrición preventiva.
- → Estrés y agotamiento.
- Bienestar social.

PROGRAMA WELLBEING 2022				
ABRIL	MAYO	JUNIO		
Salud y Seguridad Laboral	Actividad Física	Salud de la piel		
JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE		
Nutrición	Vacaciones, familia y Desconexión Digital	Felicidad		
OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
Salud Mental	Estrés y agotamiento	Bienestar social		

Además, se llevó a cabo un reto de pasos para fomentar la actividad "GetActive" y un concurso de recetas saludable con una participación total de 657 personas.

El bienestar del empleado es primordial para el desarrollo de nuestros servicios y productos de acuerdo con los mayores estándares de calidad. Por ello en CBRE consideramos que para desarrollar el máximo potencial de nuestros empleados debemos esforzarnos en crear un ambiente y un espacio de trabajo que les permita potenciar sus habilidades y aportar mayor valor a los proyectos en los que estén involucrados.

Seguridad y Salud

CBRE, a nivel nacional, ha decidido establecer como modalidad preventiva un Servicio de Prevención Mancomunado formado por las siguientes razones sociales: CBRE REAL ESTATE S.A., CBRE VALUATION ADVISORY S.A., y CBRE GLOBAL INVESTMENT ADMINISTRATION, S.L.⁷

Desde el SPM se asumen las siguientes especialidades preventivas:

- Seguridad en el Trabajo.
- Higiene Industrial.
- Ergonomía y Psicosociología aplicada.

La modalidad de Medicina en el Trabajo se mantiene externalizada a través de un Servicio de Prevención Ajeno (Quirón Prevención) desde junio del 2022 (hasta entonces Valora Prevención).

En materia de seguridad y salud en el trabajo nos guiamos por el Sistema de Gestión Integrado de CBRE a través del cual se establecen una serie de requisitos internos en esta materia. El objetivo principal de nuestro Sistema de Gestión es crear una relación de confianza entre nuestros empleados, proveedores, clientes y otras partes interesadas. Por ello, trabajamos diligentemente para mantener una fuerte cultura de seguridad que garantice un entorno de trabajo seguro y saludable.

En este sentido, nuestra política global de Seguridad y Salud integrada en la política de Gestión Integral refleja nuestro compromiso con:

- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable a nuestros empleados y otros agentes de interés que se vean afectados por nuestras actividades.
- Garantizar la disponibilidad de recursos adecuados para administrar de forma eficaz nuestro sistema de Prevención de Riesgos Laborales.
- Cumplir con los requisitos legales, medir y comunicar nuestro rendimiento.
- Implementar y mantener políticas, procedimientos y sistemas dedicados a la mejora continua.

La eficacia de nuestro Sistema de Seguridad y Salud se materializa con la certificación de la ISO 45001, cuyo alcance incluye nuestras oficinas de Madrid, Barcelona, Valencia y Palma de Mallorca. Además, y a pesar de no estar incluido en la certificación, hacemos extensivo el sistema de gestión al resto de las oficinas regionales.

Adicionalmente y, como consecuencia de tener constituido un Servicio de Prevención Mancomunado, se lleva a cabo una auditoría legal cada cuatro años que verifican el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. La última tuvo lugar en julio del 2022.

Como resultado a estas iniciativas se muestran las siguientes estadísticas del 2022:

- Se realizaron 273 reconocimientos médicos.
- Se realizaron 270 formaciones de los empleados sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo (art. 19 LPRL).
- El número total de días de absentismo fue:

	2019	2020	2021	2022
Días de absentismo				
Días por contingencia común	4.845	4.591	4.318	3.210
Días por contingencia profesional	192	268	299	70

A continuación, se muestran los accidentes de trabajo del Grupo en 2022, en particular su frecuencia y gravedad desagregada por sexo. En 2022 no han existido casos de enfermedades profesionales8:

	2019		2020		2021		2022	
Accidentes de trabajo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	3,7	2,5	1,4	0	2,7	2,5	0	3,4
Índice de gravedad	0,1	0,1	0,02	0	0,3	0	0	0
Enfermedades profesionales	0	0	0	0	0	0	0	0
Nº fallecimientos	0	0	0	0	0	0	0	0

- Sociedad del grupo CBRE pero perteneciente al segmento REI y no al segmento Advisory.
- ⁸ Datos proporcionados por la Mutua de accidentes:
 - Accidentes con baja 2022: mujeres: 3, hombres: 0
 - Índice de Frecuencia: (nº de accidentes con baja/nº horas trabajadas) x 1.000.000.
 - Índice de Gravedad: (Jornadas perdidas/nº horas trabajadas*) x 1.000. * Horas teóricas
 - Cálculo realizado sobre horas teóricas.

