



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

Y ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA

2022

tinsa

Contenido

1	INTRODUCCIÓN	4
2	CARTA DEL CEO	5
3	ACERCA DE Tinsa	9
	3.1 Principales Cifras	9
	3.2 Modelo de Negocio	9
	3.3 Historia	10
	3.4 Áreas de Negocio	13
	3.5 Presencia Geográfica	14
	3.6 Estructura Organizativa y Estrategia	15
4	EL CONTEXTO GLOBAL DE Tinsa EN 2022	18
5	NUESTRO ENFOQUE DE LA SOSTENIBILIDAD	22
	5.1 Marco de Reporting Utilizado	22
	5.2 Compromiso de los Grupos de Interés	22
	5.3 Análisis de Materialidad	23
6	MEDIOAMBIENTE Y PLANETA	28
	6.1 La Relación de Tinsa con el Medioambiente	28
	6.2 Consumos y uso Sostenible de los Recursos	29
	6.3 Cambio Climático	33
	6.4 Objetivos de Tinsa relacionados con el Medioambiente	34
7	PERSONAS	36
	7.1 Política de Tinsa	36
	7.2 Empleo	37
	7.3 Relaciones laborales	52
	7.4 Seguridad Laboral	52
	7.5 Formación	53
	7.6 Accesibilidad Universal e Igualdad	54
	7.7 Derechos Humanos	57
	7.8. Objetivos de Tinsa en materia de Diversidad, Igualdad e Inclusión	58
8	GOBERNANZA	60
	8.1. Política de Tinsa	60
	8.2. Ética y Cumplimiento	60
	8.3 Ciberseguridad y Privacidad de la información	63
	8.4 Responsabilidad y Transparencia fiscal	65
9	CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD	68
	9.1 Compromiso Social	68
	9.2 Clientes	69
	9.3 Proveedores	70
	ANEXOS	71
	Anexo 1: Metodología seguida en la redacción de este informe	72
	Anexo 2: Índice de contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad	74



1

INTRODUCCIÓN

1 • INTRODUCCIÓN

En 2022, el Grupo Tinsa¹ ha trabajado para desarrollar y perfeccionar su estrategia de sostenibilidad en todos los aspectos, integrando las cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza en sus actividades empresariales y reforzando una cultura de mejora continua. Esta Memoria de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera se ha elaborado con las aportaciones de los grupos de interés internos y externos, con el objetivo de proporcionar una visión general de la incorporación por parte del Grupo de las consideraciones de sostenibilidad en las actividades diarias del negocio.

La memoria incluye información desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022 y se ha elaborado en línea con los requisitos de la Ley 11/2018 y los Estándares GRI2. Tinsa también ha considerado indicadores del “Sustainability Accounting Standards Board” (SASB) para aumentar su nivel de transparencia.

La Memoria recoge información sobre el enfoque de gestión de Tinsa en materia de sostenibilidad, su desempeño y avances respecto al año anterior, así como casos prácticos relevantes que ponen de manifiesto la implicación de Tinsa con la sociedad y el medio ambiente. El contenido de esta Memoria se ha elaborado a partir de un ejercicio de evaluación de materialidad realizado para conocer los asuntos más relevantes que afectan a nuestra organización, tanto desde la perspectiva de Tinsa como de los grupos de interés externos.

1 A lo largo del informe, se hace referencia al Grupo Tinsa como “Tinsa” o “el Grupo”.

2 Las Normas de la Global Reporting Initiative (GRI) son un conjunto de directrices para la elaboración de memorias de sostenibilidad desarrolladas por la GRI que proporcionan un marco para que las organizaciones informen sobre sus resultados e impactos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).



2

CARTA DEL CEO

2 · CARTA DEL CEO



Es un placer para mí presentar la Memoria de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera de Tinsa, un documento elaborado en línea con los requisitos de la Ley 11/2018 y alineado con los Estándares de la *Global Reporting Initiative* (GRI). El informe destaca los esfuerzos del Grupo en el fortalecimiento de la agenda ambiental, social y de gobierno (ESG), al tiempo que continúa proporcionando soluciones y servicios excepcionales a todos los grupos de Interés con lo que Tinsa se relaciona.

La transparencia y la responsabilidad son un imperativo empresarial para Tinsa, y a través de este informe compartimos nuestros principios y prioridades, así como la forma en que realizamos seguimiento de nuestros progresos.

Creemos que impulsar la satisfacción de nuestros clientes está vinculado a nuestro compromiso de realizar operaciones sostenibles y, sobre todo, una oferta de servicios que incorpore los principios ESG.

Las tendencias mundiales, como la atención prestada a la ética digital, el aumento de las normativas sobre divulgación de información y las directrices cero emisiones netas, y el cambio hacia un capitalismo basado en las partes interesadas, hacen que sea imperativo para nuestro sector avanzar hacia un modelo empresarial más consciente desde el punto de vista medioambiental y social, y debido a nuestra relevancia en este ámbito, creemos que tenemos la responsabilidad de liderar con el ejemplo y apoyar tanto a nuestros clientes, como nuestros empleados y nuestros mercados a la hora de impulsar y liderar la agenda ESG en el ámbito inmobiliario.

A medida que los datos y la Inteligencia Artificial (IA) se convierten en una parte aceptada de la vida cotidiana moderna, aumenta el escrutinio público sobre los usos éticos de estas herramientas. La ubicuidad de estas nuevas tecnologías, unida a su capacidad de influencia y escalabilidad, está obligando a las empresas a enfrentarse a retos éticos existenciales, especialmente en relación con la privacidad de los datos y la ciberseguridad. Por ello, Tinsa se compromete a seguir ampliando sus políticas, programas y objetivos relativos a la ética digital, en particular el uso de los datos de los clientes.

Los inversores están reconociendo su papel clave en la lucha contra el cambio climático y la gestión de las cuestiones ESG a través de la asignación de capital sostenible y se enfrentan a una mayor presión para demostrar un mejor rendimiento. Esta presión está empujando a los inversores a abogar por una mayor transparencia y responsabilidad por parte de las empresas de su cartera. Como empresa con inversores corporativos, Tinsa se asegura de responder a esta tendencia promoviendo la transparencia con los grupos de interés, tanto internos como externos.

Tras la publicación del último informe de evaluación climática del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) y la COP27 en noviembre de 2022, nos encontramos en un periodo crítico para la acción climática, ya que los líderes políticos, empresariales y de otros ámbitos se enfrentan al reto de hacer más y más rápido para detener la crisis actual. Por este motivo, Tinsa mejorará su inventario y cálculo de emisiones de alcance 1 y 2 en 2023 y pronto establecerá y anunciará sus objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Para perfeccionar la estrategia de sostenibilidad de nuestro Grupo, hemos realizado un análisis de materialidad con el fin de identificar las cuestiones más acuciantes para nuestra organización y las partes interesadas externas. Aunque estamos satisfechos con la dirección que hemos tomado, somos conscientes de que sólo estableciendo objetivos de mejora continua podremos contribuir a la creación de un futuro más sostenible. Por ello, hemos desarrollado un plan de acción de sostenibilidad con objetivos medibles y sujetos a plazos que se ajustan a las expectativas de las partes interesadas. Nuestra estrategia se basa en tres pilares que sustentan nuestra visión y estrategia corporativa.

Nuestro primer pilar se basa en **ofrecer servicios de valoración inmobiliaria y tecnología respetuosos con el medio ambiente**. El objetivo es incorporar gradualmente consideraciones climáticas y medio ambientales a nuestros servicios, en particular a nuestras valoraciones inmobiliarias y tasaciones hipotecarias, así como en nuestro asesoramiento y consultoría inmobiliaria.

Nuestro segundo pilar consiste en el **desarrollo constante de una plantilla diversa igualitaria y comprometida**. Todas las filiales de Tinsa deben adoptar siempre un entorno de diverso, igualitario y solidario que impulse el trabajo en equipo, el pensamiento creativo y el bienestar mental. Por esta razón, nos comprometemos a garantizar que las necesidades de nuestros empleados actuales y futuros sean cuidadosamente consideradas y se les proporcionen las herramientas adecuadas para desarrollar y potenciar sus carreras profesionales.

Por último, nos dedicamos a **mantener unas normas excepcionales de gobierno corporativo y comportamiento ético para fortalecer las relaciones internas y externas**. Seguiremos adoptando una cultura de integridad, prácticas empresariales responsables y normas éticas, garantizando que se respeten en la forma en que trabajamos con nuestros clientes, proveedores y empleados. Para lograrlo, es fundamental mantener un alto nivel de transparencia interna y externa.

Para garantizar la aplicación continuada de nuestra estrategia y la estricta alineación con nuestros tres pilares de sostenibilidad, Tinsa ha nombrado en primer trimestre de 2023 un Responsable de Sostenibilidad. Este nuevo cargo será el encargado, junto con el Responsable de Auditoría Interna y Cumplimiento normativo, de actualizar a la organización sobre la evolución de las expectativas de los grupos de interés, informar sobre la legislación ESG y las tendencias futuras, y elaborar la Memoria Anual respondiendo a los requerimientos de los grupos de interés externos.

Le invito, querido lector, a seguir descubriendo esta edición de nuestra Memoria de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera donde podrá conocer nuestro desempeño y los beneficios que ha reportado tanto a nuestra empresa como a su entorno. Este es un viaje en el que le invitamos a embarcarse con nosotros y esperamos compartir más noticias sobre cómo avanzamos en nuestro proyecto.

James Cornell

CEO



3 ACERCA DE TINSA

3 · ACERCA DE TINSA

3.1 PRINCIPALES CIFRAS

Tinsa es una de las mayores tasadoras del mundo y el grupo líder especializado en servicios de valoración, desde valoraciones inmobiliarias por profesionales especialistas, hasta el desarrollo de software y generación de datos que permitan a otras instituciones y empresas realizar sus propias valoraciones en Europa, Latinoamérica y África. Fundada en 1985 en España, la compañía inició su internacionalización en 1999. Hoy es un grupo con más de **1.400** empleados en **14** países de tres continentes, y cuenta con una red técnica externa que supera los **2.100** profesionales, además de perfiles tecnológicos altamente cualificados y alcanzando los **493.000** informes de valoración anuales y **2.500.000** de valoraciones realizadas a través de herramientas digitales y software desarrollado por Tinsa.

