

# Estado de información no financiera 2021

CBRE REAL ESTATE, S.A.  
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

**CBRE**

# Presentación

Nos complace presentar un año más nuestro Estado de Información no Financiera, donde resumimos las principales cuestiones medioambientales, sociales y de buen gobierno de nuestra compañía.

Como líder en servicios de asesoramiento inmobiliario somos conscientes de nuestra capacidad para impactar en cómo los edificios son construidos, gestionados, ocupados y vendidos. Los inmuebles contribuyen de forma relevante a las emisiones de gases de efecto invernadero y por eso trabajamos activamente con nuestros clientes en una amplia gama de servicios para ayudarles a mejorar su impacto y operar de forma más eficiente.

Como ocupantes, también hacemos de la sostenibilidad una prioridad en nuestras operaciones y en los entornos de trabajo donde desarrollamos nuestra actividad, con el objetivo de maximizar el bienestar de nuestros equipos y colaboradores.

Pero los activos inmobiliarios tienen un impacto más allá del medioambiental: tienen claro valor social, configuran nuestros barrios y nuestras ciudades e impactan directamente en las comunidades, en la sociedad y en las personas.

Como grupo cotizado, aplicamos los más elevados estándares éticos y de cumplimiento. Nuestro objetivo de descarbonización es el de alcanzar cero emisiones netas en 2030 en Europa y en 2040 a nivel mundial, no solo en los edificios que ocupamos sino también en los que gestionamos para clientes.

En definitiva, el Real Estate tiene un gran papel en el futuro de nuestro planeta y preservarlo es un imperativo para los negocios. Desde CBRE, nos proponemos el reto de seguir por esta buena senda creando las soluciones inmobiliarias del futuro para que las empresas y las personas prosperen.



**Adolfo Ramírez-Escudero**  
Presidente de CBRE España



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

# Índice

---

<b>Nuestra compañía</b>	<b>4</b>
Nuestro propósito	4
Equipo directivo	11
CBRE en cifras	12
Últimos premios y reconocimientos recibidos	12
<b>Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible</b>	<b>14</b>
Riesgos ambientales	20
Gestión medioambiental	21
Economía Circular	22
Cambio Climático	25
Valor económico directo generado y distribuido	28
Información fiscal	28
Nuestros grupos de interés y los canales de comunicación	29
<b>Ética y Compliance</b>	<b>38</b>
Cumplimiento penal	40
Derechos humanos	41
Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	42
Prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	43
<b>Compromiso con nuestros empleados</b>	<b>44</b>
Nuestro equipo	45
Formación	51
Desarrollo profesional	52
Remuneración justa	54
Diversidad e igualdad de oportunidades	56
Accesibilidad	58
Desconexión laboral	60
Seguridad y Salud	62
<b>Gestión de nuestros clientes</b>	<b>66</b>
Satisfacción de nuestros clientes	67
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	69
<b>Cadena de suministro responsable</b>	<b>70</b>
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	71
<b>Sobre este informe</b>	<b>72</b>

# 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.

## Nuestros tres pilares

### Personas

Énfasis en la diversidad de talento en un entorno de trabajo equitativo, seguro e inclusivo, guiado por nuestros valores RISE: Respeto, Integridad, Servicio y Excelencia.

### Planeta

Enfoque sostenible y con foco en el cuidado del medioambiente, reconociendo la responsabilidad y la oportunidad de influir en la forma en la que los edificios se construyen, abastecen, gestionan, ocupan y venden.

### Prácticas

Adhesión a los estándares de gobernanza, ética y cumplimiento más altos, al mismo tiempo que se obtienen resultados excepcionales.



**CBRE Group, Inc., con sede central en Dallas, cotizada en la bolsa de Nueva York (NYSE) e 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 2020). Cuenta con más de 100.000 profesionales en más de 530 oficinas en todo el mundo (excluyendo filiales).**

Presentes en España desde 1973, CBRE<sup>1</sup> 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 empresa obtiene información local con el objetivo principal de alcanzar los resultados más beneficiosos y personalizados para nuestros clientes en el mercado nacional.

PAÍSES

64

OFICINAS

+530

<sup>1</sup> En relación con las sociedades objeto del informe nos remitimos a la Sección “Sobre este Informe” al final del documento.

## OFICINAS EN ESPAÑA

# 9



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, 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 del alquiler de los 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 permitan 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 12 millones de m<sup>2</sup> 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.



## Nuestras tres líneas de negocio transversales son

- **Transformación Digital:** lideramos la transformación digital del Real Estate. Asesoramos a nuestros clientes en el desarrollo de los mejores servicios y productos digitales para sus necesidades y cubrimos todas las fases del ciclo inmobiliario como garantía del éxito de sus proyectos.
- **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 más realizamos son: análisis urbanístico, análisis de la normativa técnica, gestión de licencias, redacción y tramitación de planes parciales, valoración del suelo y estudio de mercado sobre las posibilidades comerciales del suelo, entre otras.
- **ESG:** diseñamos e implantamos soluciones de ESG que acompañan a nuestros clientes en su viaje hacia una estrategia inmobiliaria que genera un impacto positivo en las personas y en el entorno. Asesoramos en la elaboración de planes integrales de ESG (de portfolios y/o edificios), realizamos estudios sobre el cumplimiento de la normativa de ESG local, nacional y europea, elaboramos estrategias de descarbonización de portfolios y/o activos, producimos due diligence de ESG, damos soporte para reportar en GRESB, EINF o SASBI, entre otros, realizamos certificaciones de sostenibilidad, bienestar y eficiencia energética, proponemos planes de medidas de ahorro energético, asesoramos sobre la instalación de sistemas de producción de energía fotovoltaica en los edificios, y realizamos consultorías de movilidad sostenible.

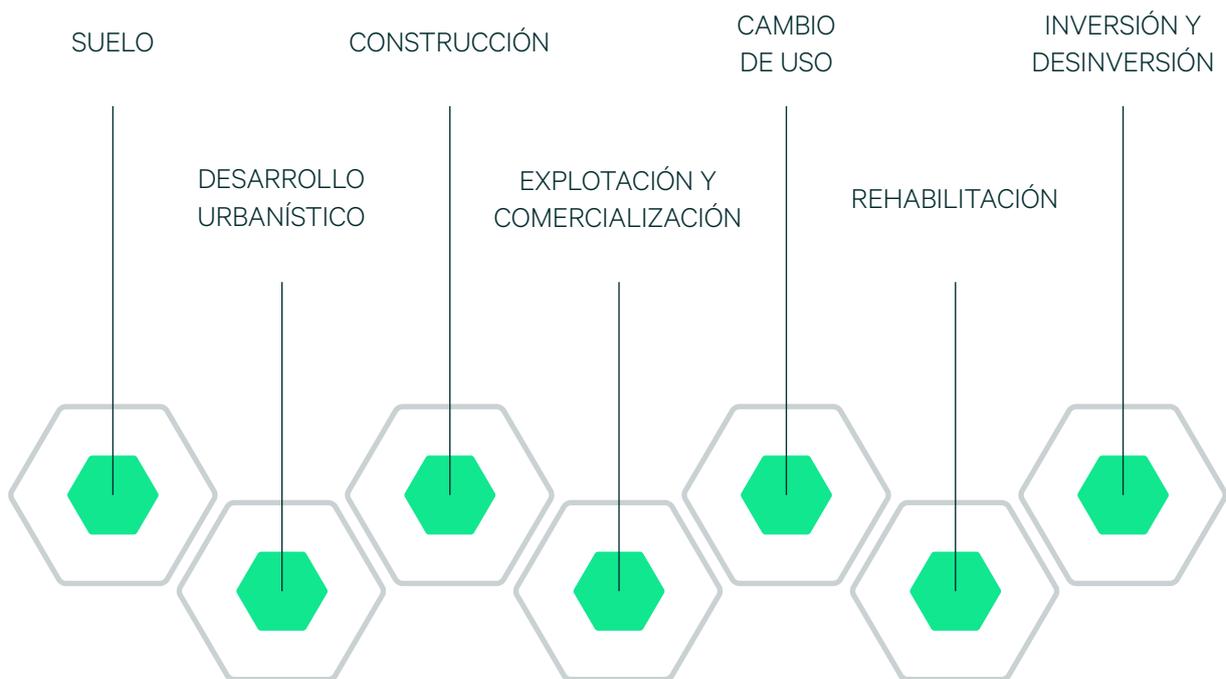
Estos servicios junto con las medidas adoptadas a nivel corporativo para reducir nuestra huella de carbono, nos posicionan en la dirección correcta para cumplir con el objetivo de ser neutrales en carbono en el año 2030.



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

Nuestro plan estratégico a tres años 2020-2022 está basado en las “3P: People, Properties and Places”. Analizamos las necesidades de las personas (people), sus comportamientos y aspiraciones para crear espacios (places) donde quieran estar, mediante la transformación de los edificios (properties). Este plan es desarrollado por todas las áreas de CBRE en función de la actividad que se realiza.

Además, estamos a la vanguardia en las últimas tendencias que están redibujando el sector inmobiliario y muestra de ello 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 traspasa fronteras y transforma la forma en la que compramos, trabajamos y vivimos (última milla, coliving, ESG, financiación de deuda, data centers, son sólo algunas de las más relevantes).



