

Informe de Progreso 2014

Aguirre Newman

Septiembre 2015

AGUIRRE
NEWMAN



ÍNDICE

I.	DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUADO.....	3
II.	EL GRUPO AGUIRRE NEWMAN.....	5
III.	PRINCIPIOS DEL PACTO MUDIAL.....	10
	DERECHOS HUMANOS.....	10
	ENTORNO LABORAL.....	14
	MEDIO AMBIENTE.....	16
	ANTICORRUPCIÓN.....	23

I. DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUADO

Con nuestra adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas queremos reforzar nuestro compromiso por seguir contribuyendo a desarrollar e implantar prácticas que favorezcan el desarrollo de un negocio sostenible que se preocupe por las personas, tanto de manera individual como de manera colectiva, defendiendo el máximo respeto por los derechos humanos, promoviendo la creación de entornos de trabajo saludables y cuidando el impacto de nuestras actividades en el medio ambiente.

A lo largo de nuestros más de 27 años de historia, hemos velado siempre por mantener los más altos estándares de ética profesional, gestionando nuestro negocio con integridad, honradez y respeto.



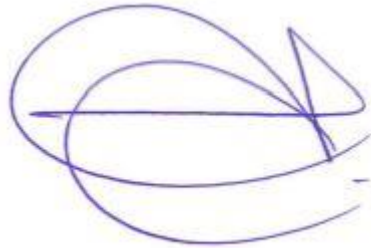
Nuestros valores, los que definen nuestra cultura empresarial y nuestra forma de hacer, tienen como foco los dos pilares más importantes de nuestro negocio: nuestros profesionales y nuestros clientes, pero estos dos pilares no pueden entenderse de forma aislada ni fuera de un marco más amplio. En Aguirre Newman somos plenamente conscientes de que nuestras actuaciones tienen impacto sobre otros muchos más actores y, en definitiva, sobre la sociedad en su conjunto.

Nuestro compromiso con el medio ambiente y con la sociedad queda claramente reflejado en nuestra política de RSC que impregna nuestra estrategia de negocio y nuestro modelo de gestión. Hemos desarrollado distintas iniciativas orientadas a ser más eficientes en el consumo de nuestros recursos y minimizar el impacto ambiental que generamos, logrando la certificación LEED Oro de nuestra sede central en Madrid. Además, a través de nuestra Fundación Aguirre Newman y en colaboración con otras entidades no lucrativas, desarrollamos programas y actividades destinadas a sellar nuestro compromiso con la sociedad.

Ofrecemos a nuestros profesionales un entorno de trabajo que no sólo es respetuoso con el medioambiente, sino que además les brinda la posibilidad de desarrollarse en una cultura fuertemente marcada por el respeto a la igualdad y a la diversidad, principios claramente definidos en nuestro Código Ético.

A nivel externo, con la vocación de promover las mejores prácticas dentro del sector inmobiliario en el que actuamos, hemos fundado junto con otras empresas la Asociación de Consultoras Inmobiliarias (ACI). Como socios fundadores de la ACI y bajo el entendimiento de que perseguir los más altos estándares éticos beneficia a la sociedad, hemos desarrollado un Código Deontológico que rige nuestras actuaciones y promueve los principios de transparencia y profesionalidad.

En definitiva, nuestra adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas es un paso más en nuestro decidido compromiso con nuestra responsabilidad social y una declaración honesta de nuestro firme deseo y voluntad de cumplir y fomentar sus Diez Principios.



Javier Echeverría

Consejero Delegado Aguirre Newman

II. EL GRUPO AGUIRRE NEWMAN

DATOS BÁSICOS

Perfil de la entidad: AGUIRRE NEWMAN

Dirección: C/ General Lacy 23, 28045, Madrid

Dirección Web: www.aguirrenewman.es

Alto cargo: Javier Echeverría Aguirresarobe (CEO)

Fecha de adhesión: marzo 2013

Número de empleados: 391 empleados

Sector: Consultoría Inmobiliaria

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

Ventas/ingresos: 88M €

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: ninguna (0€)

Desglose grupos de interés: clientes y empleados

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

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

Ciudades donde está presente: Madrid, Barcelona, Málaga, Lisboa, Londres, Berlín, México y Colombia

Alcance del Informe de Progreso: toda la organización

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

Premios y distinciones recibidos durante el período informativo: *Mejor Consultora Inmobiliaria en España en 2014*, concedido por la revista Euromoney