3.2 MODELO DE NEGOCIO

Tinsa ofrece desde la más absoluta **independencia** un asesoramiento integral inmobiliario a un amplio *portfolio* de clientes, entre los que se encuentran la gran mayoría de las entidades financieras de los países donde opera, empresas de múltiples sectores, Administraciones Públicas y particulares.

Homologada como empresa **RICS** tanto en España como en México y Alemania, Tinsa realiza valoraciones inmobiliarias bajo todo tipo de estándares nacionales o internacionales (RICS, EVS, IVS) y para múltiples finalidades (hipotecaria, asesoramiento, herencias o registros contables, entre otras). Cuenta con una amplia experiencia en la realización de informes periciales, en consultoría técnica y energética, así como en valoración de empresas.

Su *know-how* en valoración y consultoría inmobiliaria se complementa con una importante actividad en valoración de peritación de siniestros, bienes muebles (instalaciones y maquinaria, embarcaciones, joyas, obras de arte) a través de Troostwijk, compañía neerlandesa con una fuerte presencia en el sector asegurador y con gran reconocimiento en las grandes aseguradoras mundiales.

La innovación / tecnología es uno de los pilares estratégicos de Tinsa. Tinsa utiliza las técnicas más avanzadas de tratamiento de datos para desarrollar soluciones informáticas que permiten a las entidades financieras realizar valoraciones de inmuebles. Un software compatible con los diferentes métodos de valoración y regulaciones locales, y dotado de gran flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del sector.

En 2016, se convirtió en la única compañía española miembro de la European AVM Alliance, el grupo de compañías europeas que promueve la realización de valoraciones automáticas (AVM) con los más altos estándares de fiabilidad. La combinación de conocimiento técnico y de la mejor base de datos del mercado explica el desarrollo de uno de los más precisos modelos de valoración automatizada. Mediante la aplicación de diferentes algoritmos y técnicas de inteligencia artificial acordes con las mejores prácticas del mercado, el modelo AVM de Tinsa es capaz de valorar en muy poco tiempo grandes volúmenes de activos inmobiliarios para cualquier tipo de operaciones.

Tinsa genera con su actividad grandes cantidades de datos que han sido comprobados por su amplia red de tasadores expertos durante una visita física. Esta cualidad de dato revisado confiere a la base de datos de Tinsa de un valor diferencial. Equipos especializados estructuran, analizan y complementan con otras fuentes toda esta información para generar *insights* de mercado que ayudan a enriquecer los informes de valoración y que se comercializan también como producto autónomo para ayudar a terceros en su análisis y toma de decisiones y hace que Tinsa sea considerada un referente de información estadística, estudios de mercado y explotación de "datalakes" con información inmobiliaria, sociodemográfica y empresarial en los países en los que está presente.

3.3 HISTORIA

- 1985** **Fundación de Tinsa:** Tinsa Tasaciones Inmobiliarias, S.A. fue constituida en el año 1985 a iniciativa de la Confederación Española de las Cajas de Ahorro (CECA).
- 1991** **Desarrollo del primer software de valoración (VALTÍN):** El desarrollo del programa de valoración en sistema operativa MS DOS permitió la transmisión telemática de la información a Tinsa.
- 1999** **Tinsa entra en Portugal y Francia:** Comienza la internacionalización de Tinsa en Francia y Portugal.
- 1998** **Tinsa crea Taxo Valoraciones y la empresa Project Management Gerens:** Creación de Taxo, firma radicada en Valencia y especializada en bienes no mobiliarios e intangibles.
- 2000** **Comienza la expansión en Latinoamérica:** Tinsa Internacional abrió oficinas en Chile y Argentina, para expandirse poco después en el mercado mexicano.
- 2003** **Desarrollo de la segunda generación del software de valoración (VALTÍN).**
- 2007** **Tinsa entra en Perú:** Tinsa Internacional desembarca en Perú a través de la compra de Certival, empresa con más de 10 años de trayectoria en la valoración de todo tipo de activos.
- 2008** **Creación de la estadística Tinsa IMIE General y Grandes Mercados:** Nace el índice Tinsa IMIE General y Grandes Mercados como una herramienta clave para analizar la evolución del valor de la vivienda en España.
- 2010** **Desarrollo de la herramienta de análisis de mercado Analytics:** Tinsa crea Analytics, que combina la potente base de datos de Tinsa con una selección de indicadores públicos y privados en una única herramienta que aporta información relevante sobre oferta, demanda, nivel de actividad y precios, desde una perspectiva tanto macro como micro.
- 2010** **El fondo Advent se convierte en el principal accionista de Tinsa:** La sociedad de capital riesgo Advent adquiere un 94,5% de Tinsa al grupo de cajas de ahorros. La firma estadounidense fundada en 1984 y presente en España desde 1996.
- 2011** **Nace Stima:** Tinsa lanza Stima, una herramienta online para conocer la valoración estadística de una vivienda.
- 2011** **Tinsa recibe la homologación como empresa RICS:** Tinsa se convirtió en junio de este año en la primera tasadora española homologada como empresa regulada por la Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS). Este reconocimiento refuerza el carácter internacional de la compañía, aportando a las valoraciones realizadas la garantía que supone la pertenencia a una de las principales organizaciones en la regulación de profesionales que operan dentro del sector inmobiliario a nivel mundial.
- 2012** **Tinsa entra en Colombia:** Tinsa adquiere la consultora local Zala, la segunda más importante en Colombia. Es el quinto país latinoamericano en el que la compañía abre oficinas.
- 2012** **Tinsa compra su rival en España:** Tasamadrid: La compañía protagoniza la gran operación en el proceso de concentración del sector que se adivinaba en España. La adquisición de Tasamadrid a Bankia, la sexta tasadora por volumen de ingresos impulsa la posición de Tinsa en el mercado español hasta alcanzar una cuota de mercado del 30%.
- 2012** **Creación de la estadística Tinsa IMIE Mercados Locales:** El nuevo índice, de periodicidad trimestral, recoge la evolución interanual y desde máximos del valor unitario de mercado (€/m²) de las viviendas en cada una de las Comunidades Autónomas y provincias. En 2014 se incorporó al análisis la evolución de las capitales españolas y ya en 2015 otros indicadores de actividad inmobiliaria, como son el esfuerzo en la compra de vivienda y el pago de la hipoteca, o la liquidez, medida en meses necesarios para la venta de un inmueble residencial.

- 2013** **Nace Tinsa Certify (Consultoría Técnica y Consultoría Energética):** La aprobación del RD 235/2013, que obliga a la realización del certificado energético de inmuebles en venta o alquiler, impulsó la actividad de consultoría energética de Tinsa. Creándose la filial Tinsa CERTIFY como vehículo para el desarrollo de esta actividad.
- Su comienzo supuso un reto muy importante ya que tuvo que enfrentarse, desde días antes de la entrada en vigor del R.D. (1 de junio de 2013) a un gran volumen de certificados de eficiencia energética de activos procedentes de Entidades Financieras. La prueba se superó con notable éxito, lo que ha convertido a Tinsa CERTIFY en la empresa líder en emisión de estos certificados en España.
- 2016** **Tinsa entra en Ecuador:** Tinsa refuerza su presencia en el continente americano con la compra de la compañía ecuatoriana Logical Value, especializada en valoración, análisis y asesoramiento en control de activos.
- 2016** **Tinsa se convierte en la mayor tasadora de Colombia:** Tinsa compra Bancol, la mayor empresa de tasaciones de Colombia. Tinsa, implantada en el país desde el año 2012, se convierte así en la compañía líder del atomizado sector de la valoración inmobiliaria en Colombia.
- 2016** **Cinven completa la compra de Tinsa:** La firma europea de capital riesgo Cinven se convierte en el nuevo accionista de referencia de Tinsa, la multinacional líder en valoración, análisis y asesoramiento inmobiliario en Europa y Latinoamérica. La operación, acordada el 6 de abril de 2016, recibió el visto bueno de las autoridades de la Competencia y del Banco de España.
- 2016** **Tinsa se incorpora a la European AVM Alliance (EAA):** Se convierte en la única empresa española en formar parte de la European AVM Alliance, el grupo de compañías líderes europeas que realizan valoraciones automáticas (AVM) con los más altos estándares de calidad. El modelo de AVM de Tinsa pasó una exhaustiva auditoría de fiabilidad para poder integrarse en el grupo. Desde entonces, cada valoración automática se acompaña de un nivel de calidad (del 0 al 7) con un margen de error asociado.
- 2017** **Tinsa adquiere la neerlandesa Troostwijk Groep:** La compañía neerlandesa Troostwijk Groep, especializada en la valoración de bienes muebles e inmuebles y en la peritación de grandes siniestros, se incorpora a Tinsa en agosto de 2017. La operación supone un paso muy importante en la estrategia de internacionalización de Tinsa en Europa occidental y refuerza su actividad de valoración de instalaciones, de activos con finalidad de aseguramiento y de siniestros.
- 2017** **Tinsa inicia su expansión en África:** La compra del 100% de la empresa marroquí Cap Eval, la mayor compañía de tasación inmobiliaria de Marruecos supuso el inicio de la expansión de Tinsa en el continente africano, una región con grandes perspectivas de futuro.
- 2018** **Nace Tinsa Digital:** Tinsa desembarca en el entorno proptech con Tinsa Digital, una filial que proveerá al sector inmobiliario de modelos de valoración automática y de servicios tecnológicos avanzados de análisis y explotación de información, basados en inteligencia artificial y Smart Data. Tinsa Digital desarrolla aplicaciones y nuevos indicadores basados en el gran volumen de información generada en su actividad de valoración inmobiliaria.
- 2018** **Tinsa compra la consultora neerlandesa Burghgraef van Tiel & Partners:** Troostwijk Group, miembro de Tinsa, adquirió en noviembre de 2018 la mayoría del capital de Burghgraef van Tiel & Partners, consultora especializada en análisis de riesgos y asesoramiento de prevención en el ámbito asegurador. Burghgraef van Tiel & Partners presta servicio tanto a compañías aseguradoras como a todo tipo de empresas, a las que asesora sobre cómo optimizar sus coberturas.
- 2018** **Tinsa México recibe la homologación como empresa RICS.**