Medidas adoptadas en relación con la Covid 19 en 2022

Como se ha comentado, durante el 2022 se eliminaron las restricciones obligatorias establecidas por el Gobierno y por Sanidad y, por lo tanto, se reajustaron los aforos y se eliminaron parte de las medidas implementadas durante la pandemia. Sin embargo, se han mantenido los protocolos de cuarentena preventiva en relación con los contagios positivos y el ajuste de las ventilaciones para garantizar la renovación del aire.

5

Gestión de nuestros clientes

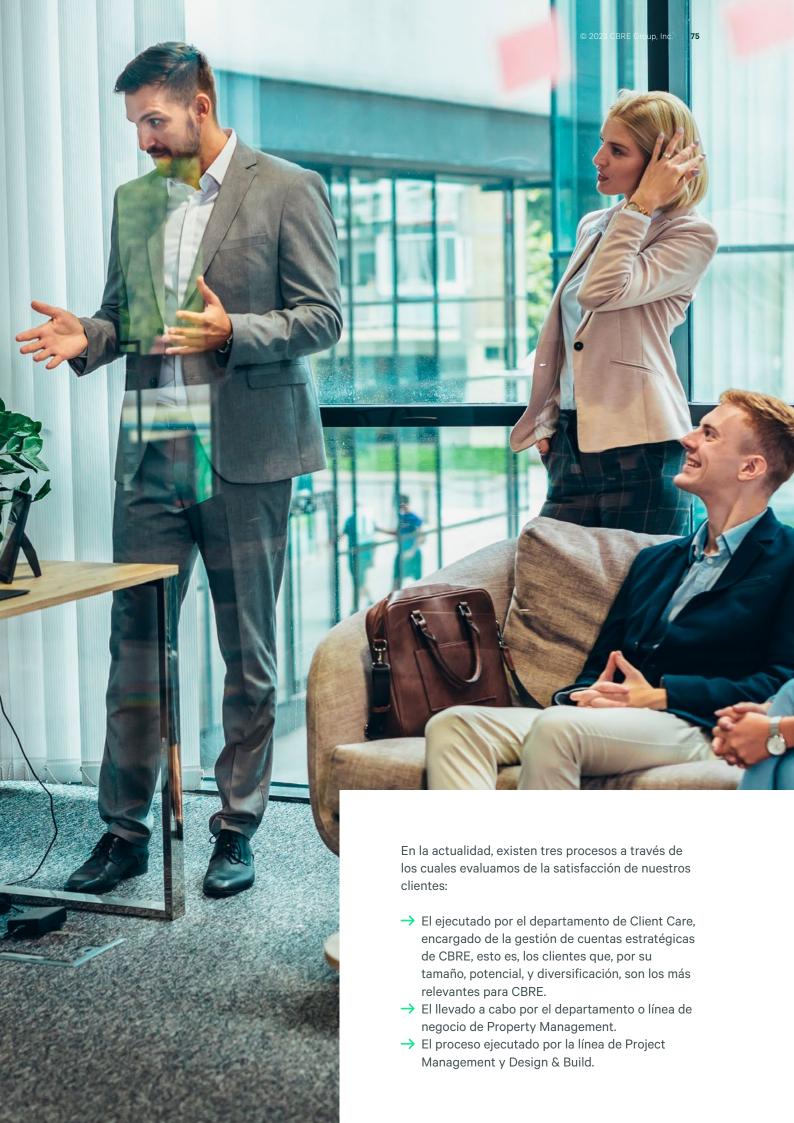
Satisfacción de nuestros clientes

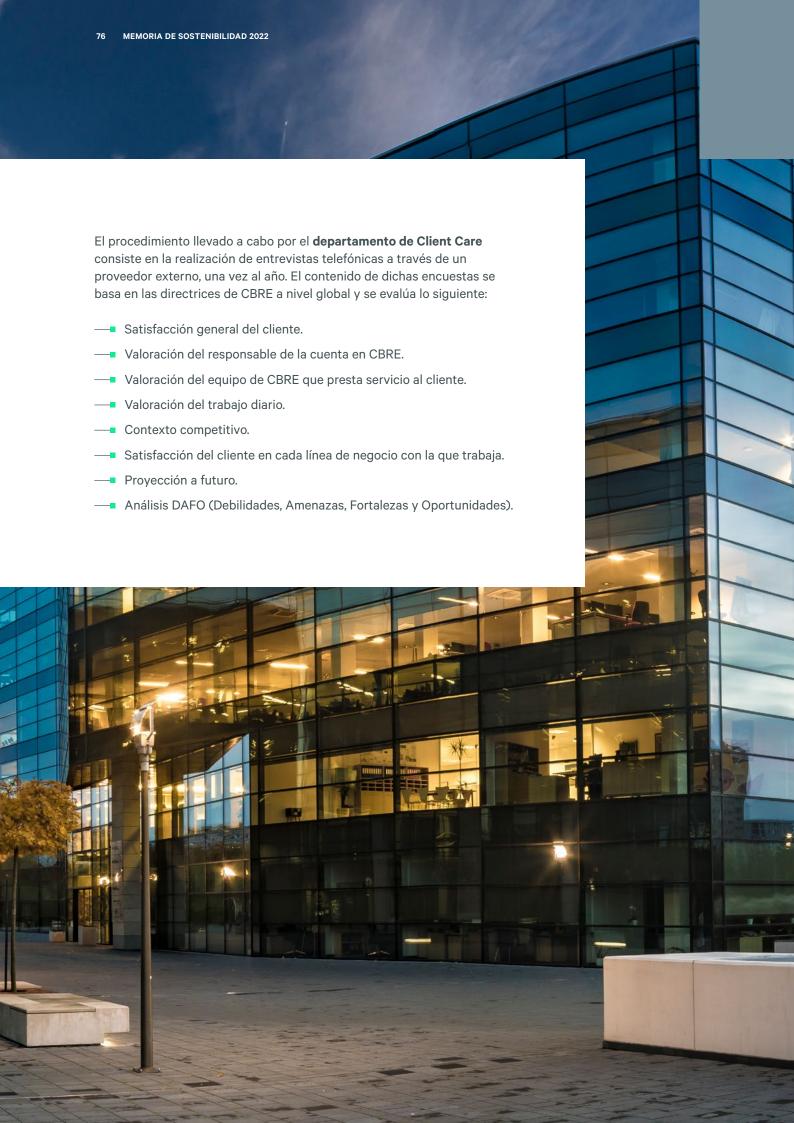
La satisfacción de nuestros clientes es nuestra mejor recompensa. En aras de ofrecerles el mejor servicio, en CBRE disponemos de procesos que nos permiten conocer su opinión tras su interacción con las diferentes líneas de negocio y servicios.

Nuestro objetivo es ofrecer la solución que mejor se adapte a las prioridades y problemáticas de nuestros clientes y superar sus expectativas. Para ello nos esforzamos en conocer sus necesidades y en garantizar un nivel de interlocución óptimo con los diferentes equipos que le ofrecen servicios.

Entendemos que un buen servicio pasa por analizar previamente lo que necesita el cliente, su perfil de compañía, su mercado y sus competidores, y después hacer un buen seguimiento durante todo el proceso de diseño y ejecución del proyecto. Tras cada proyecto, entramos en una fase de escucha activa para conocer su opinión. Esta fase se realiza a través de unas breves encuestas o cuestionarios online, donde los clientes valoran nuestro servicio en torno a diferentes parámetros (calidad, tiempo, reputación, experiencia, equipo involucrado, tipo de producto, otros servicios, etc.).







Una vez el informe elaborado por el proveedor externo es recibido por Client Care, se analizan los resultados obtenidos y se define un plan de acciones correctivas de aquellos casos en los que la valoración fuera negativa o mejorable. Esto lo hacemos para cada cliente y en colaboración con el responsable de la cuenta en CBRE. La mejora del feedback constituirá un objetivo concreto que evaluaremos a finales de año en el plan de desempeño de cada responsable de cuenta. Asimismo, elaboramos un informe con las conclusiones agregadas que compartimos a nivel departamental y a nivel de dirección, con la Comisión Ejecutiva de CBRE.