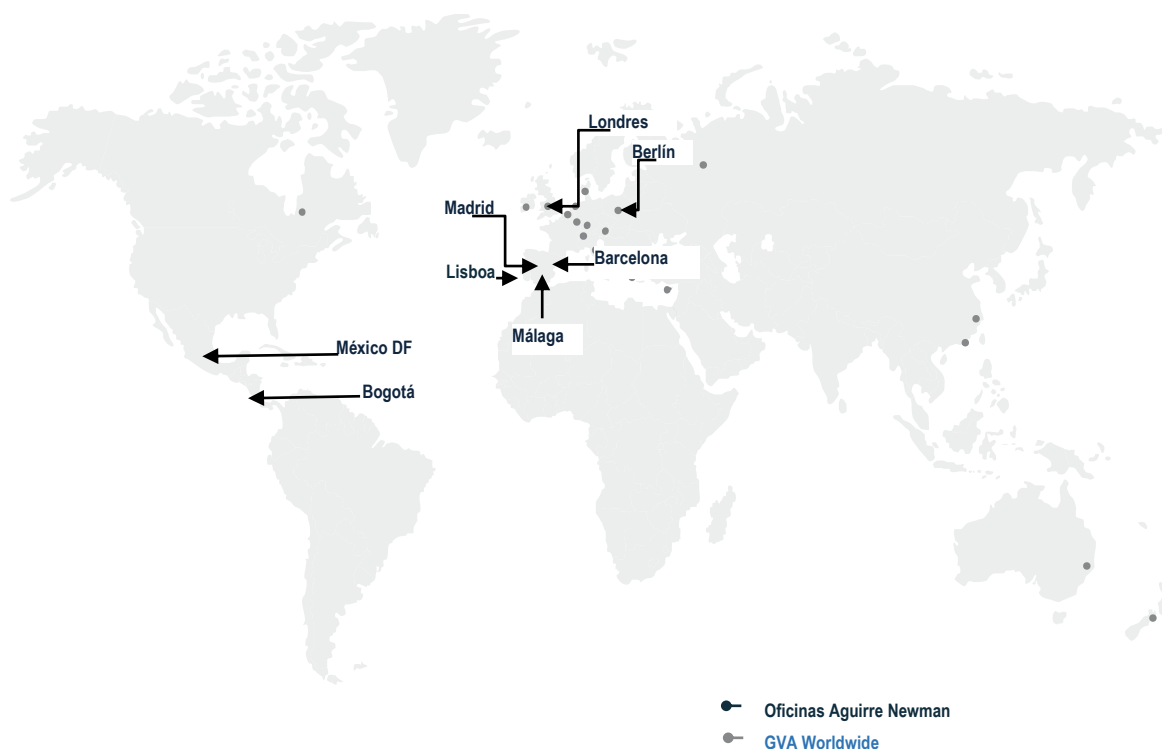
Período cubierto por la información contenida en la memoria: año 2014

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: anual

Día de publicación: 25 de septiembre de 2015

Responsable: Myriam Olvera Vargas

ACERCA DE AGUIRRE NEWMAN



Aguirre Newman cuenta con **27 años de experiencia** en consultoría y gestión inmobiliaria.

Cuenta en plantilla con más de **391 profesionales** de elevada cualificación técnica y nivel de especialización.

Presencia en los mercados de Europa y América a través de nuestras oficinas en **Madrid, Barcelona, Málaga, Lisboa, Londres, Berlín, México y Colombia.**

Mantiene un **liderazgo sostenido** en los mercados español y portugués frente a las consultoras multinacionales gracias a la confianza de nuestros más de **3.000 clientes.**

Miembro de la **red internacional GVA** con 120 oficinas en 20 países.

Miembro de la **Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS).**

PRINCIPALES MAGNITUDES

Líder del mercado en España. **88 Mn€** de facturación en 2014.

Más de **2,4 millones de m2** y **50 Mn€** de gastos de comunidad bajo gestión.

Cuota de mercado superior al 20% en 2014 en **operaciones de inversión** en el mercado de oficinas español.

62 operaciones de inversión asesoradas en el ejercicio 2014.

Líderes recurrentes en los últimos 10 años en el mercado de oficinas.

1,4 millones de m2 implantados y 110.000 personas trasladadas.

Participación en los **principales procesos de valoración** masivos llevados a cabo durante 2011-2014.

A través de **Altan**, el fondo de fondos de Aguirre Newman, **inversión de 270 Mn€ en 20 países y 1.500 activos subyacentes por medio de las principales gestoras del mundo.**

NUESTRA HISTORIA

1988 Santiago Aguirre y Stephen Newman fundan Aguirre Newman. La llegada de la compañía al mercado supuso la entrada de un competidor nacional en un sector dominado por las multinacionales y comienza prestando servicios de Agencia e Inversión.

1990 Apertura de la Delegación de Barcelona. Lanzamiento de la línea de negocio de Valoraciones.

1992 Inicio de la actividad de Property Management.

1993 Publicación del primer estudio de mercado de oficinas. Aguirre Newman se convierte en una compañía de referencia en el sector.

1994 Aguirre Newman Arquitectura inicia su actividad.

1996 Aguirre Newman supera el listón de los mil millones de pesetas de facturación y los 50 empleados de plantilla.

1998 En solo dos años la cifra se triplica la cifra de negocio y se duplica la plantilla. La compañía sigue creando nuevas líneas de actividad (Suelo, Urbanismo, Residencial, Centros Comerciales) hasta conseguir prestar el servicio más completo a lo largo de todo el ciclo inmobiliario.

2001 Apertura de la Delegación de Málaga

2002 Inauguración de la Oficina de Lisboa la 1ª fuera de España. Traslado de la sede central a General Lacy 23. Edificio construido el 1895 y rehabilitado por el Arquitecto Gabriel Allende para albergar las oficinas del Grupo. Dicha rehabilitación recibió los premio como, Premio de Urbanismo, Arquitectura y obra pública de la Comunidad de Madrid en 2002, Premio RICS 2003 y Vía Premios inmobiliarios 2003 a la mejor rehabilitación.