- 2019** **Tinsa se convierte en líder de tasación en Portugal con la compra de PVW:** La adquisición de Price Value and Worth (PVW) permite a Tinsa triplicar su tamaño en Portugal, donde está presente desde hace 20 años con oficinas en Lisboa y Oporto, y convertirse en el grupo líder de valoración inmobiliaria en el mercado ibérico (España + Portugal).
- 2019** **Tinsa entra en el mercado belga:** El Grupo Tinsa adquiere una participación de control en la empresa belga de valoración Troostwijk-Roux Expertises. Con sede en Amberes y oficinas en Gante y Bruselas, Troostwijk-Roux es la líder del mercado belga en peritación de siniestros y valoración de activos para el sector asegurador.
- 2019** **Tinsa compra el mayor proveedor de software de valoración de Alemania:** Tinsa entra en el mayor mercado inmobiliario europeo con la adquisición de on-geo GmbH, líder en software de valoración, Real Estate data y valoración automatizada en Alemania.
- 2019** **Tinsa entra en el mercado italiano:** Troostwijk, filial de Tinsa, adquiere la totalidad de Roux Italia, especializada en valoración para el sector asegurador.
- 2019** **Adquisición de la compañía de datos y tecnología Datacentric:** Tinsa formaliza la compra del 100% de Datacentric, compañía española especializada en big data, geomarketing y soluciones digitales para diversos sectores, con telecomunicaciones, energía, retail o servicios financieros.
- 2020** **Adquisición de Oodit:** Troostwijk, filial de Tinsa, adquiere la empresa neerlandesa de software para la gestión de riesgos e inspecciones Oodit. Con la compra de una participación mayoritaria, el grupo se refuerza en el negocio de análisis de riesgos para el sector asegurador, en el que Oodit es un referente en soluciones automatizadas.
- 2020** **Se inicia la producción a través de la nueva herramienta de valoraciones en Tinsa España** que se convertirá en la piedra angular de la transformación digital de los servicios de valoración.
- 2020** **Desarrollo conjunto entre Tinsa y Troostwijk de "Mensa",** herramienta de valoración de inmuebles comerciales en Países Bajos.
- 2020** **Adquisición de Balkide Balorazioak:** Tinsa potencia su actividad en el norte de España con la compra de Balkide Balorazioak. La tasadora adquirida es la segunda empresa de valoración en País Vasco y Navarra.
- 2020** **Adquisición de Persch Consult:** Tinsa adquiere una segunda compañía en el mercado alemán. Persch Consult GmbH Chartered Surveyors, la segunda mayor empresa independiente de valoración inmobiliaria del país. La operación incrementa en un 25% la cifra de negocio prevista en 2021 en Alemania, el segundo mayor mercado europeo del grupo.
- 2021** **Lanzamiento en España de "RADAR"** como herramienta de informes de mercado completando su evolución desde su concepción inicial como herramienta de valoración, con rediseños y nuevos indicadores que la dotan de mayor calidad.
- 2021** **Desarrollo y lanzamiento de "Baufi.me"** en el mercado alemán, aplicación para la automatización de procesos de financiación de compra de vivienda y que en este año fue premiada en el certamen 'Immobilienmanager Award', uno de los premios más reconocidos en el sector inmobiliario alemán, en la categoría de "Financiación", valorándose el aspecto innovador de la solución.
- 2021** **Tinsa entra en América Central:** Adquiere una participación mayoritaria en la tasadora Valorinmueble.com (actual Tinsa Costa Rica, con sede en Costa Rica). Es el punto de partida del crecimiento del grupo en América Central y el Caribe.
- 2021** **Tinsa se refuerza en el negocio de datos con la compra de Deyde,** la compañía líder en normalización, de duplicación y enriquecimiento de información que posee oficinas en España, México, Colombia y Chile y cuenta con importantes clientes en los sectores de banca y seguros.

- 2022 Creación de Agentia R+.** Participada al 50% por Tinsa, Sociedad que actúa como Agente rehabilitador figura que, según la legislación española se encargará de dirigir y coordinar la gestión técnica, operativa y financiera de la rehabilitación energética de edificios en el seno del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- 2022 Tinsa potencia su actividad en Latinoamérica.** Adquiere una participación mayoritaria en Ondac, compañía Chilena especializada en software para la construcción.
- 2022 Adquisición de Crombrughe & Partners** Tinsa potencia su presencia en Bélgica con la adquisición del 100% de la compañía ampliando sus actividades de valoración y consultoría en Países Bajos.
- 2022 Actualización del algoritmo del (IMIE).** Los más de 35 años de experiencia como líder en valoración de activos inmobiliarios y las nuevas capacidades tecnológicas han sentado las bases de una segunda generación del IMIE (IMIE XXI) con un índice más robusto y representativo de la situación y las tendencias del mercado.

3.4 ÁREAS DE NEGOCIO

Las principales áreas de negocio de Tinsa son:

VALORACIÓN DE ACTIVOS Y CONSULTORÍA INMOBILIARIA Y ENERGETICA

- Valoración de activos inmobiliarios para todo tipo de finalidades.
- Cumplimiento de normativas locales y estándares internacionales (RICS, IVS, EVS).
- Valoración de bienes muebles, obras de arte, patrimonio histórico, joyas, marcas e intangibles.
- Consultoría inmobiliaria, fiscal, técnica y energética.
- *Research* y estudios de mercado.

SOFTWARE & DATA

- Software de valoración inmobiliaria para entidades financieras y tasadores.
- Valoración automatizada (AVM): Modelos avalados por la EuropeanAVM Alliance.
- Grandes bases de datos comprobados y estructurados por especialistas.
- Herramientas digitales de análisis y generación de insights de mercado.
- Generación y explotación de 'datalakes' con información inmobiliaria, sociodemográfica y empresarial.

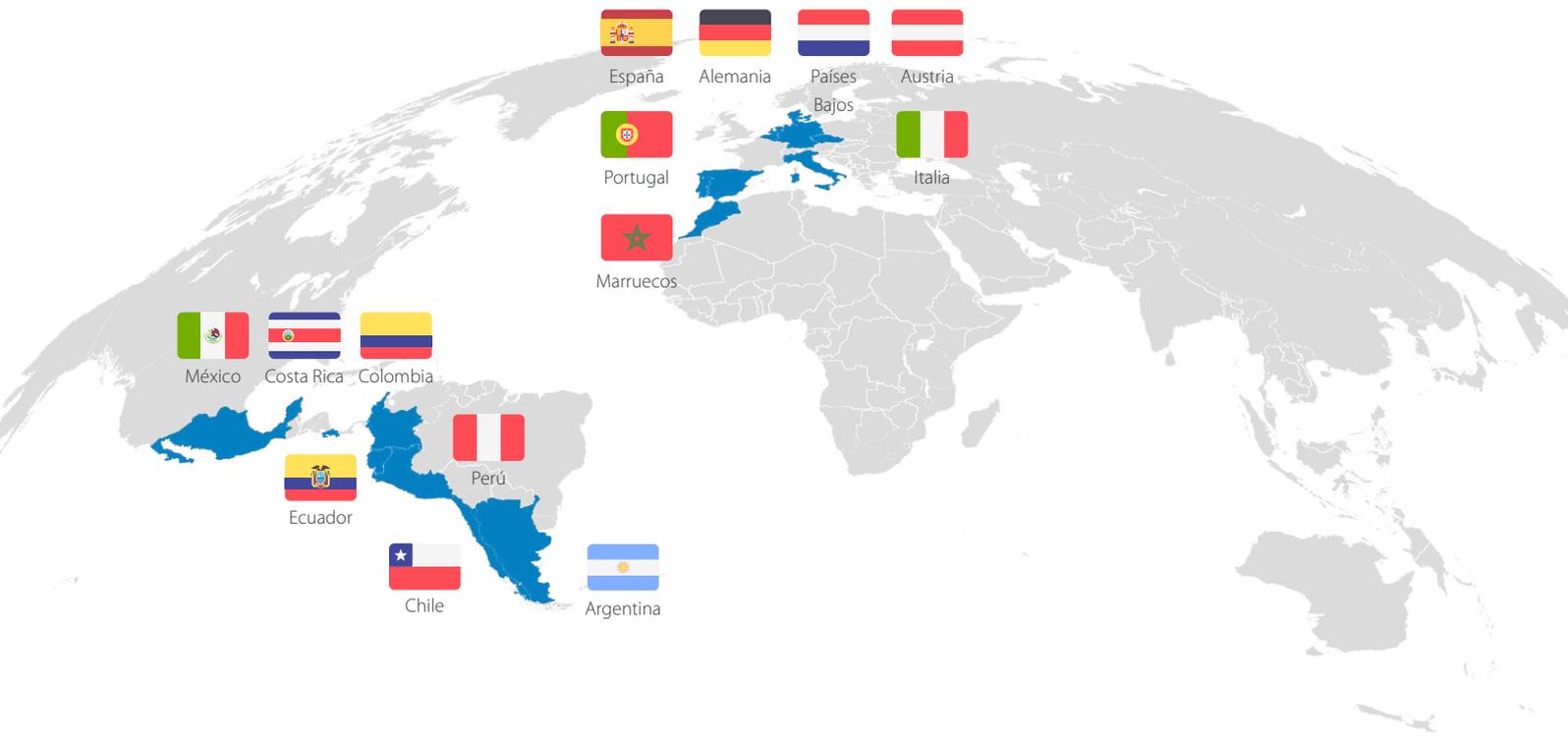
SERVICIOS PARA EL SECTOR ASEGURADOR

- Valoración de activos con finalidad de aseguramiento.
- Peritación de grandes siniestros.
- Análisis de riesgos.
- Software para la gestión de riesgos e inspecciones (sector asegurador).

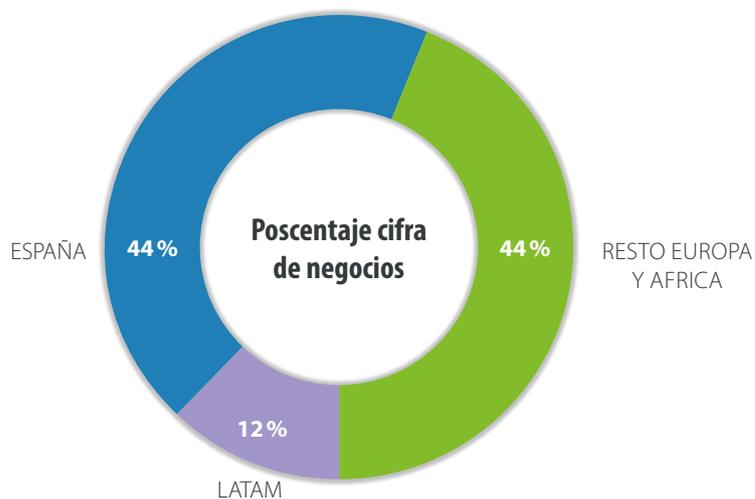
3.5 PRESENCIA GEOGRÁFICA

Tinsa está presente en 14 países de Europa, América Latina y África. El Grupo está participado por el fondo de capital riesgo británico Cinven y tiene una clara vocación de crecimiento internacional. Actualmente cuenta con oficinas en **Alemania, Argentina, Bélgica, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Marruecos, México, Países Bajos, Perú, Portugal, Italia y España.**

La sede de Tinsa se encuentra en Madrid, albergando las actividades de Tinsa Tasaciones Inmobiliarias, Tinsa Digital, Datacentric Solutions y, a partir de finales de 2021, Deyde Calidad de Datos. Las sedes de Balkide Balorazioak se encuentran en Guipúzcoa y Taxo Valoración en Valencia. En el resto de España, Tinsa desarrolla su actividad en **19** oficinas repartidas por todo el país.