# Equipo directivo

La estructura de los Órganos de Gobierno de CBRE España está fundamentada en 5 órganos de Gobierno Corporativos:

## 1 Consejo

El Consejo 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, Enrique Martínez Laguna, Javier Kindelán, Íñigo Enrich, Mikel Marco-Gardoqui y Carlos Casado como secretario y Chief Operating Officer (COO).

## 2 Comisión Ejecutiva

Órgano de gobierno centrado en negocio (oportunidades, proyectos transversales, clientes) orientado al desarrollo de los diferentes productos y regiones en los que operamos y de las líneas de negocio y de los clientes estratégicos. Este órgano está formado por los integrantes del Consejo junto con Alberto Larrazábal (Industrial y Logística Senior Director), Gonzalo Senra (Retail Senior Director), Jorge Ruiz (Hoteles Senior Director), Pablo Callejo (Alternative Senior Director), Samuel Población (Residencial Senior Director), Bernardo Sesma (A&T Occupiers Senior Director), Carlos González (Strategic Consulting Senior Director), Fernando Fuente (Valoraciones & Tasaciones Senior Director), Javier Martínez (Project Management Senior Director), Miguel Fuster (IP Senior Director), Soledad López-Cerón (Property Management Senior Director), Eva Jodar (Sales Senior Director), Paloma Relinque (Oficina Madrid Senior Director), Xavier Güell (Oficina Barcelona Senior Director), Jose Ángel Sospedra (Oficina Valencia Senior Director), Rosa Madrid (Oficina Andalucía Senior Director), Juanjo López del Corral (Oficina Bilbao Senior Director), Carlos Casado (COO), Patricia García de Ponga (CFO / Head of ESG) y Teresa Grana (People Senior Director).

## 3 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.

## 4 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 y Juan José López del Corral.

## 5 Comité de Servicios Centrales

El Comité de Servicios Centrales se reúne mensualmente para revisar temas relacionados con Operaciones, Financiero y People, impulsando el desarrollo de estas áreas en sintonía con las necesidades de negocio de la compañía. Este comité está formado por Enrique Martínez Laguna, Carlos Casado, Patricia García de Ponga y Teresa Grana, con la participación del Consejo.

# CBRE en cifras

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



158,9 M

Importe neto  
cifra de negocio



865

Empleados



9,8 M

beneficio después  
de impuestos

## ÚLTIMOS PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS

### NIVEL GLOBAL

- **FORTUNE**  
Empresa Fortune 500 desde 2008. #121 en 2021.
- **FORTUNE MOST ADMIRED COMPANY**  
Incluida en el ranking de las empresas más admiradas durante 9 años. Primera empresa del sector Real Estate en 2021.
- **IAOP**  
Destacada por IAOP entre los principales proveedores de Outsourcing durante 15 años seguidos.
- **ETHISPHERE**  
Nombrada "World's Most Ethical Company" durante 8 años seguidos
- **EUROMONEY**  
Asesor inmobiliario mundial del año por noveno año consecutivo.
- **DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX**  
Incluida en el Dow Jones Sustainability Index World Index por segundo año consecutivo.
- **ENERGY STAR**  
U.S. EPA ENERGY STAR durante 14 años consecutivos.
- **CORPORATE EQUALITY INDEX**  
Hemos recibido una puntuación perfecta por 8º año consecutivo en Human Rights Campaign Foundation's 2018 Corporate Equality Index.
- **Empresa FTSE4GOOD**  
Siete años consecutivos.
- **FORBES**  
Top company for diversity, women and new graduates.
- **BLOOMBERG**  
Named to 2021 Gender-Equality Index.
- **Human Rights Campaign**  
"Best place to work for LGBTQ Equality".
- **LIPSEY**  
Incluida en el ranking "Top Real Estate brand" durante 20 años seguidos.

## ESPAÑA

- **Best Workplace to Work España**

Incluida en el ranking Best Workplaces España 2017 y 2019<sup>2</sup> como 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 distintivo 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 de Madrid 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.

<sup>2</sup> El 2019 fue el último ejercicio en el que nos presentamos a estos reconocimientos.

# 2 Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible

Desde CBRE 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 la consecución de los mismos.

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Por ello, desarrollamos nuestra estrategia de Responsabilidad Social Corporativa basándonos en los objetivos de desarrollo sostenibles (ODS). A través de nuestro plan estratégico de RSC 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 en base a nuestra actividad y desempeño, en la que hemos obtenido en estos cinco objetivos prioritarios en los que hemos centrado nuestra estrategia de RSC.





## 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 en enfermedades.

La iniciativa Workwell es un buen ejemplo de ello. Formada por un equipo heterogéneo de personas que ha estado trabajando en el análisis del ambiente laboral y el diseño e implementación de planes de mejora para incrementar el nivel de bienestar de las personas que trabajan en CBRE, tanto a nivel físico como psicológico.

Durante el 2021 se han llevado a cabo iniciativas de salud relacionadas con la pandemia provocada por la COVID-19, las cuales están detalladas en la parte de Seguridad y Salud. Entre ellas cabe destacar el apoyo médico y psicológico gratuito a disposición de empleados.



## 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 que nombramos en la página 17. 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 2021 seguimos teniendo un 2% de personas discapacitadas, tanto psíquicas como físicas. Estas personas 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 (página 32).

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.

A través de esta línea de actuación de ámbito transversal estamos firmando protocolos de colaboración público-privados en ciudades para diseñar planes de desarrollo económicos y sociales sostenibles. Como ejemplos están los firmados con los Ayuntamientos de Málaga y Tres Cantos donde a través de procesos de participación de las distintas entidades y personalidades públicas, privadas e instituciones se identifican las fortalezas y desafíos que presenta el territorio y se diseñan planes de ciudad que den respuesta a las prioridades identificadas.

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 más de 100 personas se animaron a realizar reforestación en distintas zonas de España y limpiezas de playas.

Adicionalmente, este año se ha colaborado con “Re-planta Madrid”, una iniciativa ideada e impulsada desde CBRE que se ha llevado a cabo junto con Madrid Futuro y otras empresas privadas para reparar los daños causados por la borrasca Filomena en Madrid a través de la plantación de 10.000 árboles. Muchos empleados que donaron dinero para este motivo tuvieron la oportunidad de plantar un árbol.

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



En 2021 las aportaciones a las diferentes causas sociales fueron:

<b>BUDGET RSC</b>	
Re-Planta Madrid	15.000 €
Cruz Roja Juguetes	2.000 €
Cabildo de La Palma	2.410 €
Fundación World Vision International	5.000 €
Fundación ANESVAD	300 €
AECC	300 €

<b>MI PROYECTO SOLIDARIO</b>	
TEAcercamos al Autismo	1.000 €
Patas por el autismo	1.000 €
Liderando el cambio	1.000 €
Todos Adelante	1.000 €
Construyendo PueMtes	1.000 €
Menudos Corazones	3.000 €
Fundación Caico	4.000 €
MAMA Y Deseo de ser madre	4.000 €

Algunas de estas ayudas tienen impacto en la sociedad y generación de empleo, como por ejemplo Liderando el cambio; un proyecto para que los jóvenes puedan estudiar en la universidad o encontrar su primer empleo.

Y, por otro lado, a través de la iniciativa de “huertos urbanos” con la Fundación Juan XXIII aportamos empleo a personas con discapacidad, mientras ayudamos a nuestros clientes a crear entornos más sostenibles.



## Riesgos ambientales

---

Dentro del marco del SGA (Sistema de 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.

En base al 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 medioambiental<sup>3</sup>

---

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 y 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 borrar el papel sucio, revisar bien el documento en pantalla antes de imprimir), (iv) materia 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.

<sup>3</sup> La información ambiental derivada de nuestras oficinas se refiere a Madrid, Barcelona y Valencia.



Por último, dicho documento contiene una serie de principios e iniciativas que consideramos a la hora de diseñar, construir y usar los edificios y es que 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.



## 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 2021.

<b>Consumo Madrid, Barcelona y Valencia</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Agua m<sup>3</sup></b>	1.247	1.273	1.384
<b>Tóner Unidades</b>	95 <sup>4</sup>	43	381
<b>Papel Cajas</b>	153	204	534

Cabe destacar que todo el suministro de agua procede de la red pública de la localidad en la que se sitúa nuestra actividad. Del resto de oficinas no disponemos de datos de algún suministro puntual bien porque están incluidos en contratos de arrendamiento o servicios o porque no podemos recopilarlos por alguna complejidad operativa. 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. El consumo de agua de 2021 ha sido muy similar al de 2020. Los titulares del contrato de suministro de agua son los propietarios de los edificios que nos facturan atendiendo a este coeficiente de ocupación.

<sup>4</sup> El dato de consumo de tóner de 2021 se refiere a todas las oficinas de España.