2005 Creación del área de Hoteles.

2006 Definición del plan estratégico de la compañía. Diversificación, desarrollo profesional, orientación al cliente e innovación.

2007 Asesoramiento en la transacción de mayor volumen realizada hasta la fecha en España. Torre UNO. Paseo de la Castellana 253, Madrid. Creación de la línea de negocio Asset Management, para la gestión de vehículos inmobiliarios.

2008 Celebración 20º Aniversario. Mantiene su liderazgo en consultoría inmobiliaria en España y Portugal con 70 millones de euros de facturación, por encima de sus competidores internacionales

2011 Ampliación de fronteras. Nuestros profesionales comienzan a operar en mercados como el británico con oficina en Londres y el Americano con oficina en México D.F. Aguirre Newman obtiene la homologación como sociedad tasadora por el Banco de España.

2012 Se supera la barrera de los 2 millones de m² gestionados. Galardonados por la revista Euromoney con el premio a la Mejor Consultora Inmobiliaria de España.

2013 25º Aniversario de la compañía y por segundo año consecutivo ganadores del Premio Euromoney.

2014 26º Aniversario de la compañía y por tercer año consecutivo ganadores del Premio Euromoney.

NUESTRO VALOR AÑADIDO

INDEPENDENCIA

Somos una compañía no vinculada a ninguna otra entidad, lo que nos permite ofrecer a nuestros clientes un servicio de asesoramiento inmobiliario altamente objetivo e independiente.

ALCANCE GLOBAL, CONOCIMIENTO LOCAL

Nuestro modelo de negocio se basa en el máximo conocimiento de cada uno de los mercados en los que estamos presentes, convirtiéndonos en el referente para cualquier tipo de compañía que opere en nuestro mercado, independientemente de cuál sea su origen.

RELACIÓN A LARGO PLAZO CON NUESTROS CLIENTES

Nuestro modelo de negocio se basa en el máximo conocimiento de cada uno de los mercados en los que estamos presentes, convirtiéndonos en el referente para cualquier tipo de compañía que opere en nuestro mercado, independientemente de cuál sea su origen.

EQUIPO CUALIFICADO Y EXPERIMENTADO

Cada proyecto es estratégico para nosotros porque las decisiones inmobiliarias lo son para nuestros clientes. Cada cliente es un proyecto en sí mismo y trabajamos para crecer con ellos.

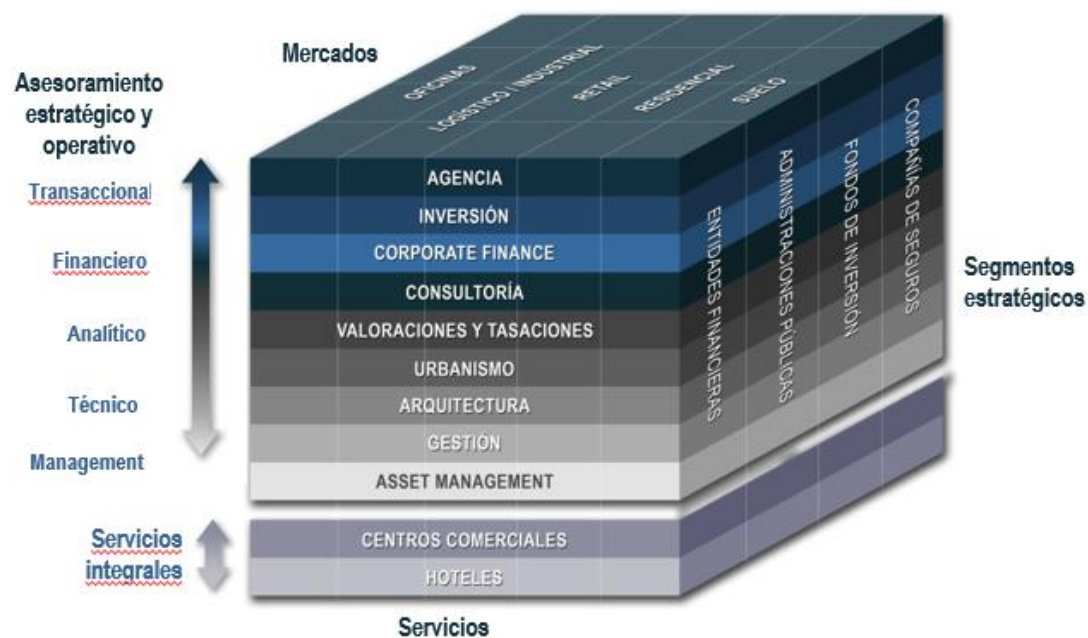
TECNOLOGÍA

Nuestra capacidad de combinar servicios y crear estructuras que integran el conocimiento estratégico, financiero, técnico y transaccional de nuestros profesionales nos permite ofrecer soluciones innovadoras adaptadas a las necesidades de cada cliente, ejecutando los trabajos con una metodología ampliamente probada y consolidada durante nuestros más de 25 años de experiencia.