La presencia de Tinsa en el mundo en términos de contribución de la cifra de negocios en cada región se ilustra en el siguiente diagrama.



3.6 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y ESTRATEGIA

La estructura accionarial del grupo se articula a través de la sociedad matriz **Asertia Real Estate, S.L.U.**, de la que dependen directa o indirectamente las distintas sociedades del grupo, según se detalla a continuación:

Nombre	País	Actividad	Participación	% Participación
Tinsa Tasaciones Inmobiliarias, S.A.U.	España	Tasaciones Inmobiliarias	Directa	100,00
Tinsa Internacional de Inversiones, S.L.U.	España	Financiera y tenencia de participaciones	Indirecta	100,00
Taxo Valoración, S.L.	España	Tasaciones bienes	Indirecta	100,00
Tinsa Digital, S.L.U.	España	Certificaciones, consultoría inmobiliaria y estudios basados en explotaciones masivas de datos	Directa	100,00
PVW Tinsa Ltda.	Portugal	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Tasaciones Inmobiliarias de Argentina, S.A.	Argentina	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Tasaciones Inmobiliarias de Mexico, S.A. de C.V.	México	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Tasaciones Inmobiliarias de Chile, S.A.	Chile	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Tinsa, S.A.C.	Perú	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Tinsa Colombia Ltda.	Colombia	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
TasacionesTinsa Ecuador, S.A.	Ecuador	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Trosstwijk Groep B.V.	Holanda	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Directa	100,00
Troostwijk Taxaties B.V.	Holanda	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Indirecta	100,00
Troostwijk Real Estate B.V.	Holanda	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Indirecta	100,00
Troostwijk Expertises B.V.	Holanda	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Indirecta	100,00
ApresaB.V.	Holanda	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Indirecta	100,00
Oodit Solutions B.V.	Holanda	Software de valoracion con finalidad aseguradora	Indirecta	51,00
ArcaLaudisL B.V.	Holanda	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Indirecta	81,50
Burghgraef van Tiel & Partners (BVT)	Holanda	Consultoría en el ámbito asegurador	Indirecta	75,00
Troostwijk-Roux ExpertisesCVBA	Bélgica	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Indirecta	85,00
Roux Italia Srl.	Italia	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Indirecta	65,00
Sistemas Blackcore de Mexico S.A. de C.V.	Mexico	Programacion de sistemas de valoracion de activos inmobiliarios	Directa	50,00
Tinsa Marruecos	Marruecos	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
On-geo	Alemania	Software de valoración y venta de datos	Directa	100,00
ABC Appraisers, S.A. de C.V.	México	Tasaciones Inmobiliarias	Directa	60,00

Nombre	País	Actividad	Participación	% Participación
Data Centric PDM S.A.	España	Compra y venta de datos	Directa	100,00
Instant Services, A.G	Alemania	Valoración de Software	Indirecta	49,99
Balkide Balorazioak, S.A.U.	España	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Persch Consult GmbH	Alemania	Tasaciones Inmobiliarias	Directa	100,00
Deyde Calidad de datos, S.L.U.	España	Desarrollo de calidad de datos	Directa	100,00
Tinsa Costa Rica, S.A.	Costa Rica	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	60,00
Deyde Chile	Chile	Desarrollo de calidad de datos	Indirecta	100,00
Deyde Colombia, Ltda	Colombia	Desarrollo de calidad de datos	Indirecta	100,00
Deyde Data Quality	Mexico	Desarrollo de calidad de datos	Indirecta	100,00
Ondac Spa	Chile	Desarrollo y venta de Software	Directa	60,00
de Combrughe	Bélgica	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Indirecta	100,00

La composición del **Consejo de Administración** de Asertia Real Estate, S.L.U., al cierre del ejercicio 2022 es la siguiente:

Nombre	Cargo	Tipo	Fecha Nombramiento	Duración nombramiento
James John Cornell	Presidente	Ejecutivo	27/4/2022	Indefinido
Thilo Sautter	Vocal	Dominical	27/4/2022	Indefinido
Jesús García Gómez	Vocal	Dominical	27/4/2022	Indefinido

Entre las principales responsabilidades del consejo de administración del grupo se encuentra la gestión de la estrategia, la asignación de los recursos, la gestión de riesgos y control corporativo, así como la contabilidad y los informes financieros.

El **comité ejecutivo** del grupo está formado por el CEO, COO, CFO y M&A, CIO, Digital Strategy Director”, Value Creation Director, Managing Director de Latinoamérica, Portugal y Marruecos, CEO de Troostwijk, y los “Managing Directors” de Tinsa España, on-geo y Persch Consult.

Uno de los objetivos de Tinsa es la **expansión internacional** para conseguir que, en un plazo de dos años, más de dos tercios de la facturación procedan de fuera de España. Este objetivo pasa por destinar entre **20 y 50** millones de euros a compras en el exterior. En base a estas adquisiciones el objetivo del grupo es alcanzar antes de tres años una facturación cercana a los **250** millones de euros superando así los **191** millones de euros alcanzados este ejercicio.

A nivel nacional, los principales objetivos de la compañía pasan por la mejora continuada del servicio, mejora de eficiencia por automatización, desarrollo de nuevos productos mediante innovación tecnológica e incremento de la cuota de negocio en los mercados donde Tinsa está presente.



4 EL CONTEXTO GLOBAL DE TINSA EN 2022

4. EL CONTEXTO GLOBAL DE Tinsa EN 2022

Tinsa ha identificado seis tendencias clave que podrían tener un impacto en su negocio y ha utilizado estas tendencias para informar su evaluación de materialidad y su plan de acción:

1. La ética digital en el punto de mira
2. Lenguaje ESG común para evitar el "lavado verde"
3. Los inversores aumentan sus expectativas y prioridades en materia de ESG
4. Hacia el capitalismo de las partes interesadas
5. Requisitos reforzados sobre la divulgación de información relativa al capital humano
6. Los reguladores esperan compromisos "cero emisiones"

La ética digital en el punto de mira

La integración de los datos y la inteligencia artificial en el tejido de la existencia contemporánea es cada vez más aceptada, lo que da lugar a un mayor escrutinio público sobre las implicaciones éticas de estos avances. La omnipresencia de estas tecnologías de vanguardia, junto con su capacidad de impacto y escalabilidad, ha obligado a las empresas a enfrentarse a importantes dilemas éticos, sobre todo en lo que respecta a la privacidad de los datos y la ciberseguridad. Algunas tendencias clave son:

- Preocupaciones éticas que se plantean continuamente en los debates políticos de la UE
- Empresas tecnológicas que ampliarán su capacidad de gestión de los riesgos sociales
- Nuevas normas para reforzar la ciberseguridad y la seguridad de la información en las instituciones, órganos y organismos de la UE

Lenguaje ESG común para evitar el lavado verde

Políticas como el Reglamento de Divulgación de Información sobre Finanzas Sostenibles (SFDR) de la Unión Europea³ están impulsando la consideración de los ESG como un concepto empresarial dominante que influye en las decisiones de inversión y en la estrategia empresarial. El nuevo vocabulario común debería contribuir a la transparencia y, lo que es más importante, a aclarar las decisiones de inversión de los inversores. Algunas tendencias clave son:

- La UE establece unas ambiciosas directrices de divulgación de la sostenibilidad como parte del Green Deal⁴, desarrolladas a través de colaboraciones mundiales, como el GRI, TCFD⁵.
- Normativas como la SFDR están reforzando la calidad de la información divulgada en los fondos ESG europeos.
- Los bonos verdes serán una prioridad mientras la UE trabaja en normas que los regulen para reducir el riesgo de lavado verde e incentivar la inversión en proyectos sostenibles.

3 El SFDR es un reglamento que entró en vigor en la Unión Europea (UE) en marzo de 2021 y está diseñado para promover las finanzas sostenibles y apoyar los objetivos de sostenibilidad de la UE.

4 El Pacto Verde Europeo es un plan global desarrollado por la UE para lograr la neutralidad climática en 2050 y transformar la UE en una economía sostenible y resistente al cambio climático.

5 TCFD: Grupo de trabajo sobre divulgación de información financiera relacionada con el clima. Las recomendaciones del TCFD proporcionan un marco para que las empresas divulguen información sobre sus riesgos, oportunidades y gobernanza relacionados con el clima.

Los inversores aumentan sus expectativas y prioridades en materia de ESG

Los inversores están reconociendo su papel clave en la lucha contra el cambio climático y la gestión de otras cuestiones ESG a través de la asignación de capital sostenible y se enfrentan a una mayor presión para demostrar su rendimiento. Esta presión está empujando a los inversores a abogar por una mayor transparencia y responsabilidad por parte de las empresas de su cartera. Algunas tendencias clave son:

- Las consideraciones ESG impregnan las estrategias de inversión en todo el mundo, con uno de cada tres dólares de los activos mundiales bajo gestión ya invertidos en un fondo o estrategia que de alguna manera integra consideraciones ESG.
- Tanto los inversores como los reguladores siguen presionando sobre la remuneración de los ejecutivos, en concreto sobre la divulgación de información y su vinculación con los factores medioambientales y sociales. La Comisión Europea ha identificado claramente la necesidad de vincular la remuneración de los ejecutivos a factores medioambientales y sociales y está trabajando para integrarla como parte de la taxonomía de la UE.
- La biodiversidad se ha convertido en un tema cada vez más importante para los inversores, y se ha ampliado el conjunto de datos relacionados con la biodiversidad que los gestores de activos tendrán que analizar a la hora de tomar sus decisiones de inversión.