El procedimiento de encuestas con nuestras cuentas estratégicas podría resumirse como se indica a continuación:

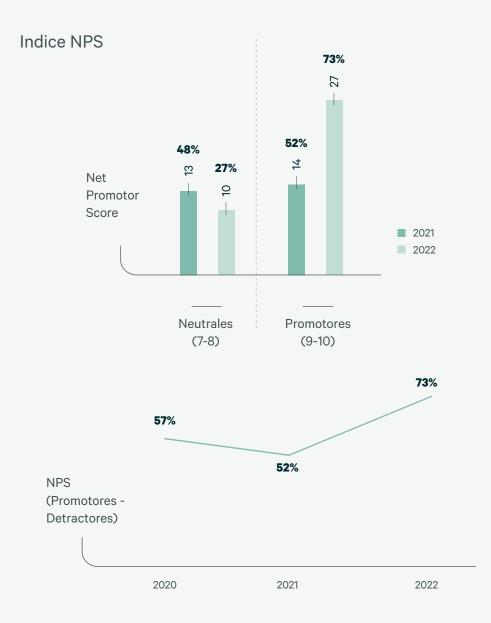


- Preaviso al cliente de la realización de la entrevista por parte del director de la cuenta.
- 3 Envío del listado de contactos a la empresa externa que realiza las entrevistas.
- 4 Realización de la encuesta al cliente.
- Envío del informe con los resultados y transcripciones de la entrevista a Client Care.
- Envío de informe y conclusiones a cada responsable de cuenta, y creación de un informe de resultados agregados para todas las cuentas.
- Objetivo de mejora y plan de acción por cuenta y a nivel de empresa.
- 8 Evaluación anual del objetivo de mejora.

En cuanto a los resultados de satisfacción y lealtad medidos por el indicador Net Promotor Score (NPS) que hemos tenido en 2022 para nuestras cuentas estratégicas, se puede concluir que:

El NPS ha mejorado respecto a 2021:

- Incrementa el número de promotores: el 73% de los entrevistados puntúan en una escala del 1 al 10, con un 9 o 10 la probabilidad de recomendar CBRE. Están dispuestos a contratarnos más y a recomendarnos. Son fieles a CBRE.
- Disminuye de 48% a 27% el número de clientes satisfechos, pero no especialmente leales a CBRE, es decir, el número de clientes neutrales.
- No hay ningún detractor.
- El 100% de los entrevistados valoran con un **7 o más sobre 10** la probabilidad de recomendar a CBRE.



Desde la línea de Property Management y, dada la naturaleza recurrente de esta línea de negocio, la operativa es la siguiente:

En relación con la satisfacción de clientes, el departamento de Property Management, liderado por la persona responsable de Calidad de Property Management, lleva a cabo una campaña anual de encuestas a nivel plataforma Iberia. Dichas encuestas se lanzan a todos los clientes de España y Portugal durante el último trimestre del año. Existen tres tipologías de encuesta de acuerdo con los tres principales segmentos de gestión en los cuales Property Management desarrolla su actividad; Centros Comerciales, Oficinas y Logístico. Previamente, de forma interna, se consensua con los directores de área (Operaciones, Financiero, Técnico, Marketing, etc.) los clientes y contactos a los cuales se les deben enviar las encuestas. Una vez acordado el listado final, éste se carga en una herramienta desde donde se hacen los envíos de forma automática y desde la cuenta genérica de Property Management (spain.asset@cbre.com). Se fija un periodo durante el cual se mantiene abierta la campaña y tras la recepción de respuestas, éstos se tabulan y se elabora un informe que se presenta internamente a la dirección del departamento.

El informe contiene, entre otros, valoraciones medias, recopilación de comentarios y sugerencias, puntuación de NPS (Net Promoter Score) con el fin de conocer si el cliente recomienda nuestra marca.

Asimismo, a nivel interno, la dirección puede consultar resultados, datos detallados por cliente, medias y diferentes KPIs, tanto globales de Property Management y de la campaña actual como datos históricos. Una vez presentados los resultados, los responsables de cada área del departamento desarrollan conjuntamente planes de acción para la identificación de oportunidades de mejora o incluso para compartir con los diferentes equipos, aquellos casos que merecen ser destacados.

En 2022, el área de Calidad del departamento de Property Management lanzó un total de **260 encuestas** a sus clientes en la región Iberia de los cuales **194 pertenecían a España**. El índice de respuesta obtenido fue de un **44,33**% y los resultados obtenidos, en un rango de puntuación del 0 a 5, se han situado en los últimos cuatro ejercicios, por encima de los **4 puntos** en cada uno de los segmentos de negocio.