NUESTRA ACTIVIDAD



NUESTROS SERVICIOS



ESTRATEGIA Y GOBIERNO

III. PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

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

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

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

En los siguientes apartados de este Informe se expondrán los resultados del diagnóstico relacionados con estas cuatro áreas, describiendo las acciones implementadas, los resultados obtenidos y las líneas de progreso que se marca la Compañía para el ejercicio 2015.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

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

PRINCIPIO 2

Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Nuestras políticas y sistemas

Códigos externos de Conducta ética

En Aguirre Newman apoyamos y respetamos los Derechos Humanos fundamentales recogidos en la Carta Internacional de los Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

Adicionalmente reforzamos nuestro compromiso con la adhesión a diversos Código de Conducta externos:

Pacto Mundial de Las Naciones Unidas (Iniciativa Global Compact). Como signatarios del Pacto Mundial nos comprometemos a alinear nuestra estrategia con los 10 Principios que componen este Pacto, actuando con integridad y responsabilidad y respetando los diferentes marcos legales establecidos para crear entornos favorables que hagan nuestro negocio sostenible.

RICS – Royal Institution of Chartered Surveyors. Desde 2011 Aguirre Newman está vinculada a esta institución de ámbito inmobiliario que garantiza la ética y excelencia en el sector a nivel mundial. Actualmente contamos en nuestra plantilla con 19 empleados MRICS (Member of the Royal Institution of Chartered Surveyors).

Política de Prevención de Riesgos Laborales

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

- Asumimos la Prevención de Riesgos Laborales como una actuación a integrar en el conjunto de actividades y decisiones que se desarrollan.
- Entendemos la Prevención de Riesgos Laborales bajo un modelo interdisciplinar encaminado a evitar daños a la salud y mejorar la calidad de vida de nuestros empleados.
- La Prevención de Riesgos es responsabilidad de todas las personas y niveles de la Compañía.

Para llevar a término estos principios, Aguirre Newman asume los siguientes compromisos:

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

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

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

En Aguirre Newman cumplimos escrupulosamente con lo dispuesto en el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos (“RLOPD”) y recoge las medidas de índole técnica y organizativa necesarias para garantizar la protección, confidencialidad, integridad y disponibilidad de los recursos afectados por lo dispuesto en el citado RLOPD y en la LOPD.

Para asegurar este cumplimiento se han registrado los ficheros de datos de carácter personal en la Agencia de Protección de Datos y se han establecido las medidas correspondientes en función del nivel de seguridad de la información (básico, medio y alto).

Asimismo, nuestro Código Ético, dentro del Capítulo de Derechos y Deberes de los Empleados, cita en su **Artículo 7- Confidencialidad y veracidad de la información**: *“El empleado deberá mantener estricta confidencialidad de la información y/o documentos que le sean confiados en relación al ejercicio de sus funciones. Dicho compromiso se mantendrá después de expirada la relación”*.

Por ello, todos los empleados de Aguirre Newman al iniciar su relación laboral con la Compañía firman anexos adicionales a sus contratos de trabajo en los que se refleja la obligatoriedad de respetar y cumplir esta normativa.

Proyectos y acciones en 2014

En la siguiente tabla figuran los proyectos emprendidos en 2014. Se indica también su estado a la fecha de elaboración de este informe y los resultados obtenidos tras su implantación.

Proyecto	Objetivo/Descripción	Estado	Resultados Obtenidos
Actualización del Código Ético	Actualización de nuestro Código en el que se recogen y amplían los principios que guíaran nuestra conducta en la empresa	En proceso	Lista la versión final de la actualización de Código Ético. Se prevé que entre en vigor en Octubre 2015
Renovación membresía RICS	Como cada año se renueva la certificación como empresa RICS y la de 19 empleados acreditados	Finalizado	Certificación renovada
Implementación del Área de Compliance	Implementación de un área que se enfoca a supervisar el cumplimiento de políticas y procedimientos en materia de Corrupción, LOPD, Código Ético, Blanqueo de Capitales	En proceso	Área Puesta en marcha, desarrollando políticas en materia de Corrupción, LOPD, Código Ético, Blanqueo de Capitales, al día de hoy no se ha recibido denuncia alguna en cualquiera de estos temas

Líneas de progreso para 2015

A continuación se desglosan las principales líneas de trabajo en materia de Derechos Humanos en 2015:

- Mantener en constante vigilancia y modificación nuestras políticas relacionadas con Derechos Humanos.

- Formar a todos los empleados y a nuevas incorporaciones en el Código Ético.
- Seguir renovando nuestra acreditación como empresa certificada RICS.
- Mejorar la gestión de documentación relativa a PRL de empleados.
- Establecer acuerdos marco con proveedores que incluyan el requisito de adhesión a nuestro Código Ético.
- Promover el nuevo procedimiento de gestión de reclamaciones de clientes (SAC).