Hacia el capitalismo participativo

El último año ha traído retos y oportunidades para el capitalismo de las partes interesadas, un modelo empresarial que prioriza los intereses de múltiples grupos de interés, como accionistas, empleados, clientes, proveedores y el medio ambiente, en lugar de limitarse a maximizar los beneficios de los accionistas. Por un lado, se ha criticado notablemente el concepto por ser más palabras de moda que motor de impacto. Por otro, los avances multilaterales y empresariales muestran que los principios del capitalismo de las partes interesadas influyen en la acción sostenible. Algunas tendencias clave son:

- Las empresas crearán, o invertirán más en, puestos y funciones internos que cumplan los principios del capitalismo de las partes interesadas. Las empresas están ampliando sus equipos de ESG, y a medida que crece el número de puestos relacionados con ESG, también lo hace el número de Directores de Sostenibilidad (CSO).
- Las empresas redefinirán y mejorarán los enfoques de compromiso para responder a una gama más amplia de necesidades de los grupos de interés, y la satisfacción de los empleados se convertirá en una prioridad absoluta.
- La información y la divulgación influenciadas por el capitalismo de las partes interesadas serán cada vez más comunes.

Requisitos reforzados sobre divulgación de información relativa al capital humano

Las expectativas en torno a la igualdad siguen impulsando las tendencias sociales dentro de ESG. Los inversores y los gobiernos están aumentando sus expectativas a medida que las empresas hacen malabarismos con la necesidad de promover, contratar y desarrollar su mano de obra para cumplir los compromisos de diversidad, igualdad e inclusión.

- El aumento de la demanda de flexibilidad laboral y horaria está cambiando el funcionamiento de las empresas.
- Las empresas tendrán que mejorar la información sobre el capital humano a medida que aumenten los requisitos reglamentarios, ya que las DRSC introducen requisitos nuevos y más detallados.
- Tras la crisis que se produjo después de la pandemia, para retener y comprometer a los empleados de forma eficaz, las empresas tendrán que vincular más estrechamente el trabajo con un propósito.

Los reguladores esperan compromisos cero emisiones

Tras la publicación del último informe de evaluación del clima del IPCC y la COP26 de 2021, nos encontramos en un periodo crítico para la acción climática. Las empresas públicas y privadas están estableciendo compromisos de Cero Emisiones ya en 2030. Sin embargo, la credibilidad de estos compromisos y la estrategia que los sustenta son a menudo discutibles y criticados. Algunas tendencias clave son:

- El escrutinio de los compromisos “cero emisiones netas” va en aumento, y la nueva norma “Net Zero” de SBTi ofrece a las empresas una certificación sólida.
- Más empresas revelarán los riesgos climáticos en respuesta a las exigencias de gobiernos e inversores.
- Los compromisos climáticos de las empresas se centrarán cada vez más en la diligencia debida en la cadena de suministro.
- Aumentará la preocupación por la intensidad energética de las tecnologías digitales y su impacto en las infraestructuras locales.



**5 NUESTRO
ENFOQUE DE LA
SOSTENIBILIDAD**

5. NUESTRO ENFOQUE DE LA SOSTENIBILIDAD

5.1 MARCO DE REPORTING UTILIZADO

Este Estado de Información No Financiera ha sido elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

Esta Memoria ha sido elaborado teniendo en cuenta los estándares de *Global Reporting Initiative (GRI)*, conocidos como *GRI Standards*.

5.2 COMPROMISO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Para llevar a cabo el análisis de materialidad y adquirir una visión informada y realista de los temas más relevantes que afectan al negocio, Tinsa contrató a un consultor externo para realizar entrevistas con los grupos de interés internos y externos. Entre los grupos de interés internos se encontraban el Consejo de Administración, los directores generales y los consejeros delegados, mientras que entre los grupos de interés externos figuraban bancos privados, clientes clave, la Asociación Española del Sector de la Valoración e inversores. Estas entrevistas fueron cruciales para conocer las perspectivas de los grupos de interés sobre temas materiales, los puntos fuertes de Tinsa y las áreas con potencial de mejora.

Tinsa trabaja para mejorar los canales de comunicación disponibles para sus diferentes grupos de interés:

- Accionistas
- Empleados
- Medios de comunicación
- Proveedores
- Legislación
- Asociaciones
- Clientes

Tinsa utiliza los siguientes canales de diálogo con estos grupos de interés:

- Redes sociales
- Publicación de la información pertinente en el sitio web de la empresa
- Correo electrónico
- Participación en foros y organizaciones empresariales y sectoriales
- Organización de actos y reuniones específicos
- Ferias comerciales
- Teléfono de atención al cliente

- Canal de denuncias
- Intranet corporativa
- Plataformas digitales de intercambio de información
- Envío de boletines

5.3 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

La estrategia de sostenibilidad de Tinsa se basa en una evaluación de materialidad realizada para entender qué temas no financieros son materiales para el negocio de Tinsa y sus grupos de interés. Una evaluación de materialidad sienta las bases de una estrategia de sostenibilidad sólida, ya que proporciona una base clara a partir de la cual identificar los temas de gestión y divulgación. Ayuda a centrar la atención en las áreas críticas y proporciona claridad sobre las ganancias a corto plazo y las oportunidades estratégicas a largo plazo.

La evaluación de la materialidad de Tinsa abarca dos dimensiones: el impacto de la empresa en el medio ambiente y la sociedad, así como el impacto del medio ambiente y la sociedad en la capacidad de la empresa para crear valor. Un tema de sostenibilidad "material" o "prioritario" es, por tanto, un área en la que la empresa puede tener un impacto significativo en la sociedad o el medio ambiente, que también tiene el potencial de erosionar o aumentar significativamente el valor de un negocio en relación con su estrategia comercial, sus activos operativos y su reputación.

Según las directrices de la GRI, un ejercicio de evaluación de la materialidad puede servir como herramienta polivalente. Ayuda a las empresas a priorizar los temas de sostenibilidad desde la doble perspectiva de la propia empresa y de las partes interesadas externas, lo que significa que ambas partes contribuyen a identificar las áreas prioritarias, así como los riesgos y oportunidades sociales y medioambientales actuales y emergentes.

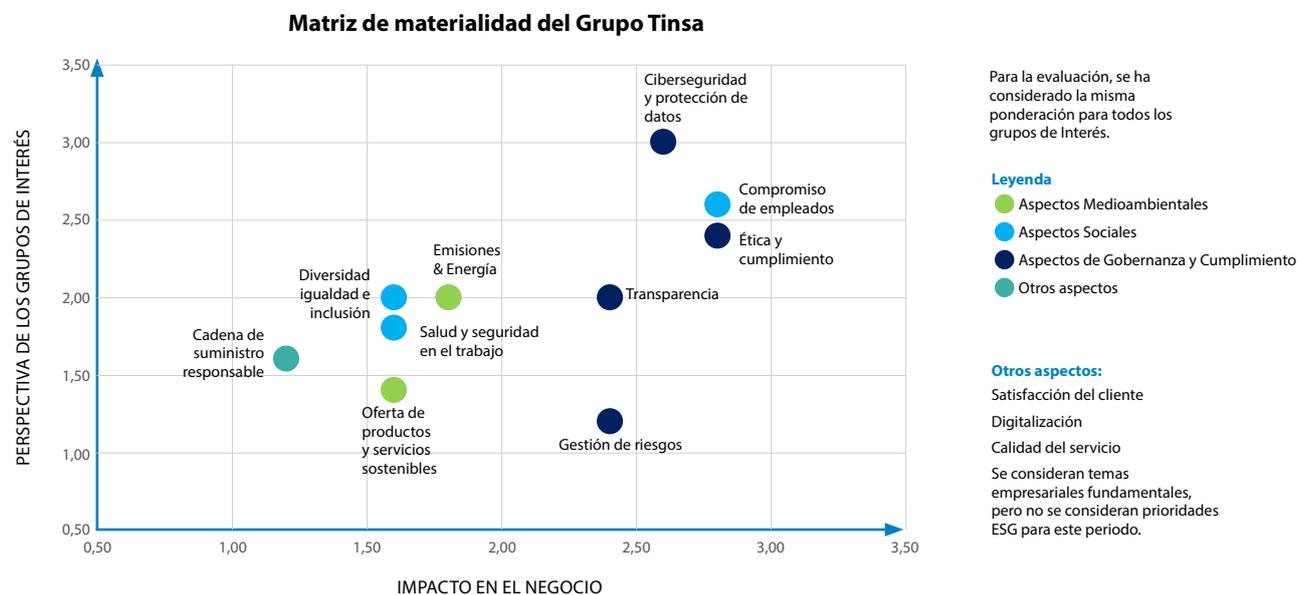
El enfoque matricial se utiliza para priorizar los aspectos y determinar un umbral de materialidad a partir del cual los temas son lo suficientemente significativos como para merecer una supervisión y un seguimiento estratégicos por parte del equipo de dirección y gestión. La información material proporciona la base para que la dirección y las partes interesadas (es decir, los inversores) tomen decisiones informadas sobre los temas que más importan y emprendan acciones que influyan en el rendimiento de la organización. Con las áreas prioritarias identificadas, y una comprensión del rendimiento empresarial en esas áreas, Tinsa tiene la base adecuada para desarrollar una sólida estrategia de sostenibilidad, apoyada por objetivos y KPI dirigidos a minimizar los riesgos y capitalizar las oportunidades.

En el Estado de Información No Financiera de Tinsa de 2021, los temas materiales identificados fueron:

- Contaminación y emisiones
- Diversidad e igualdad
- Salud y seguridad
- Satisfacción del cliente
- Subcontratación y proveedores

La introducción de la perspectiva de las partes interesadas externas como parte de la evaluación ha provocado algunos cambios en los temas materiales identificados en 2022. Las emisiones y la diversidad, igualdad han seguido siendo temas materiales, aunque se han introducido nuevos temas tras la participación de los grupos de interés externos. La oferta de productos y servicios sostenibles, la ciberseguridad y la protección de datos, y la transparencia han sido los nuevos temas materiales identificados en este periodo.

La **matriz de materialidad** de Tinsa para 2022 es la siguiente:



Tras una lista inicial de temas ESG prioritarios, se elaboró una preselección de los mismos por ser especialmente relevantes para el negocio de Tinsa o por existir margen de mejora en su gestión actual, o ambas cosas. Los temas materiales identificados serán considerados en el desarrollo y futura actualización de la estrategia y plan de acción ESG de Tinsa.