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

- a. **Hemos tenido una disminución de consumo de papel de un 25%.** Estas reducciones drásticas se deben a que el fenómeno del teletrabajo, aunque se ha reducido en 2021 con respecto a 2020, ha traído cambios en la dinámica de una mayor digitalización de documentos y transacciones y menor uso de papel.
- b. **Se han consumido 95 unidades de tóner,** el incremento en la cuantía de tóners se debe a que estamos considerando los tóners pedidos en todas nuestras oficinas de España (frente al dato del año pasado que sólo incluía las oficinas de Madrid, Barcelona y Valencia).
- c. **Se ha continuado adquiriendo productos sostenibles y se retiraron todos los vasos de papel de los coffee points,** sustituyéndolos por botellas individuales reutilizables que se han entregado a todos los empleados. De forma excepcional y residual, se facilitan vasos compostables expedidos individualmente en una de las máquinas de vending de la compañía.

Nos gustaría destacar la iniciativa de Economía Circular desarrollada por el equipo de Sostenibilidad junto a la Fundación Juan XXIII Roncalli para el diseño y la implantación de Huertos Urbanos en los activos. Se trata de una iniciativa que además de facilitar el acceso a la agricultura urbana permite integrar a personas con discapacidad procedentes de la Fundación. Todos los recursos (semillas, agua, residuos y productos) se tratan con conceptos de economía circular haciendo que formen parte de la cadena de valor.

## Prevención y gestión de residuos

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

- a. Aquellos derivados del **uso de nuestras oficinas**<sup>5</sup>: 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. No hemos solicitado recogidas de tóners ni de RAEEs (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos) este año al no generar los suficientes residuos para rellenar los contenedores que tenemos en las oficinas. Se han reducido las recogidas de papel porque se ha reducido el uso de papel en general.

	2021	2020	2019	2018
<b>Papel (kg)</b>	1.297	4.070	10.657	7.009
<b>Pilas(kg)</b>	En proceso <sup>6</sup>	-	20	14
<b>Tóner(kg)</b>	En proceso <sup>7</sup>	46,65	218	187
<b>RAEEs (unidades)</b>	En proceso <sup>8</sup>	33	50	47

- b. 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:

	2021	2020	2019	2018
<b>Contenedores de escombros (unidades)</b>	420	550	820	710
<b>Escombros generados (m<sup>3</sup>)</b>	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.

<sup>5</sup> Los datos que se presentan en la tabla son de la oficina de Madrid, Barcelona y Valencia.

<sup>6</sup> Este año no se ha generado volumen suficiente de residuos que permita contabilizarlo.

<sup>7</sup> Este año no se ha generado volumen suficiente de residuos que permita contabilizarlo.

<sup>8</sup> Este año no se ha generado volumen suficiente de residuos que permita contabilizarlo.

## Cambio Climático

CBRE se ha comprometido mundialmente a ser neutral en emisiones de CO<sub>2</sub> 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.

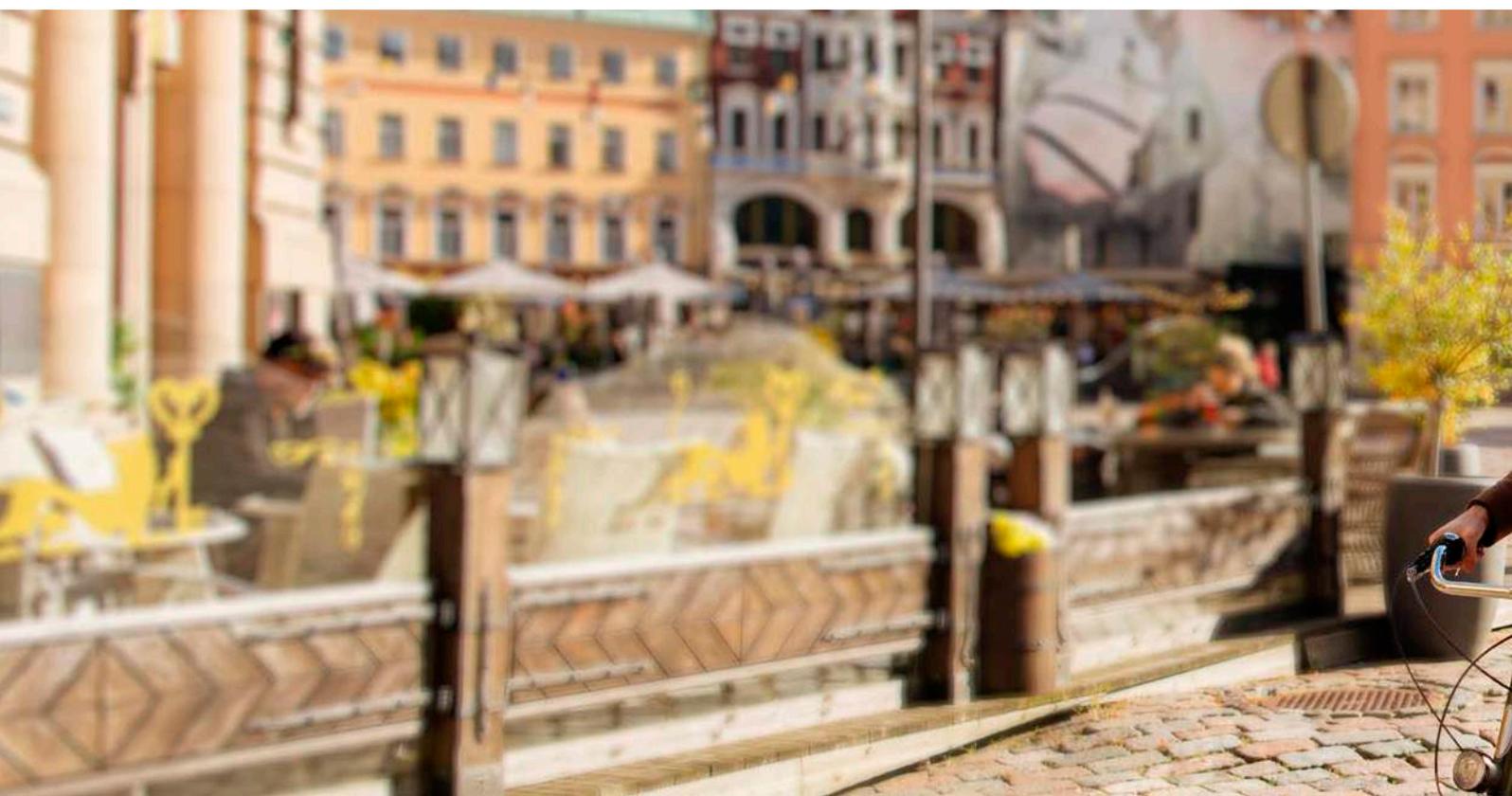
De la misma manera ha establecido como objetivo al 2035 la reducción del 68 % las emisiones de GEI (Gases Efecto Invernadero) (alcance 1 y 2) respecto a las emitidas en 2019. Igualmente, se ha adoptado el compromiso de transformación de flota de vehículos a recargables para el 2025.

Desde CBRE buscamos reducir nuestras emisiones de CO<sub>2</sub> 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. En 2021, consumimos en nuestras oficinas de Madrid y Barcelona es 346.074 kWh de electricidad con origen 100 % renovable, un 7% más que el año anterior donde el consumo fue de 323.316 kWh. Este incremento es un aumento en valor absoluto pero en realidad se corresponde con un incremento del trabajo presencial en la oficina frente al teletrabajo.

En la oficina de Valencia la energía eléctrica contratada es de origen mixto (aproximadamente 40% renovable). El consumo eléctrico de esta oficina de 2021 fue 46.352 kWh. En nuestra oficina de Sevilla hemos monitorizado el consumo en 2021 por primera vez consumiendo 4.914 kWh. Respecto del resto de oficinas, no se dispone del desglose de los datos de consumo específicos, ya que son abonados directamente por los propietarios de los activos.

CBRE es una empresa multinacional, factor que propicia que nuestros empleados tengan que viajar frecuentemente. 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 contabilizado a través del registro de la agencia de viajes:

ton CO <sub>2</sub> España	Emisiones derivadas de los viajes de negocio	
	2020	2021
<b>Flota de vehículos alquilada</b>	N/A	13
<b>Transporte Aéreo</b>	98,7	66,2
<b>Transporte Tren</b>	16,4	13,82
<b>TOTAL</b>	115,1	93,02



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

En el caso de la flota de coches las emisiones de CO2 son las que tiene el coche 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 13 tn en el informe de renting de nuestro proveedor habitual. En cuanto al cálculo de CO2 en vuelos, se calcula en función del número de millas del vuelo. La mayor emisión de CO2 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 usamos es esta:

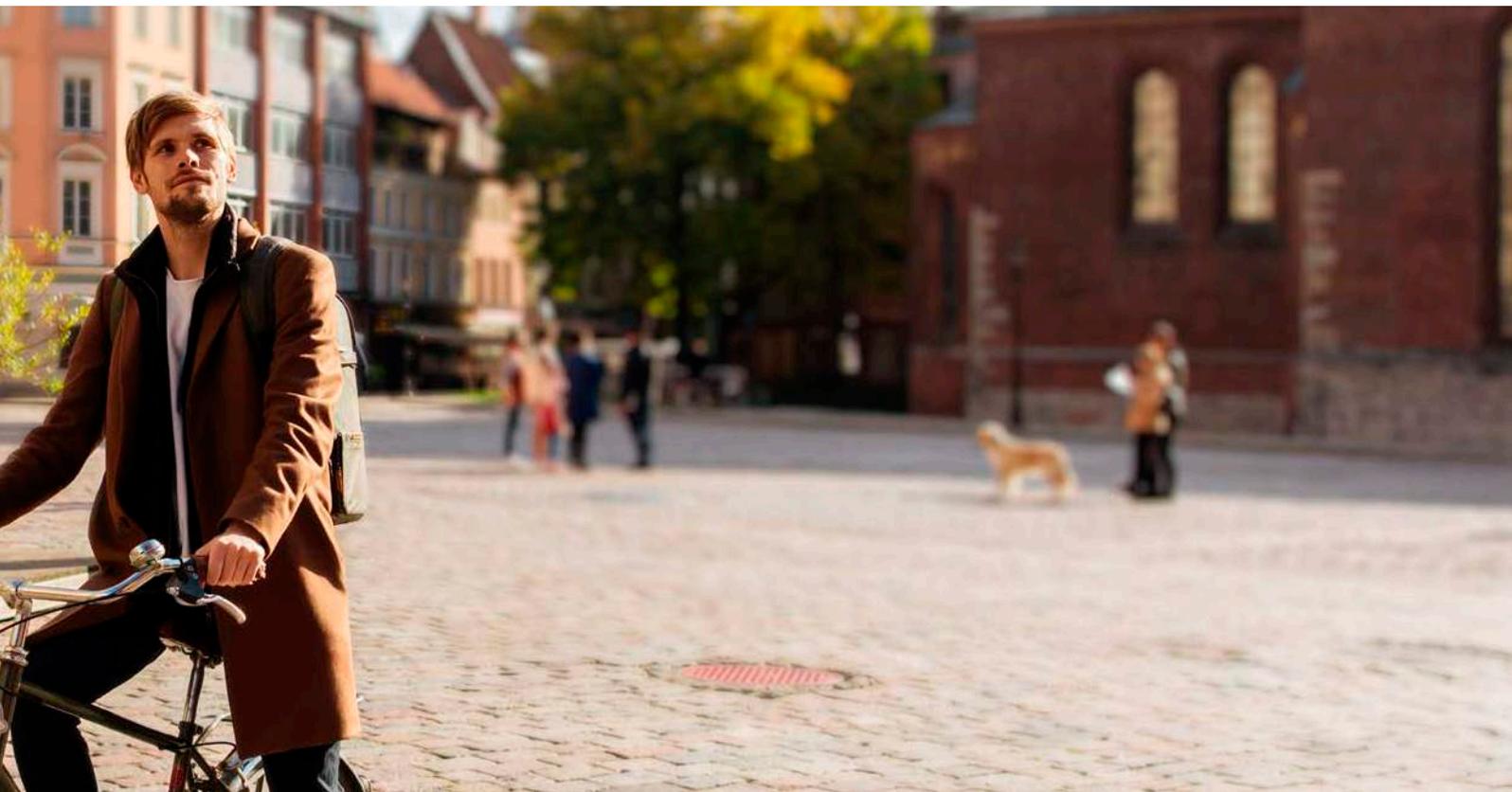
$$=SI(C2<1865;C2*1,609344*0,15;C2*1,609344*0,11)$$

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.

En 2021 las medidas que se han implementado para la reducción del consumo energético y de las emisiones han sido:

- a. fomentar la contratación de vehículos eléctricos e híbridos en la flota alquilada. El 15% de nuestra flota es electrificada, la estrategia en este sentido es que este porcentaje se vaya incrementando año a año en al menos un 5%.
- b. reducir el volumen de viajes de empresa fomentando las reuniones virtuales.

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



## Valor económico directo generado y distribuido

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

	2021	2020
<b>Valor económico retenido</b>	10.982.228 €	5.341.837 €
<b>Valor económico directo generado</b>	158.905.329 €	139.534.646 €
Ventas y otros ingresos de explotación	158.905.329 €	139.534.646 €
Ingresos financieros		
Resultados por enajenación de inmovilizado		
<b>Valor económico distribuido</b>	147.923.101 €	134.192.809 €
Coste de ventas		
Otros gastos derivados de la actividad	74.804.005 €	66.508.762 €
Gastos de personal	69.143.805 €	65.310.911 €
Gastos financieros	77.815 €	84.092 €
Impuestos y tributos	3.897.476 €	2.289.044 €

**Información fiscal:** durante el ejercicio 2021 se ha aportado 3.377.618 euros en concepto de impuestos sobre beneficios y durante el ejercicio la sociedad no ha recibido subvenciones públicas.



# Nuestros grupos de interés y los 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, sin importar que sean **trabajadores, proveedores, sociedades** u otros agentes. También ponemos a su disposición nuestros perfiles de redes sociales.



Contamos 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 en nuestra web de *Investors Relation*, en el cual la compañía a nivel Global les atiende.

CBRE tiene el objetivo de promover una comunicación cercana con todos los grupos de interés, fomentando una comunicación sincera y abierta contribuyendo a que todas las personas que trabajan en CBRE puedan expresar su opinión y recibir la información que necesita 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. 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 los que se producen cambios 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.



- **Inspira:** 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.



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



- **Buzón de Sugerencias:** las personas de CBRE disponen de buzones físicos en donde poder dejar sus opiniones de manera anónima, con la certeza absoluta de que será leído y tratado con la máxima diligencia.



- **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.



- **Engagement Survey:** se trata de un ejercicio transparente y decidido de escucha. Es, sin lugar a dudas, 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. Los resultados 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 (2021) fueron diversidad e inclusión, ética y cumplimiento normativo, orientación al cliente y seguridad

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. Las áreas más valoradas en la última encuesta realizada en 2021 fueron diversidad e inclusión, ética y cumplimiento normativo, orientación al cliente y seguridad.

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.
- Con el objetivo de mejorar el compromiso de los empleados, se han implantado acciones como el Reto CBRE, el día del voluntariado y jornadas de team building o el programa People First.
- Para mejorar la colaboración se han puesto en marcha diferentes Masterclass, así como la iniciativa ONA (Organization Network Analysis).
- Health & Safety: Semana de la seguridad y salud para poner en valor estos aspectos de nuestro día a día.
- Formación específica de orientación al cliente para departamentos específicos.

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 los 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 establecidos se realiza en diciembre.

Otro de los canales de comunicación existentes son las **evaluaciones 360°** comentadas anteriormente, en las que el manager es evaluado por su jefe, 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.

## 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 tecnológica.

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. Para el 2025, el 100% de la energía utilizada en nuestras oficinas corporativas será renovable.

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 CO<sub>2</sub> 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 300 profesionales dedicados a prestar consultoría de Energía & Sostenibilidad alrededor del mundo, lo que nos aporta una visión global del impacto de la sostenibilidad en el mercado. Con esta visión nos esforzamos por incluir la sostenibilidad con un alcance que cubre todo el ciclo inmobiliario. Entre nuestros servicios de consultoría de ESG destacan:

- Asesoramiento en la **elaboración de Planes estratégicos** de sostenibilidad.
- Asesoramiento en **certificaciones de sostenibilidad y eficiencia energética**.
- Asesoramiento en el **diseño e implantación de medidas de ahorro** (ahorro energético, reducción de la huella de carbono, reducción de costes de mantenimiento).
- Consultoría de **movilidad sostenible** para diversos proyectos donde los nuevos contextos de electrificación de la movilidad junto con la disponibilidad de nuevas plataformas y servicios de movilidad sostenible han abierto unas posibilidades nuevas en el uso modal del transporte.

Asimismo, colaboramos con nuestros clientes en el asesoramiento **de certificaciones de edificación sostenible (certificación BREEAM, LEED)** y certificaciones de **eficiencia energética**.

Por otro lado, cuando gestionamos activos propiedad de nuestros clientes trabajamos en aplicar nuestro plan de sostenibilidad y **fomentar en nuestros clientes la obtención de las certificaciones ISO 14001, ISO 50001 o BREEAM**. Adicionalmente, en los centros comerciales que gestionamos promovemos actividades de sensibilización ambiental como la Hora del Planeta, donde se apagan las luces durante 1 hora.

Las siguientes cifras muestran el volumen de proyectos que hemos llevado a cabo hasta el momento

+50

Certificaciones

86%

ORO o PLATINO

480.000

Certificaciones

15

Proyectos internacionales

## RESPECTO 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.

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.

## 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. Por ello, en 2017 CBRE obtuvo la primera certificación WELL que se otorgó en España para nuestras propias oficinas.