Resultados clave

INDICADOR GRI	HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas
Resultado	Comentario	
0	No se ha producido ninguna denuncia por discriminación	

INDICADOR GRI	LA7	Índices de siniestralidad
Resultado	Comentario	
Nº accidentes laborales mortales	0	En 2014 no se ha producido ningún accidente laboral mortal. En cuanto a los accidentes con baja de los 2 indicados corresponden a Madrid. En relación al género igualmente el 50% de los accidentes con corresponden al sexo femenino y el 50% restante al masculino.
Nº accidentes laborales con baja	2	
Nº jornadas perdidas por accidente laboral	27	

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

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

ENTORNO LABORAL

PRINCIPIO 3

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

PRINCIPIO 4

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

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

PRINCIPIO 6

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

Nuestras políticas y sistemas

Libertad de asociación y negociación colectiva

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

Nuestro Código ético también refleja nuestro compromiso en este sentido en el **Artículo 3 – Deberes y Obligaciones de la Empresa con los Empleados**: “La empresa garantizará el cumplimiento de los derechos de los empleados en todos los aspectos de su relación laboral y denunciará las prácticas que los menoscaben o conculquen”.

Diversidad e igualdad de oportunidades

Aunque no existe una Política Antidiscriminación vigilamos y promovemos prácticas en materia laboral que eviten cualquier tipo de discriminación tanto en nuestros procesos de reclutamiento y selección, como en los de promoción profesional y organización del trabajo no realizando discriminación por razones de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo, preferencia sexual, origen social o étnico, estado civil, afiliación política, incapacidad física o cualquier otra situación legalmente protegida.

De esta manera tenemos en cuenta las leyes, directrices y recomendaciones en materia de igualdad, integración social y éticas, cumpliendo con la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido), garantizando la igualdad de géneros (45.39% de mujeres y 54.61% de hombres) y nacionalidades (11 nacionalidades diferentes en plantilla en el momento de redactar este Informe) y apostando por el fomento del empleo juvenil en nuestra organización (el 63% de los procesos de selección corresponde a perfiles junior).

En la nueva versión de nuestro Código Ético (se encuentra en proceso de aprobación) establecemos de manera estricta una política de cero tolerancia a cualquier tipo de discriminación, sea cual sea y por cualquier motivo. De la misma forma, establecemos fuertes sanciones a quien viole dichos principios.

Participación de los empleados y comunicación

La participación de los empleados es una de las cuestiones a las que Aguirre Newman presta mayor atención. Desde la Alta Dirección se promueven reuniones de carácter bimestral con los mandos intermedios en los que se les mantiene informados y al día de la estrategia de la Compañía, resultados y novedades que pueden afectar al desarrollo y consecución de los objetivos de negocio. Asimismo una vez al año se reúne a toda la plantilla para hacerles partícipes de los resultados anuales logrados y de los objetivos y retos de cara al próximo ejercicio.

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

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

Empleados

Intranet corporativa.

Correo electrónico dedicado únicamente a la recepción de denuncias, quejas, recomendaciones o cualquier tipo de comunicación en materia de LOPD, Código Ético, Corrupción y Sobornos, Blanqueo de Capitales, Ética, Conflictos de Interés, Regalos, Desvío de Oportunidades de Negocio, Manejo de la Información e Información Privilegiada, y demás temas relacionados con Compliance: compliance@aguirrenewman.es

Reuniones dirigidos por la Dirección de Organización y Recursos Humanos sobre aspectos relevantes para los empleados: cambios organizativos, nuevos sistemas de retribución, etc.

Reuniones informativas de presentación de resultados y objetivos.

Boletín semanal con noticias de la actualidad sobre el sector y la Compañía.

Cientes

Página web corporativa www.aguirrenewman.es.

Blog de expertos Aguirre Newman

Perfiles corporativos en Redes Sociales: Facebook, Twitter, LinkedIn, YouTube

Medios de comunicación

Entrevistas

Artículos de opinión en prensa

Ruedas de prensa y presentaciones

Trabajo infantil y trabajo realizado bajo coacción

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

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

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

Proyectos y acciones en 2014

En la siguiente tabla figuran los proyectos emprendidos en 2014. Se indica también su estado a la fecha de elaboración de este informe y los resultados obtenidos tras su implantación.

Proyecto	Objetivo/Descripción	Estado	Resultados Obtenidos
Reclutamiento y selección	Uso no sexista del lenguaje en las ofertas de empleo y publicación en canales que garanticen la igualdad de oportunidades de información	Finalizado (iniciativa continua)	Trabajamos de manera permanente bajo estas directrices
Reclutamiento y selección	Garantizar que en nuestros procesos de selección se atienda exclusivamente a la cualificación requerida para el puesto sin considerar aspectos de contenido personal	Finalizado (iniciativa continua)	Trabajamos de manera permanente bajo estas directrices
Reuniones Dirección y Comité de Dirección	Reunión del Comité de Dirección de manera mensual. Implantación con carácter bimestral de reuniones informativas dirigidas a mandos intermedios para dar a conocer estrategia, objetivos y resultados de la Compañía	Finalizado (iniciativa continua)	Durante el año 2014 se han convocado a 12 reuniones del Comité de Dirección y cinco reuniones con mandos intermedios. En 2015

			estas iniciativas continúan vigentes
Desayunos informativos	Implantación de reuniones informales en forma de Desayuno entre la alta dirección y nuevos empleados	Finalizado (iniciativa continua)	Durante el año 2014 se convocaron dos Desayunos de nuevas incorporaciones. En 2015 la iniciativa continua vigente