Los **temas materiales** se han agrupado de la siguiente manera para tener en cuenta sus interconexiones:

- 1. Energía y Emisiones:** La gestión del cambio climático es una de las principales tendencias ESG, ya que aumentan las presiones para reducir la huella de carbono e informar sobre los datos relacionados con las emisiones. Debido a la naturaleza de sus operaciones, Tinsa no es una empresa con un alto nivel de emisiones directas o de consumo intensivo de energía. Sin embargo, este será un tema de creciente importancia dadas las emisiones generadas por los viajes de los tasadores y el consumo energético de los centros de datos.
- 2. Oferta de productos y servicios sostenibles:** Entre los grupos de interés existe un acuerdo común para incluir la sostenibilidad como criterio en las valoraciones. Su importancia aumentará con el tiempo, al igual que ocurre con servicios similares en los sectores financiero o asegurador, y puede contribuir a posicionar a Tinsa como una de las empresas sostenibles líderes del sector.
- 3. Diversidad, igualdad e inclusión y compromiso de los empleados:** Retener el talento y adaptarse a las expectativas de las nuevas generaciones es un tema ESG que preocupa en la actualidad. Los inversores y los gobiernos están aumentando las expectativas a medida que las empresas hacen malabarismos con la necesidad de promocionar, contratar y desarrollar sus plantillas para cumplir los compromisos de diversidad, igualdad e inclusión. En cuanto al compromiso de los empleados, no se ha informado de riesgos importantes en términos de fuga de talentos, pero este tema ha sido mencionado por todos los grupos de interés como uno de gran relevancia con margen de mejora, especialmente a medida que el Grupo adquiere nuevas empresas y trata de retener a su talentosa plantilla. Los grupos de interés de Tinsa también coinciden en que es necesario mejorar en materia de diversidad, igualdad e inclusión, ya que el Grupo cuenta con un comité dominado por hombres.

4. **Ciberseguridad y protección de datos:** La ciberseguridad y la protección de datos son críticas dados los grandes volúmenes de datos que se manejan en el negocio, así como la estrategia de expansión internacional del Grupo a través de adquisiciones, que hace crítica la integración de los sistemas de control. Aunque el tema es de máxima importancia para los grupos de interés internos, la mayoría de ellos considera que Tinsa cuenta con políticas sólidas para gestionarlo y ha iniciado esfuerzos para estandarizar las prácticas entre todas las unidades de negocio.
5. **Transparencia:** Las normas de información ESG son cada vez más utilizadas por las empresas privadas y existe una demanda creciente de transparencia corporativa. se considera necesario aumentar la concienciación interna y comunicar externamente todas las iniciativas ESG, así como la ambición y las perspectivas de Tinsa. En consecuencia, Tinsa ha elaborado esta Memoria de Sostenibilidad y un plan de acción para comunicar los avances al público y supervisará y hará un seguimiento de los progresos en los indicadores clave de rendimiento.

Otros temas prioritarios identificados son la **gestión de riesgos, la cadena de suministro responsable y la ética y el cumplimiento**. La gestión de riesgos suscita preocupación entre las partes interesadas internas, con la percepción de que debería haber procedimientos y políticas más precisos para minimizar los riesgos. La cadena de suministro responsable es importante debido al gran número de empleados indirectos (valoradores) que tiene el Grupo. También se considera una cuestión crítica para los proveedores de tecnología, especialmente para los fabricantes de equipos en cuanto a si pueden garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos. La ética y el cumplimiento son temas relevantes para el negocio de Tinsa para todos los grupos de interés y todos consideran que están bien gestionados en la actualidad.

Pilares de la estrategia de sostenibilidad de Tinsa

La estrategia global de sostenibilidad de Tinsa se ha dividido en tres pilares que ponen de relieve las cuestiones consideradas en la visión de sostenibilidad de la empresa, que apoyan la estrategia corporativa del Grupo.

Tinsa se compromete a reducir su impacto ambiental e integrar las consideraciones medioambientales en sus servicios, así como a promover la diversidad y la igualdad entre sus empleados, apoyando al mismo tiempo su crecimiento y bienestar.

1. **Servicios y tecnología de valoración inmobiliaria respetuosos con el medio ambiente**
Este pilar medioambiental se refiere a la reducción del impacto medioambiental operativo de Tinsa y la incorporación de consideraciones relativas al medio ambiente en nuestros servicios.
2. **Diversidad, igualdad y compromiso de los empleados**
Este pilar social se refiere a la creación de una plantilla diversa y equitativa en todos los ámbitos y al apoyo al crecimiento, desarrollo y bienestar de nuestros empleados.
3. **Normas éticas excepcionales a través del gobierno corporativo y la transparencia:**
Este pilar de gobernanza se centra en garantizar altos niveles de gobierno corporativo y comportamiento ético para fortalecer las relaciones internas y externas.

Gobernanza de la estrategia ESG

A lo largo ejercicio 2022, Tinsa realizó importantes esfuerzos para mejorar su compromiso en materia medioambiental, social y de gobernanza. El Grupo ha diseñado una hoja de ruta realista y ha establecido una gobernanza ESG activa con funciones y responsabilidades asignadas para los próximos años. La nueva estructura de gobierno de Tinsa garantizará la aplicación, el seguimiento y la evaluación de la estrategia ESG del Grupo. La estructura será la siguiente:

- **Consejero Delegado (CEO):** Máximo responsable en materia de ESG.
- **Director de Sostenibilidad (CSO):** Responsable de la aplicación de la estrategia de sostenibilidad y de supervisar los 3 pilares e informar al CEO, en concreto:
 - Poner al día a la organización sobre la evolución de las expectativas de las partes interesadas.
 - Garantizar que la organización esté actualizada e informada sobre la legislación ESG y las tendencias futuras.
 - Elaborar el informe anual ESG y responder a los requisitos externos anuales junto con la AICD.
- **Director de Personas (CPO):** Responsable de la diversidad y el compromiso de los empleados y dependiente del CEO.
- **Director de Información (CIO):** Responsable de garantizar un alto nivel ético y de cumplir los objetivos en materia de ciberseguridad y protección de datos, y de informar al CEO.
- **Director de Auditoría Interna y Cumplimiento (IACD):** Responsable del cumplimiento diario del cambiante panorama normativo en materia de ESG y de informar al CSO.

Además de esta estructura formal de rendición de cuentas e información, Tinsa se compromete a constituir un Comité ESG formado por la dirección ejecutiva, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la estrategia ESG de Tinsa.



6 MEDIOAMBIENTE Y PLANETA

6. Medioambiente y Planeta

6.1 LA RELACIÓN DE TINSA CON EL MEDIOAMBIENTE

Para TINSA tanto la Calidad como la Protección Ambiental son elementos esenciales para la competitividad de la empresa y, por tanto, para su desarrollo y viabilidad futura a medio y largo plazo.

Para implementar este compromiso, la dirección lidera las siguientes líneas de actuación y principios:

- Reducir al máximo el impacto medioambiental de las actividades que se llevan a cabo en la sede central de TINSA Tasaciones Inmobiliarias, S.A.U., utilizando las mejores técnicas disponibles para el control y prevención de las emisiones atmosféricas de las calderas; para el ahorro de luz, agua, papel y tóner; para la obtención de energía renovable, etc.
- Mantener la sensibilización y concienciación de todos sus empleados, fomentando las buenas prácticas ambientales mediante una formación adecuada, consiguiendo así que contribuyan a cumplir los objetivos y metas especificadas en el programa de gestión ambiental: reducción del consumo de recursos, reciclaje de los residuos, etc.

En octubre de 2008 Tinsa obtiene la Certificación del Sistema de Gestión Ambiental según la norma internacional **UNE-EN-ISO 14001** en su sede central en Madrid, así como la certificación **ISO 9001** en todas las sedes de sus delegaciones en España.

Asimismo, al cumplir la normativa **ISO 14001** e **ISO 9001** Tinsa España dispone de una **Política Integrada de Calidad y Gestión Ambiental** aprobada por la Dirección y disponible en la propia página web de Tinsa. Esta Política Integrada es revisada una vez al año y actualizada cuando se considera necesario para adaptarla al marco de referencia.

La sociedad TINSA Tasaciones Inmobiliarias, S.A.U establece, documenta, implanta y mantiene un SGC y MA, y mejora continuamente su efectividad (objetivos de la calidad y medio ambiente) con base en los requisitos de las normas **ISO 9001:2015** e **ISO 14001:2015**.

Por lo anterior, Tinsa:

- Determina los procesos para el SGC y MA y su aplicación a lo largo de la organización.
- Determina las entradas requeridas y las salidas esperadas de sus procesos.
- Determina la secuencia e interacción de los procesos identificados.
- Determina los métodos y criterios que aseguran la eficacia del funcionamiento y control de los procesos identificados.
- Asegura la disponibilidad de recursos e información para soportar la operación y seguimiento de los procesos identificados.
- Sigue, mide (cuando sea aplicable) y analiza los procesos identificados (acciones correctivas, preventivas y auditorías internas).
- Implanta las acciones para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de los procesos identificados.

La alta dirección de Tinsa establece sus objetivos de la **calidad** (al comienzo de cada año) y **medio ambiente** (en periodos de tres años) en una reunión del Comité de Dirección, incluyendo los necesarios para cumplir los requisitos del servicio, en las funciones y niveles relevantes. Estos objetivos son medibles y consistentes con la política de calidad y medio ambiente.

Tinsa, basándose fundamentalmente en el trabajo del Área de Proyectos, Procesos y Comercial y en las reuniones del Comité de Dirección, mejora de manera continua la efectividad del SGC y MA apoyándose además en las auditorías internas, análisis de datos y acciones de mejora.

Teniendo en cuenta el contexto de la organización, los requisitos y necesidades de las partes interesadas, los aspectos ambientales relativos a la actividad, así como los requisitos legales aplicables, se puede concluir que la actividad desarrollada en Tinsa no es causante de riesgos ambientales relevantes que puedan suponer un riesgo empresarial de gran magnitud.

Los principales riesgos ambientales detectados guardan relación con el uso responsable de los recursos, la correcta gestión de los residuos y el adecuado funcionamiento de las instalaciones, y se encuentran controlados a través de las medidas ambientales implantadas paulatinamente en la compañía. Además, se considera un pilar fundamental la colaboración de los empleados, puesto que su comportamiento ambiental puede suponer una incidencia decisiva en los resultados obtenidos. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales son humanos y materiales, existiendo un recurso específico del área de consultoría energética dedicado a la gestión medioambiental de Tinsa España y seguimiento de la información del resto de sociedades del grupo.