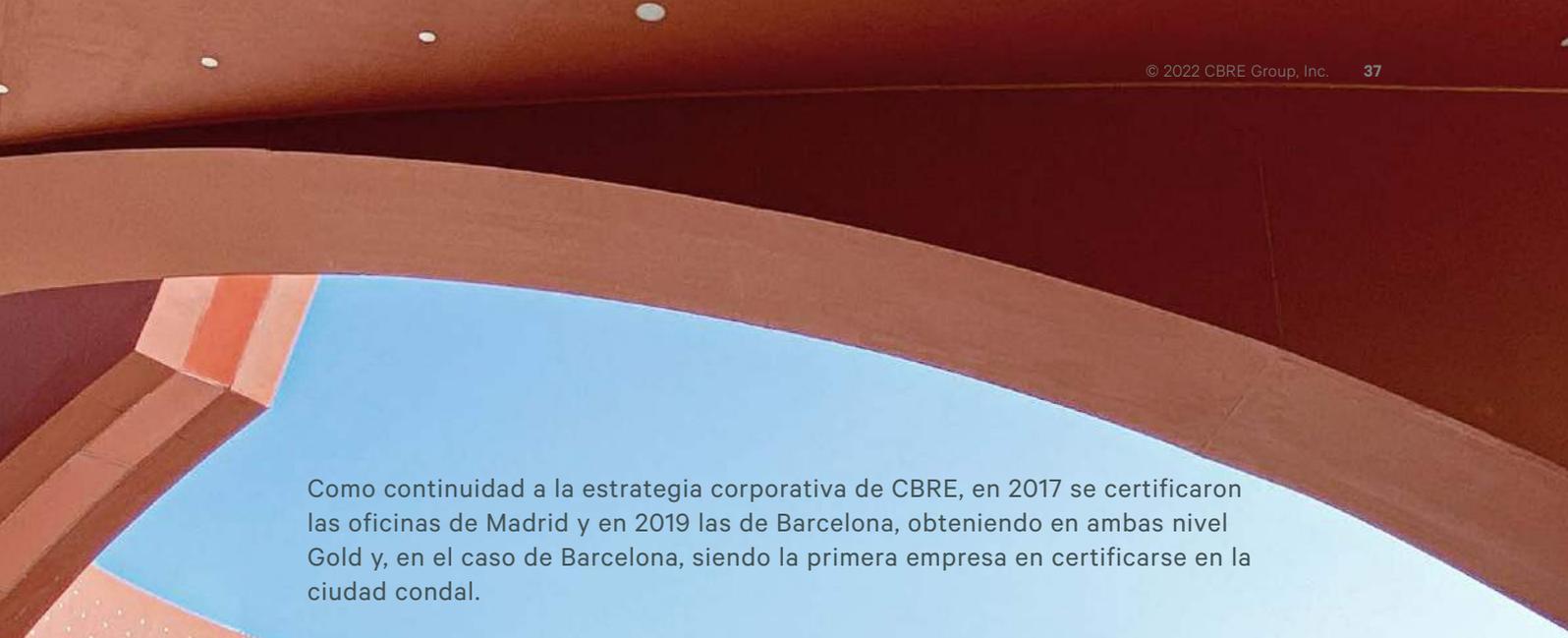
Asimismo, a raíz de este hito, la compañía decidió crear el servicio de asesoramiento a clientes para la obtención del certificado WELL y para el desarrollo de planes estratégicos de entornos saludables.

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 2021 CBRE asesoró en materia de bienestar a 21 compañías. Asimismo, se obtuvo la certificación WELL para 9 propietarios y 7 ocupantes. De estos certificados cabe destacar el proyecto de CBRE Milán, obteniendo la certificación Gold, lo que demuestra que CBRE España es referencia para sus homólogos de EMEA. Además, también estamos gestionando la certificación WELL de las oficinas en Lisboa y Viena, donde se espera obtener el distintivo en 2022.





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

Como se avanzaba en la página anterior, 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 2021 se ha desarrollado una nueva línea orientada a fomentar la salud en los espacios, destacando la consultoría Be Well Feel Safe para un portfolio de edificios de una gran compañía, en el que se ha demostrado que los espacios son seguros de acuerdo con una auditoría de higiene y ventilación. Además, se está gestionando el sello WELL Health Safety Rating para las oficinas de CBRE en Madrid y Barcelona.

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

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

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 2021 hemos sido incluidos por octavo 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 Estándares de Conducta Corporativa (SOBC por sus siglas en inglés "*Standards of Business Conduct*") que actúan como eje principal para el establecimiento de todas las políticas de nuestra empresa. 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 para 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, 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 Código de Conducta de Proveedores.

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 responsable de Compliance para realizar el seguimiento del asunto. Según la importancia y naturaleza de la denuncia, se puede desarrollar una investigación donde analizaremos el asunto y, en caso de que proceda, se aplican acciones correctivas.

En 2021 no se han recibido a través de CBRE Ethics HelpLine denuncias asociadas con el incumplimiento de nuestros estándares de conducta.

## Cumplimiento penal

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.



## 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 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 anualmente 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. 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. 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.

Analizamos nuestras actividades para detectar potenciales riesgos y desarrollamos políticas y procedimientos necesarios para mitigarlos y los integramos en nuestra cultura corporativa. Estas conclusiones se han elevado a CBRE Global, donde se consolidan todos los riesgos identificados en una única matriz a nivel mundial. Cabe destacar que en 2021 no se han identificado riesgos de vulneración 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, esperamos que todos nuestros proveedores se adhieran 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.

## 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 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 2021 para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2020 y el 31 de marzo de 2021.

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, la **atracción desarrollo y compromiso del 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. 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.

## Nuestro equipo

---

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”*.

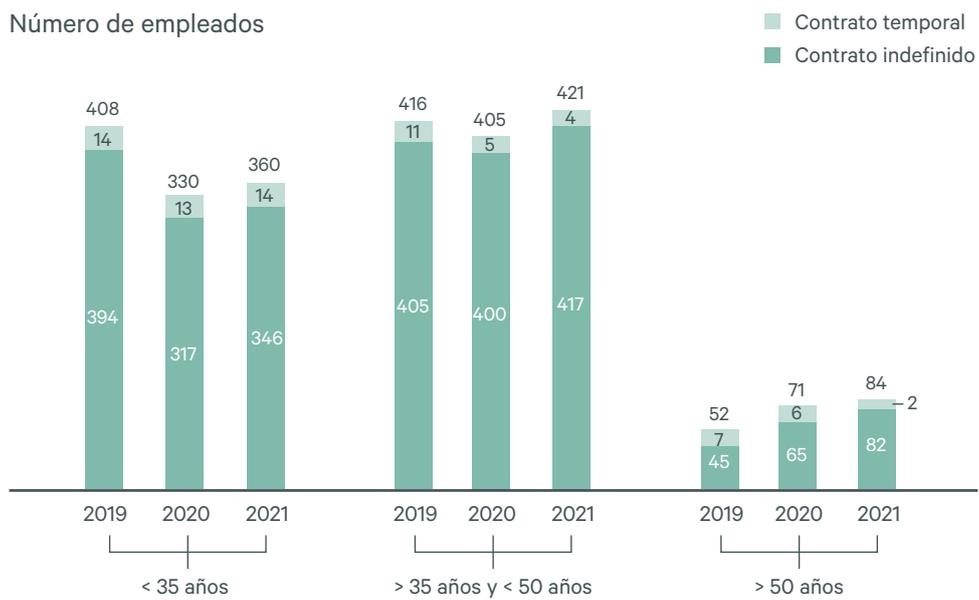
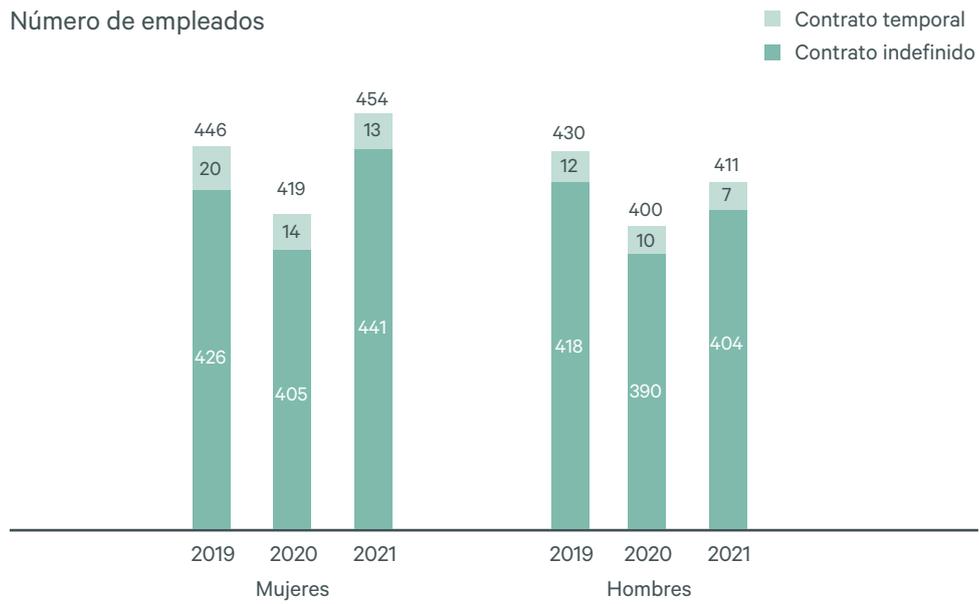
El plan dispone de varios programas de atracción de talento a través de diversos canales como portales de empleo, headhunters o foros de empleo de universidades y escuelas de negocio. El fin de nuestros planes de captación de talento consiste en seleccionar a los mejores candidatos que se alineen con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

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 2021** contamos con un total de **865 empleados, siendo el 52,4% mujeres**. A continuación, desglosamos la plantilla según diversos criterios. Estos desgloses excluyen colaboradores externos:



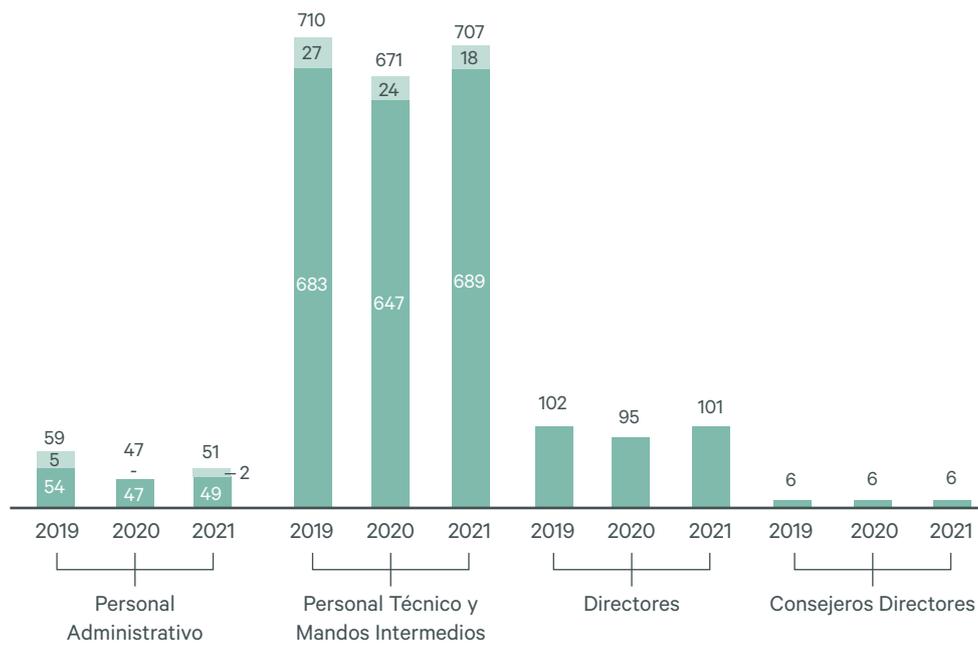
## Empleados por tipo de contrato





### Número de empleados

- Contrato temporal
- Contrato indefinido



## Empleados por tipo de jornada

Número de empleados

■ Jornada parcial  
■ Jornada completa



Promedio anual de contratos 2021	Hombres	Mujeres	TOTAL
Indefinido	395	426	821
Temporal	7	17	24

Promedio anual de contratos 2020	Hombres	Mujeres	TOTAL
Indefinido	410	423	833
Temporal	11	13	24

Promedio anual de contratos 2019	Hombres	Mujeres	TOTAL
Indefinido	405	404	809
Temporal	14	27	41

Promedio por categoría 2021	Indefinido	Temporal
Consejero director	6	-
Directores	99	-
Personal técnico	667	22
Personal administración	49	2

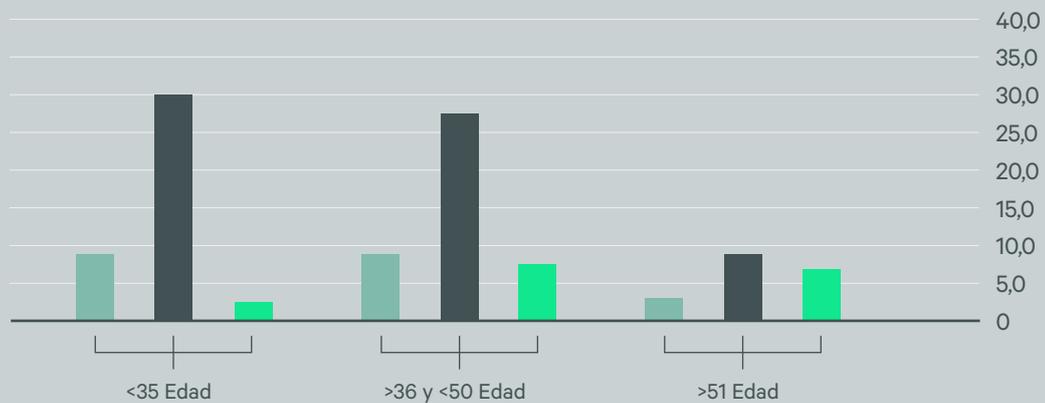
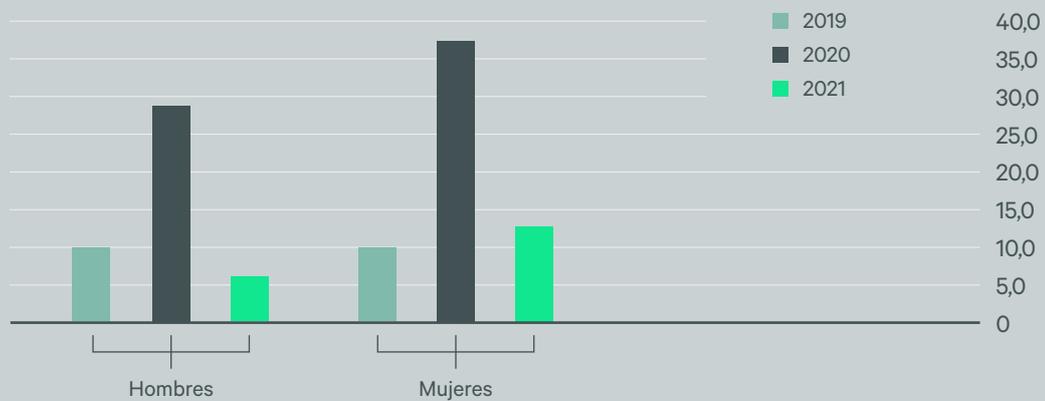
Promedio por categoría 2020	Indefinido	Temporal
Consejero director	6	-
Directores	98	-
Personal técnico	680	22
Personal administración	48	2

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



## Número de bajas voluntarias y despidos en 2021

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 2021 la rotación de las salidas sobre la plantilla representó un 11% en el caso de las bajas voluntarias y un 3% en las bajas obligatorias.



## 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 visión de aprendizaje 70-20-10 que sugiere que el desarrollo del talento ocurre mediante tres actividades clave: 70% en el puesto de trabajo (aprender haciendo), 20% a través de coaching y la retroalimentación directa de un jefe, mentor o compañero y un 10% de formación adicional para mejorar habilidades o aumentar la experiencia.

Tenemos una herramienta, 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 2021 las horas de formación que recibieron nuestros empleados fueron 11.020 horas, siendo de 9.280 horas en 2020.

+11.000

horas formativas  
en 2021

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

El **feedback 360** es un método que CBRE implementa en su proceso de evaluación del desempeño. 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. En 2021, el programa 360° contó con 100 participantes.

Por otro lado, CBRE 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 la edición del programa Junior Mentoring Program correspondiente al curso 2021-2022 se duplicó el número de participantes (12) con respecto a la edición anterior 2020-2021 (6).

Del mismo modo, tras la experiencia con los programas de mentoring para las categorías junior, se ha desarrollado un programa similar para los perfiles con más antigüedad en la empresa a través de **Senior Mentoring Program**. El objetivo de este programa es transmitir la visión, misión y valores de CBRE a los líderes de la compañía. Este año el programa cuenta con 34 participantes.

Por otro lado, se ha lanzado el **Property Management Mentoring Program**, programa que promueve el desarrollo de nuestros profesionales, en este caso del área de Property Management integrado por más de 400 personas, de las cuales 25 han participado en el programa.

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.

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 15 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
- Accelerate Program
- People Manager Excellence Program

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 ofrece apoyo para el desarrollo profesional.

Por último, durante los dos años de pandemia, se ha aportado mucha formación a distancia, siempre intentando velar por el desarrollo y el cuidado de nuestro empleado. Dado el éxito de la iniciativa “conociendo CBRE” se han creado una serie de formaciones “Masterclass” a distancia con más de 15 formaciones de todas las áreas de la compañía.

Asimismo, se ha realizado formación online en cuidado y bienestar del empleado, creando un toolkit específico para ello. Al mismo tiempo desde CBRE hemos subvencionado cursos de formación de algunos de nuestros 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.

Euros (€) (2021)	Personal administrativo	Personal técnico y mandos intermedios	Directores
Remuneración media*	26.766	39.442	94.848

Euros (€) (2020)	Personal administrativo	Personal técnico y mandos intermedios	Directores
Remuneración media	25.265	37.014	88.322

Euros (€) (2019)	Personal administrativo	Personal técnico y mandos intermedios	Directores
Remuneración media	25.138	36.088	91.123

Euros (€) (2018)	Personal administrativo	Personal técnico y mandos intermedios	Directores
Remuneración media	23.700	35.716	89.320

\* Se refiere a remuneraciones fijas.

En lo relativo a la edad, el personal de menos de 35 años percibe una remuneración media anual de 32.915,36 euros y los mayores de 35 de 53.885,15 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 9% a favor de los hombres en algunas posiciones, invirtiéndose a un 11% 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.

Categorías	Mujeres	Hombres
<b>Directivos</b>	82.418	91.250
<b>Técnicos y mandos intermedios</b>	35.221	39.021
<b>Administrativos</b>	24.361	19.852

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 33% por encima del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).**

Euros (€) (2021)	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
<b>España</b>	18.000	13.510	33%

Euros (€) (2020)	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
<b>España</b>	18.000	13.300	35%

Euros (€) (2019)	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
<b>España</b>	18.000	12.600	43%

Euros (€) (2018)	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
<b>España</b>	18.000	10.303	43%

## Diversidad e igualdad de oportunidades

---

En 2020 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. Durante todo el 2020 y 2021 se 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 2020 y el 2021 se ha revisado todo lo relacionado con materia de promoción, se han realizado auditorías de los job description de selección y se han realizado dos formaciones obligatorias en materia de igualdad y sesgos inconscientes.