Desde la línea de Project Management y Design & Build:

En esta línea de negocio, el procedimiento de evaluación de la satisfacción es a través del arquitecto responsable del proyecto, que entrega personalmente al cliente una encuesta en formato impreso una vez que se ha terminado la obra.

Estas encuestas están compuestas por varios apartados:

- Probabilidad de recomendación de nuestra compañía a terceros.
- Recurrencia de la relación contractual: ¿volvería a contratar nuestros servicios?
- Satisfacción con el equipo de trabajo.
- Satisfacción con el resultado de la obra a nivel de proyecto y de ejecución.
- Valoración del equipo técnico tanto a nivel de proyecto como de obra.

Tras recibir estas respuestas, se elabora un informe anual que recoge el resultado agregado de las mismas. En caso de respuestas negativas, el arquitecto responsable de la obra, junto con el jefe responsable de obra, hablaría con el cliente para ver qué es lo que ha sucedido. Una vez corregida la incidencia volveríamos a hacerle la encuesta.

Todas estas encuestas en formato impreso se archivan dentro de la carpeta del proyecto que hay en cada obra y en un archivo digital que custodia el responsable de calidad de esta línea de negocio. A finales de año, estas encuestas se archivan en una carpeta común.

En 2022, el área de Project Management lanzó un total de **47 encuestas**. El índice de respuesta obtenido fue de un **40,42**% y los resultados obtenidos, en un rango de puntuación del 0 a 5, se han situado por encima de los **4 puntos**. Cabe destacar que la puntuación máxima alcanzada se ha conseguido en el apartado de cumplimiento de los plazos con una calificación de **4,78 puntos** y que el 100% de nuestros clientes recomendarían CBRE a otras empresas.



Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Desde CBRE ponemos a disposición, tanto de nuestros empleados, como de nuestros clientes, un canal de gestión de incidencias y reclamaciones:

- Los empleados de CBRE pueden registrar internamente las incidencias.
- Nuestros clientes pueden comunicárnoslas tanto por teléfono, como por escrito; ya sea mediante vía telemática o postal.

Una vez recibida la incidencia, se procede a su análisis y registro, siendo posteriormente gestionada con el/los Director/es correspondientes.

Con el objetivo prevenir futuras reclamaciones, contamos con un protocolo interno de recopilación de información y seguimiento.

Se procederá internamente a la recopilación la información relevante vinculada con la reclamación, debiendo el/los responsables/s de las líneas de negocio afectadas por la misma, realizar un seguimiento y registro de las medidas implementadas para subsanar la situación que dio lugar a la reclamación, y evitar, en la medida de lo posible, su repetición.

Adicionalmente, en cumplimiento de la normativa vigente, se dispone de un Servicio de Atención al Cliente para la resolución de quejas y reclamaciones específicas relacionadas con la actividad de tasaciones, la cual está supervisada por el Banco de España.

Durante este 2022, a través del Servicio de Atención al Cliente de tasaciones, se ha recibido y gestionado pertinentemente una reclamación, la cual, tras el proceso de revisión, resultó ser infundada y se concluyó que CBRE había procedido correctamente. Por lo demás no se han producido durante el ejercicio reclamaciones relativas a los consumidores.



6

Cadena de suministro responsable





A través de este Código vigilamos que nuestros proveedores actúen de la forma más correcta posible en varios campos como la corrupción y el soborno en las relaciones comerciales que mantenemos.

Asimismo, a través del Código de Conducta de Proveedores evitamos trabajar con proveedores que ejerzan prácticas comerciales desleales e incumplan las Leyes en materia de protección de datos. De igual modo, obliga a evitar cualquier posible conflicto de interés o situación que pueda propiciarlo y a que todos nuestros proveedores respeten a todas las personas y su valía. Asimismo, incluye la facultad de CBRE de realizar auditorías para verificar los compromisos adquiridos por los proveedores tras su adhesión al Código.

La responsabilidad del cumplimiento de este Código es expresamente de nuestros proveedores. No obstante, CBRE tiene la facultad de verificar el cumplimiento de este Código con el fin de seguir manteniendo relación comercial.

En CBRE somos proveedores de servicios inmobiliarios y contamos, principalmente, con proveedores locales que trabajan en todo el ámbito nacional. Estos dos factores nos permiten afirmar que nuestra cadena de suministro no supone un riesgo que requiera unos procedimientos específicos de gestión con criterios sociales y ambientales. Asimismo, al realizar su actividad en España, se garantiza un desempeño en la actividad de la cadena de suministro respetuosa y que cumple con las normativas vigentes en cuanto a la sociedad y el medio ambiente.