Tinsa cuenta con una seguro de responsabilidad civil que cubre los riesgos medioambientales derivados de su actividad.

6.2 CONSUMOS Y USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

En la **Sede Central de Tinsa en Las Rozas de Madrid**, donde las actividades desarrolladas son las propias de oficina y, por tanto, no implican la realización de ningún proceso altamente contaminante, se efectúan mediciones de:

- Consumos: agua, gas natural, electricidad, papel y tóner.
- Generación de residuos: papel, tóner, plástico y residuos orgánicos.
- Emisiones de las calderas de calefacción.
- Generación de energía fotovoltaica.

Los datos relativos a los **consumos** son los siguientes:

	Unidad	2022	2021
Consumo de tóner	unidades	22	11
Consumo de papel	pack 500 hojas DIN A4	303	204
Consumo de agua	m ³	1.953	1.829
Consumo de gas	kWh	153.756	96.987
Consumo de electricidad	kWh	549.466	464.477 (1)

Fuente: Elaboración Propia. Datos relativos a la sede central de la sociedad en Madrid.
(1) Dato ajustado tras recepción facturación 2021.

La ratio de los principales consumos en relación con el número de empleados es la siguiente:

	Var. 2022 vs. 2021	2022	2021
Tóner / empleado	78,14%	0,06	0,034
Papel / empleado	48,53%	0,83	0,63
Agua / empleado	-4,92%	5,34	5,61
Gas / empleado	41,21%	420,10	297,51
Electricidad / empleado	5,37%	1.501,27	1.424,78 (1)

Fuente: Elaboración Propia. Datos relativos a la sede central de la sociedad en Madrid.

(1) Dato ajustado tras recepción facturación 2021.

El papel y el tóner son las materias primas cuyo consumo ha supuesto históricamente un mayor impacto en el medioambiente. Por ello, TINSA ha venido trabajando en los últimos años para alcanzar una **política "Paperless"**, a través de la implantación de medidas entre las que cabe destacar la emisión de las tasaciones en formato electrónico con firma digital, promovida durante los años 2019 y 2020, así como otras actuaciones de menor envergadura pero que también implican un ahorro de papel y tóner, como son la emisión de la nómina electrónica a los empleados y servicio de consulta de estas nóminas on-line, comunicación por vía telemática de las facturas correspondientes a los honorarios de tasadores, envío on-line de certificados, validación de pagos a proveedores mediante firma electrónica y sin impresión de factura, etc.

Como resultado de dichas medidas, actualmente sólo se entregan informes a los clientes en formato electrónico, lo que ha supuesto que tanto el consumo de tóner como el de papel se han reducido drásticamente en los últimos años. (*)

(*) excepcionalmente, se facilita una copia impresa previa petición específica y abono de tasas por parte del solicitante.

El consumo de gas natural, derivado de las calderas de calefacción, ha sufrido fluctuaciones desde que se guardan registros (año 2005), con valores más elevados en años de condiciones meteorológicas más adversas.

Respecto al consumo de electricidad, ha ido disminuyendo gradualmente desde el año 2005 hasta el 2021, sufriendo un repunte en el año 2022. La disminución en el consumo es una consecuencia de las distintas acciones llevadas a cabo por la compañía, especialmente la migración del Centro de Procesamiento de Datos de Tinsa, lo que supone una reducción radical de los equipos de climatización y, por tanto, del consumo eléctrico.

Los datos relativos a las emisiones de calderas y a la generación de residuos son los siguientes:

	Unidad	2022	2021
Emisiones de las calderas			
Caldera 1	CO ₂ %	9,07	8,78
Caldera 2	CO ₂ %	9,46	8,73
Caldera 1	CO (ppm)	22	28
Caldera 2	CO (ppm)	15	31
Caldera 1	Rendimiento %	93,7	94,1
Caldera 2	Rendimiento %	95	94,1
Generación de residuos - plástico	kg	877	905
Generación de residuos - orgánicos	kg	2.928	3.176

Fuente: Elaboración Propia. Datos relativos a la sede central de la sociedad en Madrid.

En la sede central en Madrid los residuos de papel son recogidos por una empresa gestora independiente, la cual dispone de los correspondientes permisos de gestión y se encarga de la destrucción del papel recogido y su posterior reciclaje.

Asimismo, el tóner utilizado por las impresoras es recogido por una empresa externa autorizada, quien garantiza su correcta gestión.

El volumen recogido y reciclado asciende a:

	Unidad	2022	2021
Reciclaje papel y cartón	kg	4.870	8.100
Reciclaje tóner	kg	0	0

Fuente: Elaboración Propia. Datos relativos a la sede central de la sociedad en Madrid.

La ratio de generación de estos residuos en relación con el número de empleados es la siguiente:

	Var. 2022 vs. 2021	2022	2021
Residuos papel / empleado	-46,45%	13,31	24,85
Residuos tóner / empleado	0%	0	0

Fuente: Elaboración Propia. Datos relativos a la sede central de la sociedad en Madrid.

Tanto en cuanto al tóner como al papel, TINSA posee los correspondientes certificados emitidos por los responsables de su gestión, reciclaje o destrucción.

Por otra parte, TINSA (España) dispone, en la sede central de Madrid, de dos instalaciones de energía solar fotovoltaica ejecutadas en los años 2002 y 2008. Su finalidad es la minimización del impacto ambiental de la compañía, así como la protección y mejora del medio ambiente.

La generación fotovoltaica obtenida por medio de dichos paneles se cuantifica en:

	Unidad	2022	2021
Generación fotovoltaica	kWh	53.700	60.220 (1)

(1) Dato ajustado tras recepción facturación 2021.

De modo genérico, durante el ejercicio 2022, en la sede central de la empresa en Madrid, se han realizado las siguientes actuaciones relativas a la mejora ambiental:

- Segregación en origen de residuos, así como recogida y gestión de los mismos por empresas autorizadas.
- Retirada de equipos informáticos en desuso u obsoletos (CPU, discos duros, monitores, servidores, portátiles...) y entrega a gestor autorizado para su reutilización como primera opción, o reciclaje si no es posible reutilizar.
- Sustitución paulatina de luminarias convencionales por iluminación LED.
- Eliminación de los vasos de plástico en las fuentes de suministro de agua, sustituyéndolos por vasos de papel, como contribución a la disminución mundial del uso del plástico.
- Inspección de la calidad del aire en el interior del edificio y de los conductos de climatización.

- Incremento de la concienciación ambiental mediante la difusión de artículos a través de diferentes canales como pueden ser el blog oficial de Tinsa, de acceso abierto a todos los usuarios de la web, o la Newsletter de la compañía, de distribución interna exclusivamente. Las publicaciones abordan aspectos relativos a la evolución del sistema de gestión ambiental, el fomento de prácticas sostenibles o la eficiencia energética.
- Continuidad del sistema de impresión a través de PRINT CORNER, que garantiza la minimización de impresión de documentos internos. A la vista de los resultados obtenidos se ha extendido el modelo a las Delegaciones de Barcelona, Málaga, Valencia y Zaragoza.

Analizando los datos disponibles, se comprueba que **en torno a un 8,2% de los trabajos enviados a impresión finalmente no son liberados** por el usuario al no ratificar dicha orden desde el print corner, hecho que no sucedería con el sistema convencional de impresoras. **De esta manera se ha conseguido evitar la impresión de 13.834 hojas, que supondrían la emisión de 176 kg de CO₂ a la atmósfera y la tala de 1,66 árboles.**

Por otro lado, también se dispone de medios y procedimientos para identificar y responder a accidentes y situaciones de emergencia, y para prevenir y reducir los impactos ambientales que puedan estar asociados con ellos. Para ello, Tinsa cuenta con un **Procedimiento de Preparación y Respuesta ante Emergencias**.

Entre las posibles situaciones de emergencia identificadas en la sede central de Tinsa pueden destacar:

- Fugas o escapes de gas natural.
- Incendios.
- Derrames de productos de limpieza

Si extendemos el análisis de cuestiones ambientales a **la totalidad de las Sedes del Grupo Tinsa en España, así como para el resto de los países en los que el Tinsa tiene presencia**, las cifras relativas al **consumo de electricidad, gas, agua, papel y tóner** son las siguientes:

Ejercicio 2022					
País	Electricidad (kWh)	Gas (kWh)	Agua (m ³)	Papel (packs de 500 hojas)	Tóner (ud)
España	694.280	153.756	2.982 (1)	366	25
Portugal	13.623	-	96	57	ND
Chile	45.390	-	999	587	ND
Argentina	5.647	-	78 (1)	6	13
México	76.009	-	403	1.238	33
Perú	17.918	-	268	36	14
Colombia	51.180	-	19	2	0
Ecuador	4.390	-	ND	200	15
Costa Rica	7.763	-	ND	12	ND
Países Bajos + Bélgica + Italia	397.932	102.445	548	917	96
Alemania	135.528	249.045	349	767	12
Marruecos	7.341	-	104	96	12
Total	1.457.001	505.246	5.846	4.284	220

Dato estimado por extrapolación de valores.

ND: Dato no disponible

Ejercicio 2021					
País	Electricidad (kWh)	Gas (kWh)	Agua (m ³)	Papel (packs de 500 hojas)	Tóner (ud)
España	644.827 (1)	96.987	2.585 (2)	305	18
Portugal	12.972	-	191	30	ND
Chile	49.119	-	1.161 (2)	75	4
Argentina	5.057	-	24 (2)	2	3
México	77.421	-	210	462	29
Perú	21.765	-	328	100	24
Colombia	39.424	-	18	100	23
Ecuador	4.749	-	ND	177	22
Costa Rica	10.411	-	ND	16	6
Países Bajos + Bélgica + Italia	422.611 (1)	156.240 (1)	516	1.444	30
Alemania	126.804	249.048	264	464	6
Marruecos	6.672	-	96	200	12
Total	1.421.832	502.275	5.393	3.375	177

Dato revisado con valores de cierre de 2021.

Dato estimado por extrapolación de valores.

ND: Dato no disponible

6.3 CAMBIO CLIMÁTICO

A nivel de Grupo, el impacto medioambiental es muy poco significativo. A pesar de ello, desde el mes de abril de 2017 se realiza trimestralmente el **cálculo de las emisiones de CO₂** de la totalidad de las empresas que forman el Grupo Tinsa.