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, sino en cuanto 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.

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 concientiza de las buenas prácticas de actuación de 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.



## Accesibilidad

Desarrollamos nuestra actividad en España en oficinas alquiladas. No obstante, nos aseguramos de que todas ellas cumplen con la normativa aplicable sobre condiciones básicas de accesibilidad de las personas con discapacidad.

De la misma manera, cuando nuestros proyectistas diseñan un nuevo espacio o edificio, lo hacen siempre conforme a la legislación aplicable en esta materia.

### CONCILIACIÓN Y BIENESTAR DE NUESTROS EMPLEADOS

En los últimos años la compañía se ha tenido que seguir adaptando a la nueva situación producida por la crisis de la COVID-19. Para respetar una asistencia segura a las oficinas se han ajustado los aforos para asegurar la distancia de seguridad y para ello se ha combinado la asistencia a las oficinas con el trabajo remoto. Se ha mantenido el servicio psicológico y telemedicina tanto para los empleados como para sus familias, ofreciéndoles formaciones para su bienestar, como por ejemplo clases de yoga y mindfulness gratuitas, resiliencia, gestión de equipos a distancia o nutrición, entre otras.

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.

Actualmente los empleados vienen a la oficina previa reserva de puesto a través de la app Host (aplicación de servicios digitales). Se está empezando a trabajar en el futuro modelo de asistencia a oficina cuando la crisis sanitaria de la COVID-19 finalice.

En CBRE valoramos los beneficios que para el empleado y para la empresa 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:

<b>Número total de empleados</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Con derecho a permiso parental</b>	29	24
<b>Disfrutado del permiso parental</b>	29	24
<b>Regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental</b>	29	24
<b>Regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo</b>	29	24
<b>Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental</b>	100%	100%

## Desconexión laboral

En general, contamos con una jornada flexible, siempre teniendo en cuenta que hay que cubrir dos franjas por necesidad de servicio al cliente interno y externo: de 9:30 a 13:30 y de 16:00 a 18:00 horas. Todo esto está contemplado en el manual de “Mi primer día” que recibe el empleado con información de utilidad relativa a la empresa en el momento de su incorporación.



Asimismo, desde CBRE fomentamos la aplicación de estas buenas prácticas:

## 1. FLEXIBILIDAD HORARIA

Apoyamos el horario flexible para adaptarnos a las necesidades de todos.

Los departamentos se organizan en base a los criterios de eficiencia y productividad para dar siempre un buen servicio al cliente externo y/o interno.

Se respetuoso con los horarios de los demás, no des por hecho que la gente debe realizar tu mismo horario.

## 2. DESCONEXIÓN DIGITAL

Intenta no enviar correos fuera de horario laboral ni los fines de semana.

Si los envías, no esperes respuesta por parte del destinatario.

## 3. LUGAR DE TRABAJO

Apoyamos el trabajo en remoto como medida de conciliación, eficiencia y productividad. Al mismo tiempo que consideramos importante las relaciones interpersonales entre nosotros y también con los clientes en la oficina y fuera de ella.

Para el correcto funcionamiento del departamento, solicita la aprobación de tu manager e informa a tu equipo con 24 horas de antelación.

## 4. ESPACIOS DE LA OFICINA

En CBRE trabajamos en espacios abiertos donde no existen sitios fijos. De esta manera fomentamos el desarrollo y el conocimiento del negocio interno.

El espacio está diseñado para responder a unas necesidades de trabajo, utilízalo en base a ellas.

Se respetuoso con tus compañeros, evita reservar sitios y sentarte todos los días en el mismo lugar.

Libera el espacio si te vas a ausentar más de dos horas, hay personas que lo pueden necesitar.

Se responsable con el uso del espacio común (salas, comedor). Echa un vistazo a la formación de NWOW\* para verlo más en detalle.

## 5. REUNIONES

Haz reuniones SOLO si son necesarias. Evita cancelarlas con poco tiempo ya que puede afectar a la organización de los demás.

Se puntual y acude a ella preparado para ser eficiente y productivo.

Termina a la hora indicada.

Y siempre ten en cuenta que los demás pueden hacer un horario distinto, siempre pregunta, no des por hecho disponibilidades como a primera hora, mediodía y a partir de las 18h.

## 6. DRESSCODE

Los viernes durante el año y entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, el business casual es la etiqueta fijada en nuestra dress code. Siempre teniendo en cuenta los DO's y los DON`Ts establecidos.

El resto del año, la ropa formal para mujeres y el traje para hombres es la etiqueta fijada, no siendo obligatorio el uso de corbata.

Confiamos en el sentido común de todos y la adaptación a la cultura de la empresa dentro de un dress code formal flexible.

\* New Ways of Working

## Seguridad y Salud



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 por:

- 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 en diferentes acreditaciones y certificaciones como la ISO 45001 que disponemos en nuestras oficinas de Madrid, Barcelona, Valencia y Palma de Mallorca.

Como resultado a estas iniciativas el número total de días de **absentismo** durante el ejercicio 2021 fue:

	2019	2020	2021
<b>Días por Contingencia Común</b>	4.845	4.591	4.318
<b>Días por Contingencia Profesional</b>	192	268	299



A continuación, se muestran los **accidentes de trabajo del Grupo en 2021**, en particular su frecuencia y gravedad desagregada por sexo. En 2021 no han existido casos de enfermedades profesionales<sup>9</sup>.

	2019		2020		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Índice de frecuencia</b>	3,7	2,5	1,4	-	2,7	2,5
<b>Índice de gravedad</b>	0,1	0,1	0,02	-	0,3	-
<b>Enfermedades profesionales</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Número de fallecimientos</b>	-	-	-	-	-	-

<sup>9</sup> Datos proporcionados por la Mutua de accidentes:

- Accidentes con baja 2021: mujeres: 2, hombres: 2
- Índice de Frecuencia: (nº de accidentes con baja/nº horas trabajadas) x 1.000.000.
- Índice de Gravedad: (Jornadas perdidas/nº de horas trabajadas\*) x 1.000. \*Horas teóricas.
- Cálculo realizado sobre horas teóricas

## MEDIDAS ADOPTADAS EN RELACIÓN CON LA COVID-19 DURANTE EL 2021

Durante 2021 CBRE ha continuado con las medidas implementadas durante el 2020 para garantizar la salud y el bienestar de todos los empleados, adaptándose a los cambios que ha conllevado la gestión de la pandemia.

La COVID-19 todavía sigue siendo protagonista de nuestro día a día por lo que CBRE sigue trabajando de manera constante para adaptarse y prepararse a todos sus efectos sobre nuestros empleados. En todo momento, se ha trabajado con información disponible y en coordinación con las autoridades locales y con nuestra red internacional, para poder afrontar la situación con las máximas garantías. Además, se mantiene el Comité de trabajo constituido al inicio de la pandemia donde se analiza, evalúa y decide cualquier cambio a considerar o implementar.

Durante el 2021 se han emitido diferentes comunicados para mantener informados a todas las personas que forman parte de CBRE, tanto desde nuestra red global como a nivel local en España, y se han adoptado las siguientes medidas frente a este virus:

- Medidas preventivas de higiene en todas las instalaciones de CBRE.
- Se han actualizado las medidas de actuación y recomendaciones al respecto.
- Reducción de viajes domésticos o internacionales o visitas planificadas e instrucciones en caso de ser necesarias siguiendo las restricciones y requisitos locales y nacionales establecidos.



- Actualización sobre restricciones obligatorias del Gobierno.
- Reajuste de aforos en las oficinas de CBRE e implementación de sistema de reserva de puesta para asistencia .
- Adquisición de material COVID-19 (geles, mascarillas quirúrgicas y FFP2, toallitas desinfectantes, etc.).
- Se han llevado a cabo 3 campañas de test rápidos y de antígenos para empleados de CBRE, asegurando una vuelta segura a las oficinas después de periodos vacacionales.
- Seguimiento y adopción de medidas preventivas en casos de contactos estrechos y contagios positivos.
- Comunicados con actualizaciones de la situación de la COVID-19 por parte de nuestro CEO Adolfo Ramírez-Escudero y por parte del Departamento de People; así como encuentros digitales de seguimiento y resolución de consultas.
- Servicios de limpieza y mantenimiento especiales de desinfección para asegurar condiciones óptimas de higienización tanto en las oficinas como en los activos de CBRE.
- Ajustes en las ventilaciones para garantizar la renovación del aire.



# 5 Gestión de nuestros clientes

En CBRE **el cliente es el centro de nuestro negocio**, por ello todos nuestros sistemas, innovaciones y mejoras están diseñadas con el fin de ofrecerles un servicio de máxima calidad. En este sentido, además de cumplir estrictamente las leyes vigentes del sector, hace unos años dimos un paso más allá y desde nuestra área de *Strategic Consulting* ofrecemos la posibilidad de preparar las instalaciones para obtener certificaciones de salud y seguridad como la certificación BREEAM o la certificación WELL en la que somos pioneros en España. En base a nuestra experiencia en este campo, como pioneros a la hora de obtener estas certificaciones realizamos todos nuestros proyectos con este enfoque, para que **nuestros proyectos siempre estén diseñados para generar el máximo bienestar a las personas** que utilicen los espacios.