Líneas de progreso para 2015

A continuación se desglosan las principales líneas de trabajo en materia de Derechos Humanos en 2015:

- Continuar con el cumplimiento de normativa específica contra la discriminación (i.e. LISMI).
- Mantener el apoyo a la libertad de asociación y negociación colectiva.
- El Manual de Acogida ya se encuentra elaborado y a partir de Octubre 2015 se entregará a las nuevas incorporaciones para facilitar su adaptación y su conocimiento de políticas, procedimientos y valores corporativos así como las medidas vigentes para favorecer la igualdad.
- En Octubre 2015 se comenzará a difundir, dar a conocer y llevar a la práctica la política recién creada que define y delimita la posición de la Compañía en relación a la no discriminación por cualquier causa.
- Hacer del conocimiento y fomentar el uso entre empleados de los diferentes canales de comunicación interna, con especial atención al canal de denuncias e información del área de Compliance.
- Potenciar la comunicación externa y mejorar nuestro posicionamiento en Redes Sociales.

Resultados clave

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

INDICADOR GRI	LA4	Distribución plantilla por tipo de contrato y genero			
Resultado	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Contratos Indefinidos	128	45.39%	154	54.61%	282
Contratos temporales	24	58.54%	17	41.46%	41
Otros	0	0.00%	0	0.00%	0
Total	152	47.06%	171	52.94%	323
Comentario					
La plantilla está compuesta en un 45.39% por mujeres y un 54.61% de hombres. Los contratos indefinidos son mayoría, habiendo una proporción de 1 a 7 entre estos y los temporales.					

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

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

PRINCIPIO 8

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

PRINCIPIO 9

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

Nuestras políticas y sistemas

Política Global de Sostenibilidad

Aguirre Newman ha adquirido el compromiso de contribuir a preservar el entorno medioambiental y paisajístico, velando por el impacto de sus actividades y fomentando la conciencia de sostenibilidad en todos sus grupos de interés.

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

Desde la sede central, se definen las líneas maestras de actuación en materia de medioambiente. Éstas, a su vez, se concretan en diversas acciones o proyectos, que contribuyen a que los edificios disminuyan su impacto medioambiental e integren el respeto y la protección del entorno natural en su actividad diaria.

Para ello, por un lado, se busca preservar el entorno natural de los destinos turísticos en los que la Compañía está presente, y por otro, se contempla la actuación a nivel global, contribuyendo a la disminución de los impactos ambientales que afectan a todo el planeta.

Asimismo, existe un intercambio de experiencias entre las diferentes áreas de negocio que integran Aguirre Newman, así como en los proyectos y operaciones de nuestros clientes, para poder transferir y extender las mejores prácticas detectadas.

Triple enfoque medioambiental

En Aguirre Newman asumimos nuestro compromiso con el medioambiente bajo un triple enfoque: el de la mejora continua de nuestras prácticas internas, el de la investigación y difusión de estudios de oficinas sostenibles y el del asesoramiento a nuestros clientes en materia medioambiental.

1. Buenas prácticas internas: orientamos nuestra actividad hacia el respeto por el entorno, comprometiéndonos a desarrollar nuestro negocio promoviendo la sensibilización medioambiental entre nuestros profesionales. Nos esforzamos continuamente por ser más eficientes en el consumo de recursos y minimizar el impacto ambiental que generamos.

Uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente: durante el último año se han implantado iniciativas y políticas apoyadas en la utilización de tecnologías más amigables con el medio ambiente:

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

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

En el caso de una empresa consultora como Aguirre Newman, la huella de carbono mide las emisiones de gases de efecto invernadero que se producen con motivo de su actividad, de forma directa o indirecta: consumo energético, consumo y transporte de materias primas, transporte de empleados, eliminación de residuos y otros.

En Aguirre Newman cuantificamos nuestra Huella de carbono anualmente, y dentro del marco de la obtención del certificado LEED, utilizando la metodología sistemática y reconocida PAS 2050.

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

Además, Aguirre Newman tiene intención de adherirse al Registro Nacional de Huella de Carbono en la Oficina de Cambio Climático, promovido en el reciente RD 163/2014, con la obtención del sello que respalda institucionalmente las compensaciones realizadas a las emisiones de CO2 generadas.

Certificación LEED ORO de nuestra sede central: todas nuestras oficinas corporativas cuentan con certificaciones de carácter medioambiental, tales como la ISO 9.000 y la ISO 14.001 (en curso).

Además, recientemente nuestra sede central situada en Madrid en la C/ General Lacy nº23, ha obtenido el Certificado LEED O&M categoría ORO (Operación y

Mantenimiento). Esta herramienta de certificación voluntaria en sostenibilidad es pionera a nivel mundial y constituye para Aguirre Newman la excelencia en el compromiso con los principios de sostenibilidad edificatoria y protección del medio ambiente.