Desde el punto de vista medioambiental, el Código compromete a los proveedores a buscar la minimización de los efectos adversos en la comunidad y el medio ambiente.

Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

En CBRE disponemos de un procedimiento de supervisión de proveedores para revisar la contratación y actividad de los mismos. El departamento de Compliance, a través del uso de las tecnologías disruptivas y de la herramienta corporativa Data Analytics, se encarga de realizar una monitorización sobre la actividad de los proveedores para verificar que esté alineada con nuestros estándares corporativos y de negocio. A través de los resultados de los informes elaborados se adoptan medidas de supervisión y control.

Asimismo, cabe destacar que todos los proveedores son registrados en el sistema corporativo de CBRE; todas las altas de proveedores están centralizadas y se les solicita, entre otras cosas, la adhesión al Código de Conducta de Proveedores de CBRE.

Nuestra línea de negocio Project Management especializada en proyectos de construcción y de reformas de activos inmobiliarios lleva a cabo el proceso de homologación de proveedores a través de la plataforma Jaggaer.

Desde julio del 2020, el uso de la citada plataforma de gestión de compras y aprovisionamiento para el proceso de homologación de proveedores de áreas específicas de la compañía se ha ampliado a las áreas de Property Management y para ciertas compras corporativas. La herramienta nos ofrece la flexibilidad, el alcance y el nivel de detalle para llevar a cabo un proceso de calidad.

Mediante la plataforma Jaggaer, nos aseguramos de que los proveedores han procedido a la firma del Código de Conducta antes de iniciar la relación de negocios, así como otros asuntos de cumplimiento normativo.

Con carácter obligatorio solicitamos al proveedor que rellene un cuestionario sobre su gestión de calidad y del medio ambiente. Cabe destacar que, en relación con la gestión medioambiental, consultamos si disponen del certificado ISO 14001 de "Sistemas de Gestión medioambiental".

Los proveedores de Project Management registrados en la plataforma durante 2022 suman un total de 321 mientras que los proveedores de Property Management ascienden a un total de 280. Cabe señalar que en 2022 no se han detectado incidencias en el proceso de homologación de proveedores a través de la plataforma Jaggaer. Por último, a través de la herramienta MyBuy (Coupa) se gestionan las Órdenes de Compra de proveedores y, en algunos casos, la facturación.





| Sobre este informe

El presente informe de Estado de información no financiera se publica en cumplimiento a 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.

Este documento hace referencia a la actividad de CBRE Advisory en España, en concreto a las sociedades de CBRE Real Estate S.A y su filial CBRE Valuation Advisory, S.A. con domicilio en Paseo de la Castellana 202, Edificio Castellana 200, planta 8ª, C.P. 28046 de Madrid.

Este documento formará parte del Informe de gestión de las Cuentas Anuales consolidadas del grupo CBRE del año 2022.

Asimismo, también se han tenido en cuenta el contexto y regulación del sector, así como las principales demandas de los asociados, las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para determinar qué aspectos no financieros son relevantes para la compañía CBRE.

De esta forma, y de acuerdo con el modelo de negocio de la compañía CBRE, se han identificado como principales aspectos relevantes:

- Satisfacción de clientes
- → Diversidad e Igualdad
- Gestión del personal
- Servicio sostenibles
- → Cambio Climático

- Gestión Ambiental
- Economía Circular
- → Desarrollo sost<u>enible</u>
- → Cadena responsable de suministro

En respuesta a dichos aspectos materiales, se describen a lo largo de todo el informe las principales líneas del desempeño no financiero relativos a las cuestiones medioambientales, sociales, relativas al personal y a los derechos humanos, y los referidos a la lucha contra la corrupción y el soborno.



Accede al informe de Global de Responsabilidad Corporativa 2022 aquí:



2022 Corporate Responsibility Report | CBRE

© 2023 CBRE Group, Inc. Todos los derechos reservados. CBRE y su logotipo son marcas comerciales registradas de CBRE Group, Inc., registradas en los Estados Unidos y otros países. Todas las demás marcas que se muestran en este documento son propiedad de sus respectivos dueños y el uso de ellas no implica ninguna afiliación o responsabilidad con ellos.