Asimismo, no se han producido casos de incumplimiento en cuanto a la salud y seguridad de los productos y servicios en 2021.



## Satisfacción de nuestros clientes

---

La satisfacción de nuestros clientes es nuestra mejor recompensa. En aras de ofrecer el mejor servicio, en CBRE disponemos de procesos que nos permitan conocer la opinión del cliente tras su interacción con las diferentes líneas de negocio y servicio. Nuestro objetivo es ofrecer la mejor solución a nuestros clientes y que la relación entre ambos sea impecable. 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 entorno a diferentes parámetros (calidad, tiempo, equipo involucrado, etc.).

Las encuestas de satisfacción a través de la cual nos valoran nuestros clientes están compuestas por dos partes:

1. un cuestionario común a todas las líneas de negocio.
2. un conjunto de preguntas específicas de cada línea de negocio involucrada en el proyecto.

El conjunto de preguntas específicas de cada línea de negocio es diseñado por el responsable del departamento o el Director.

Tras el envío de la encuesta de satisfacción y con la recepción de las respuestas de nuestros clientes, diseñamos un plan de acción siempre y cuando hayan surgido respuestas valoradas con niveles bajos o negativos en algún aspecto.

Disponemos de un *dashboard* que se actualiza periódicamente con las respuestas recibidas por parte de nuestros clientes. En este sentido los resultados de las encuestas de satisfacción han presentado unos resultados muy satisfactorios en los últimos años donde **nuestros clientes valoran especialmente de una manera muy positiva a nuestros profesionales (habiendo sido puntuados con un 4,39 sobre 5).**

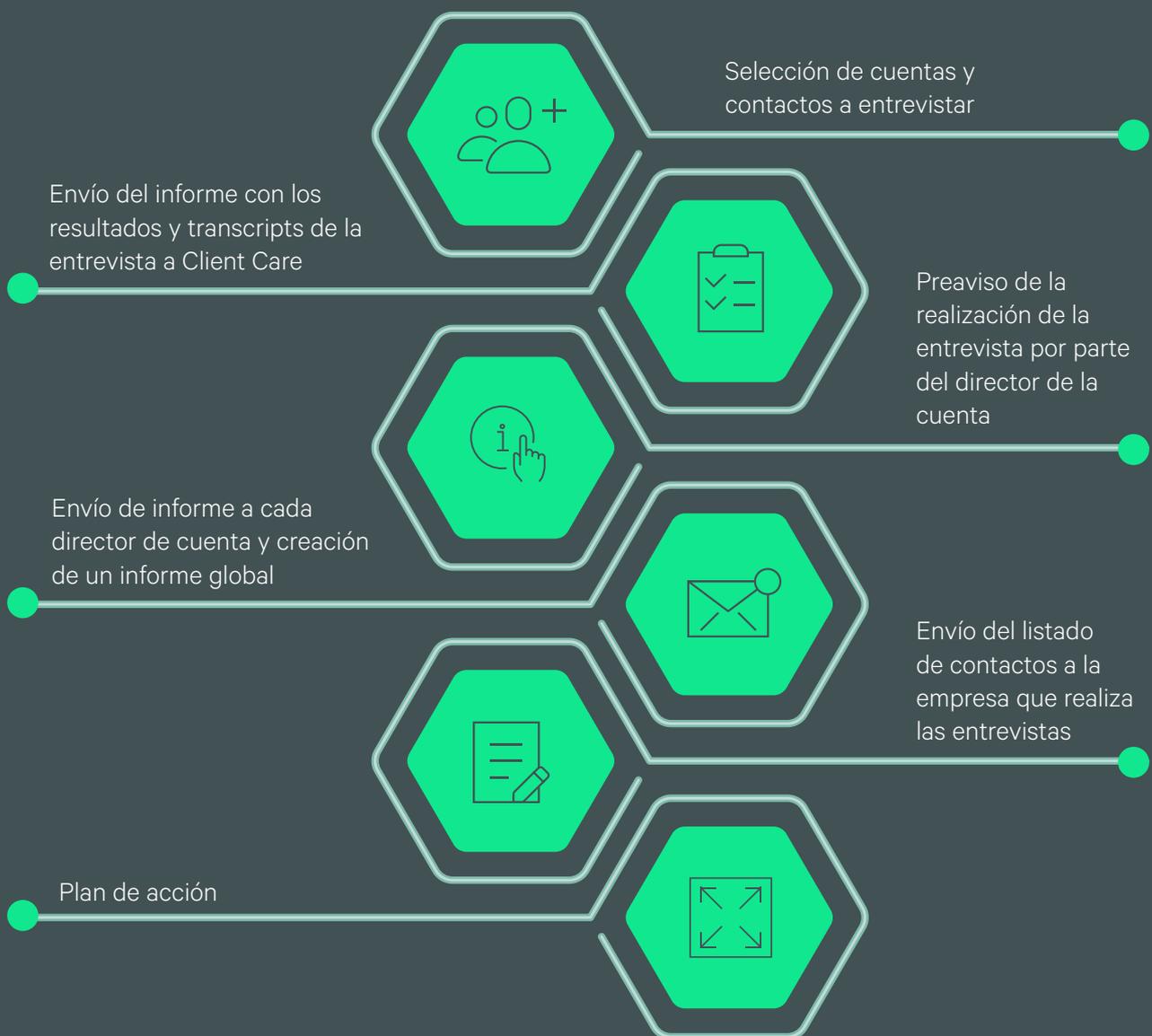
Adicionalmente al procedimiento descrito, el equipo de Client Care en CBRE, encargado de la gestión de las cuentas estratégicas de la compañía, realiza entrevistas telefónicas a través de un proveedor externo una vez al año el contenido de dichas encuestas se basa en las directrices de CBRE a nivel global, haciendo foco en los bloques se detallan a continuación:

- Contexto competitivo.
- Satisfacción general del cliente.
- Valoración del responsable de la cuenta.
- Valoración del equipo.
- Valoración del trabajo diario.
- Proyección a futuro.
- Análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades).



Una vez el informe es recibido por Client Care, se analizan los resultados obtenidos y se define un plan de acciones correctivas con ese cliente en colaboración con el responsable de la cuenta.

En resumen, el procedimiento de encuestas con nuestras cuentas estratégicas se resume como se indica a continuación en el gráfico:





## Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

---

En CBRE disponemos de un canal donde se reciben y gestionan las incidencias y reclamaciones de clientes. Las incidencias se pueden registrar internamente a partir del empleado y externamente por parte de cualquier cliente, ya sea por teléfono o por escrito.

Las incidencias registradas las analizamos y tratamos directamente con los Directores de cada actividad.

Para evitar que la reclamación vuelva a ocurrir, el responsable de la actividad o persona asignada abrirá una acción correctiva para el análisis y eliminación de la causa, evitando así su repetición.

Del mismo modo, el responsable de la actividad o persona asignada, con la información recopilada por los departamentos implicados, realizará el seguimiento de las acciones correctivas, supervisando su implantación y dejando constancia de ello.

Asimismo, para la parte de tasaciones supervisadas por el Banco de España y de acuerdo con la normativa vigente, disponemos de un Servicio de Atención al Cliente para la resolución de quejas y reclamaciones específicas.

No se han producido durante el ejercicio reclamaciones relativas a los consumidores.

# 6 Cadena de suministro responsable

Consideramos que nuestro compromiso social y medioambiental debe ir más allá que nuestra propia actividad, por ello disponemos de un Manual de Compras que recoge los principios generales y procedimientos de compras establecidos para la compañía, así como un Código de Conducta a Proveedores a nivel global a través del cual establecemos los requisitos fundamentales que desde CBRE exigimos en lo relativo a las prácticas empresariales y la conducta de nuestros proveedores.

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 podrá 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 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 One.

Desde julio del 2020 CBRE, 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 necesario para llevar a cabo un proceso de calidad.

Mediante la plataforma Jaggaer One, nos aseguramos de que los proveedores han procedido a la firma del Código de Conducta antes de iniciar la relación, 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 a la gestión medioambiental consultamos si disponen del certificado ISO 14001 de “Sistemas de Gestión medioambiental”. Pese a que no se trata de una cuestión discriminatoria, la disposición de este certificado incrementa las posibilidades de contratación de dicho proveedor en igualdad de condiciones.

Adicionalmente y con el fin de homogeneizar procesos a nivel global e incrementar la eficiencia se ha implementado la herramienta MyBuy (Coupa) para la gestión de Órdenes de Compra de proveedores y, en algunos casos, facturación.



## 7

# 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 la compañía CBRE, en concreto a las sociedades de CBRE Real Estate S.A y 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 2021.

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:

- Diversidad e igualdad
- Gestión del personal
- Satisfacción de clientes
- Servicios sostenibles
- Cambio Climático
- Gestión Ambiental
- Economía circular
- Cadena responsable de suministro
- Desarrollo sostenible

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.



# CBRE