Para su consecución se llevaron a cabo varias acciones:

- Se analizaron la actual gestión de mantenimiento y energética del edificio.
- Se revisaron los aspectos referentes a sistemas consumidores de climatización e iluminación, la calidad y situación actual de la luz natural, envolvente y la calidad del aire interior.
- Se sustituyó toda la iluminación por Led o lámparas de bajo consumo.
- Se valoró la eficiencia en agua, implementando dispositivos de ahorro energético y reducción de consumo como perlizadores en los grifos de los cuartos de baño.
- Se valoró también el confort acústico y la correcta gestión de los residuos, clasificando convenientemente todos ellos y difundiendo el concepto “paperless” a nivel global y a través de medidas puntuales.
- Se analizó el consumo energético y la Huella de Carbono generada por toda la actividad de Aguirre Newman, y más puntualmente las emisiones producidas en el transporte diario de usuarios y en los viajes de empresa.

2. Investigación en sostenibilidad: Aguirre Newman, en colaboración con Garrigues Medio Ambiente (en la actualidad G-Advisory) y Aire Limpio, realiza anualmente una encuesta dirigida a las principales empresas de España para conocer el grado de sostenibilidad ambiental de su sede, con el objetivo de determinar el alcance de las medidas que adoptan las empresas en su compromiso con la protección ambiental y el ahorro energético en sus oficinas.

En base a esta encuesta, se realiza un informe anual donde se describen y analizan los resultados de este cuestionario; abordando la sostenibilidad y eficiencia energética para las grandes compañías en sus edificios de oficinas o sedes principales, así como su compromiso ambiental y las mejoras en que trabajan.

El principal objetivo que persigue este informe es valorar la continuidad y evolución de las operaciones eco-eficientes de las compañías españolas en sus centros de trabajo con respecto a años sucesivos, comprobando la importancia atribuida a cada uno de los parámetros sostenibles analizados.

La presentación de este informe cuenta siempre con una gran acogida, y da lugar al encuentro y puesta de común de criterios de numerosos profesionales del sector.

3. Asesoramiento a nuestros clientes en materia medio ambiental: Durante el año 2014 se han llevado a cabo numerosos proyectos de asesoramiento a grandes clientes en materia de sostenibilidad y medio ambiente: certificaciones energéticas, evaluaciones de sostenibilidad, asesoramiento en la consecución de certificaciones Leed, etc.

Proyectos y acciones en 2014

En la siguiente tabla figuran los proyectos emprendidos en 2014. Se indica también su estado a la fecha de elaboración de este informe y los resultados obtenidos tras su implantación.

Proyecto	Objetivo/Descripción	Estado	Resultados Obtenidos
Impacto anual	Cálculo anualizado de nuestro impacto medioambiental como empresa (Huella de Carbono)	Finalizado	Reducción del consumo energético en un 20,58% Reducción del consumo de agua en un 12,29% Reducción del uso de equipos con contenido de Hg, fundamentalmente de alumbrado, en un 78,5%. Restauración de 265 m2 de bosque mediterráneo en Pezuela de las Torres (Madrid) 1,122 MWh Certificados de Origen Renovable (REC) , Renewable Energy Certificate 64 Toneladas de emisiones de CO2 compensadas Puntuación 94 sobre 100 en Energy Star (Agencia de Protección Ambiental de los EEUU creado en 1992 para promover los productos eléctricos con consumo eficiente de electricidad)
Investigación medioambiental	Informe con conclusiones de las encuestas realizadas a las principales empresas españolas sobre sostenibilidad ambiental en sus sedes	Finalizado	El informe se presentó en el mes de febrero con una gran acogida por parte de los profesionales del sector
Buenas prácticas ambientales	Puesta en marcha de sistemas, procedimientos y prácticas que mejoren la eficiencia energética	Finalizado	Implantación de perlizadores para el ahorro de agua, procedimientos para la correcta gestión de residuos, sustitución de luminarias por otras más eficientes y control de la calidad del aire
Certificación Leed	Conseguir la certificación oficial en sostenibilidad de nuestra sede central	Finalizado	Consecución de la certificación Leed O&M Gold

Líneas de progreso para 2015

A continuación se desglosan las principales líneas de trabajo en materia de Derechos Humanos en 2015:

- Continuar con la implantación del Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a la norma UNE-EN ISO 14001.
- Continuar con las iniciativas en materia de investigación e impacto medioambiental Hacia una Oficina Verde y Cálculo de nuestra Huella de Carbono
- Difundir la nueva política de compras que da prioridad a la contratación de proveedores sostenibles

- Promover una mayor conciencia ambiental entre nuestros empleados: campañas de reciclaje, de fomento de formatos digitales en vez de físicos, etc.

Resultados clave

INDICADOR GRI	EN01	Materiales utilizados	
Resultado	Unidad	Valor absoluto	Valor relativo (Ud/persona)
Papel y cartón	Kg/año	3480	10,23
Soportes informáticos de grabación	Ud/año	259	0,76
Tóner	Ud/año	108	0,31
Cartuchos de tinta	Ud/año	316	0,92

INDICADOR GRI	EN03	Consumo directo de energía dentro de la organización	
Resultado	Unidad	Consumo	Cosumo (GJ/año)
Electricidad	KWh/año	588678	2119

INDICADOR GRI	EN05	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras de la eficiencia
Resultado	Comentario	
Reducción del consumo energético en un 20,58%		
Reducción del consumo de agua en un 12,29%		
Reducción del uso de equipos con contenido de Hg, fundamentalmente de alumbrado, en un 78,5%.		
Restauración de 265 m2 de bosque mediterráneo en Pezuela de las Torres (Madrid)		
1,122 MWh Certificados de Origen Renovable (REC) , Renewable Energy Certificate		
64 Toneladas de emisiones de CO2 compensadas		
Puntuación 94 sobre 100 en Energy Star (Agencia de Protección Ambiental de los EEUU creado en 1992 para promover los productos eléctricos con consumo eficiente de electricidad)		

INDICADOR GRI	EN08	Agua en la red	
Resultado	Unidad	Consumo	Valor relativo (Ud/persona)
Agua en la red	m3/año	770	2,26

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

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

Nuestras políticas y sistemas

El Código Ético de Aguirre Newman

En Aguirre Newman no damos cabida a ningún tipo de corrupción empresarial. Por ello nuestro Código Ético recoge los principales valores, principios y normas que deben guiar nuestra actividad como empresa y la conducta de todos nuestros empleados.

Nuestro respeto permanente hacia valores como la responsabilidad e integridad aparece reflejado en el **Artículo 6. Sobornos, corrupción y comisiones ilegales** en dicho Código: *“Garantizar la no realización de prácticas de corrupción o soborno en todas sus formas activas y pasivas, ya sea por medio de sus actos u omisiones, o mediante la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares.*

No solicitar, aceptar u ofrecer ningún tipo de pago (en efectivo o en especie) o comisión ilegal dentro del desarrollo de sus actividades que puedan derivar en una situación de ventaja o influencia, o puedan provocar una pérdida de la independencia y de la ecuanimidad en las relaciones comerciales o servicios recibidos.

Evitar tener un interés financiero significativo en aquellas empresas con las que la Compañía mantenga o éste en vías de mantener relaciones comerciales.”

Procedimiento relativo a posibles conflictos de interés

La confianza que depositan cada día en nosotros nuestros clientes sólo se puede explicar por la posición de independencia y profesionalidad que nos permite ofrecer un servicio de asesoramiento inmobiliario altamente objetivo e imparcial.

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

Política de prevención de blanqueo de capitales

Aguirre Newman cumple en todo momento con lo dispuesto en la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Entre dichas obligaciones constan las siguientes:

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

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

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

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

De nuevo en nuestro Código ético se recogen las obligaciones que todos los empleados de la Compañía deben aceptar como requisito previo e indispensable para desarrollar cualquier actividad. En concreto, en su **Artículo 7. Confidencialidad y veracidad de la información**, el Código señala como deberes de los empleados: *“Garantizar la no falsificación de documentos ni el suministro a sabiendas de información errónea ya sea a compañeros o a proveedores/clientes de la Compañía.*

Mantener estricta confidencialidad de la información y/o documentos que le sea confiados en relación al ejercicio de sus funciones. Dicho compromiso se mantendrá después de expirada la relación.

Utilizar las herramientas de correo electrónico y de consulta (intranet e internet) para el adecuado desarrollo del puesto y de sus funciones. No se utilizarán de forma abusiva en beneficio propio, ni para actuaciones que pudieran afectar a la reputación o a la imagen de la Compañía, ni para cometer actos ilegales.”

Proyectos y acciones en 2014

En la siguiente tabla figuran los proyectos emprendidos en 2014. Se indica también su estado a la fecha de elaboración de este informe y los resultados obtenidos tras su implantación.

Proyecto	Objetivo/Descripción	Estado	Resultados Obtenidos
Blanqueo de Capitales	Formación mediante curso presencial a todos los empleados de Aguirre Newman de las áreas de Negocio con más riesgo	Finalizado	La totalidad de los empleados a los que aplica esta política se han formado. La iniciativa sigue vigente en 2015.
Blanqueo de Capitales	Impartición de sesiones monográficas para el Comité de Dirección sobre aspectos normativos y novedades sobre Blanqueo de Capitales	Finalizado	Las sesiones están impartidas y seguirán realizándose en 2015.
Creación del Código Ético	Creación de un Código Ético que regule nuestra conducta como empresa y que guíe el comportamiento de nuestros empleados	Finalizado	Nuevo Código Ético se difundirá y entrará en vigor a partir de Octubre 2015.

Líneas de progreso para 2015

- Mantener actualizados y en vigor los diferentes procedimientos internos de control asociados a la lucha contra la corrupción
- Difundir el nuevo Código Ético y formar a los empleados sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción
- Difundir la política de corrupción, regalos y compras con el objetivo de reducir los riesgos vinculados a estos temas

Resultados clave

INDICADOR GRI	S03	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización
Resultado	Comentario	
100%	La totalidad de los empleados está formada en esta materia	

INDICADOR GRI	S04	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción
Resultado	Comentario	
0	No se ha producido ninguna denuncia por corrupción ni interna ni externa	



Madrid | Barcelona | Málaga | Lisboa | Berlín | Londres | México D.F. | Bogotá