Para el cálculo se han considerado las emisiones de gases de efecto invernadero de cada compañía, tanto las emisiones directas (Alcance 1: derivados del consumo de gas y procedentes de los vehículos de empresa, en caso de existir) como las indirectas (Alcance 2: emisiones derivadas del consumo de energía eléctrica; Alcance 3: emisiones debidas a los viajes realizados en transporte aéreo del personal de las compañías).

Teniendo en cuenta dichos alcances, las emisiones del Grupo Tinsa en 2022 son las siguientes:

Emisiones CO ₂	Unidad	2022	2021
Alcance 1	ton CO ₂	548,71	469,41 (1)
Alcance 2	ton CO ₂	367,72	433,00 (1)
Alcance 3	ton CO ₂	298,19	98,99
TOTAL		1.214,62	1.001,40 (1)

Dato revisado con valores de cierre de 2021.

La huella de carbono del año 2021 ha sido recalculada tras la revisión de los criterios del Alcance 1 y el Alcance 2.

Y la huella de carbono del Grupo Tinsa en relación a las ventas es:

	Unidad	2022	2021
Huella CO ₂	ton CO ₂ /mill€	6,41	5,50 (1)

Dato revisado con valores de cierre de 2021.

El Grupo Tinsa quiere expresar su convencimiento de que garantizar un comportamiento ambientalmente responsable revierte no sólo en beneficio de los clientes, sino también en el de la naturaleza, los trabajadores y en el de toda la comunidad en la que se desarrollan sus actividades. Algunas de las iniciativas adoptadas por nuestras empresas para minimizar el impacto de la huella de carbono:

- La filial belga **Troostwijk Roux**, cambió su política de vehículos para los tasadores, permitiendo sólo coches híbridos o eléctricos. La empresa también fomenta el trabajo a domicilio desde la pandemia, lo que ha permitido reducir sustancialmente el número de kilómetros. Además, la empresa canceló su acuerdo con una empresa rusa que suministraba combustible a los empleados que tenían una tarjeta de empresa. El nuevo proveedor ofrece la posibilidad de cargar coches eléctricos y/o híbridos.
- La filial alemana **on geo** ha introducido varias iniciativas para minimizar las emisiones de gases de efecto invernadero. El 100% de la energía consumida procede de energía hidroeléctrica considerada como energía renovable, en su flota de vehículos de empresa hay vehículos eléctricos e híbridos y prioriza el transporte público sobre el uso de vehículos para los viajes de negocios.

6.4 OBJETIVOS DE Tinsa RELACIONADOS CON EL MEDIOAMBIENTE

Intentaremos mejorar continuamente nuestros sistemas de gestión medioambiental e incorporar consideraciones sobre el clima y la naturaleza en nuestros servicios, especialmente en nuestras valoraciones inmobiliarias y tasaciones hipotecarias, así como en nuestro asesoramiento y consultoría inmobiliaria y energética.

Objetivos en materia de energía y emisiones

A corto plazo (2023-2024)	A medio plazo (2024-2025)	A largo plazo (+2025)
<p>Actualización del inventario de emisiones de carbono de alcance 1, 2 y 3 y fijación de objetivos de reducción de emisiones en consonancia con el SBTi.</p> <p>Adopción de un compromiso para reducir las emisiones de alcance 2 mediante el uso de electricidad renovable</p>	<p>Adoptar un compromiso de reducción de las emisiones de GEI de Alcance 3 en mediante la aplicación de medidas para reducir la huella de carbono de los desplazamientos</p> <p>Lograr una certificación de construcción (por ejemplo, BREEAM, LEED) para un % material de los edificios y Datacenters del grupo.</p>	<p>Cero emisiones netas de carbono en 2040</p>

Objetivos de Tinsa en la oferta de productos y servicios sostenibles

A corto plazo (2023-2024)	A medio plazo (2024-2025)	A largo plazo (+2025)
<p>Inventario de productos y servicios ofrecidos en el grupo relacionados con la sostenibilidad y el medio ambiente.</p> <p>Desarrollo de planes para incrementar los ingresos de servicios relacionados con sostenibilidad y medio ambiente</p>	<p>Introducción de criterios ESG en todos los servicios de valoración y consultoría</p>	<p>Calcular la huella medioambiental (utilizando una metodología LCA) de los servicios prestados para determinar impactos y dependencias.</p> <p>Plena incorporación de consideraciones relativas al medioambiente en todos los mecanismos básicos de valoración y otros servicios.</p>



7 PERSONAS

7. Personas

7.1 POLÍTICA DE TINSA

La política de Tinsa se basa en construir una **plantilla diversa y equitativa** en todos los ámbitos y a apoyar **el crecimiento, el desarrollo y el bienestar de los empleados**.

Nos centramos en fomentar un entorno de trabajo diverso, integrador y equitativo que valore el trabajo en equipo y el respeto e impulse el pensamiento creativo. Tenemos en cuenta las necesidades de nuestra base de empleados actual y futura y nos aseguramos de proporcionar las herramientas adecuadas para desarrollar y capacitar a nuestros empleados.

TINSA ha sido siempre una empresa respetuosa con la gestión de las personas y del conjunto de profesionales de la organización, con estricta aplicación de los **principios de igualdad y no discriminación, estabilidad, gestión del talento, formación profesional y seguridad y salud laboral** donde la Compañía dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales complementado por la Dirección y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los empleados constituyen la pieza clave de la actividad profesional al actuar como elemento de conexión directa con los clientes. El Grupo Tinsa persigue la consolidación de un equipo profesional motivado, integrado y formado, capaz de ejecutar las políticas que desarrollan las líneas directrices sobre las que se asienta el ejercicio de su actividad y el acatamiento de los principios que marcan el **compromiso con la sociedad y el respeto al Medio Ambiente**. En este sentido, uno de los objetivos prioritarios del Grupo, es la gestión del capital humano y el talento, impulsando la **mejora continua en los estándares éticos** que afectan a los empleados en el campo de la igualdad de oportunidades, en el desarrollo profesional y personal, en el impulso y la mejora de la capacidad de trabajo en equipo, en el clima laboral y en el grado de satisfacción, siendo una de sus finalidades el desarrollo de su sentido de pertenencia y la vivencia de los valores del Grupo.

Por todo ello, las políticas de RRHH delimitan el estilo de gestión del equipo humano de nuestra Empresa, de manera que la calidad en el empleo, la seguridad y salud, la flexibilidad y conciliación laboral y la diversidad e igualdad de oportunidades constituyen los aspectos clave para la Empresa en relación con el conjunto de colaboradores y constituyen la fuente de los indicadores del balance scorecard de Recursos Humanos.

Se apuesta por **el crecimiento profesional a través de la promoción interna**, primando el alto desempeño, los conocimientos especializados, el perfil competencial, los años de experiencia y la base académica, que se identifican como los criterios de selección ante una promoción. Se trata, en consecuencia, de un sistema que garantiza en todo momento la igualdad de oportunidades entre sus profesionales.

Otro de los principios básicos en los que se asienta la actuación de Tinsa **es la diversidad, igualdad y no discriminación** entre sus profesionales. Así, el Grupo cumple con las distintas normativas en esta materia y retribuye en base a los convenios colectivos y textos legislativos laborales que resultan vinculantes en cada país, estableciendo los salarios en base a categorías profesionales y garantizando con ello la igualdad entre hombres y mujeres. Adicionalmente, y para asegurar el respeto a esa igualdad, Tinsa dispone de un canal de denuncias que permite a todos los empleados de la Empresa la denuncia ante posibles situaciones de discriminación o acoso. Para reforzar aún más estas medidas, se aprobó desde el año 2020, con la representación legal de los trabajadores un Protocolo para la Prevención y Tratamiento de situaciones de acoso moral y por razón de sexo en el ámbito laboral. Todas estas medidas de garantía de los principios manifestados ponen de manifiesto la importancia que el Grupo otorga a las personas, al ser los empleados el activo más importante. Ellos representan los valores que constituyen la esencia de la Compañía y los trasladan a cada una de sus tareas y responsabilidades para la consecución de los objetivos del Grupo.

7.2 EMPLEO

A continuación, detallamos la distribución del número total de empleados pertenecientes al Grupo Tinsa, desagregados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

Al cierre del ejercicio 2022, la plantilla conjunta del Grupo Tinsa ascendía a 1.423 personas trabajadoras, frente a 1.359 personas que terminó en 2021. La plantilla media en el año 2022 ha sido de 1.385 personas. A pesar de la coyuntura e inestabilidad global de 2022, el Grupo ha conseguido mantener su capacidad de empleo.

Distribución por Sexo

Es reseñable el hecho de que, aun siendo ser una empresa de eminente contenido técnico, donde el perfil profesional de la mayor parte de los empleados son profesionales con titulaciones universitarias técnicas, donde el porcentaje de matriculación de mujeres es muy inferior al porcentaje de matriculación de hombres (menor a un 1/3 del total), existe bastante equilibrio entre el porcentaje de hombres y mujeres, como puede apreciarse en el siguiente desglose:

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Alemania	161	98	259	152	91	243
Argentina	1	2	3	2	2	4
Bélgica	15	9	24	8	10	18
Chile	62	57	119	44	56	100
Colombia	50	67	117	49	50	99
Costa Rica	7	4	11	8	2	10
Ecuador	4	5	9	3	7	10
España	187	294	481	187	275	462
Países Bajos	123	40	163	124	43	167
Italia	6	5	11	5	6	11
Marruecos	8	14	22	9	14	23
México	87	51	138	89	58	147
Perú	11	19	30	15	14	29
Portugal	16	20	36	18	18	36
	738	685	1.423	711	647	1.359

Distribución por edad

En cuanto a las **edades** medias de la plantilla, el **24,7 %** tiene más de 50 años (**22,9%** el ejercicio anterior). Además, un **21,8%** de la plantilla total del Grupo cuenta con menos de 30 años (**20,6 %** en el ejercicio anterior) Esta distribución de plantilla evidencia que el Grupo Tinsa es multigeneracional, capaz de mantener el talento senior existente, y a la vez atrayendo talento joven. Tinsa cuenta con una plantilla con una altísima experiencia, que además es capaz de formar y desarrollar a profesionales más jóvenes, asegurando así una excelencia en servicio a nuestros clientes, tanto en el corto como en el largo plazo.

2022	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	TOTAL
Alemania	72	140	47	259
Argentina	2	-	1	3
Bélgica	6	11	7	24
Chile	24	84	11	119
Colombia	86	31	-	117
Costa Rica	2	8	1	11
Ecuador	1	8	-	9
España	29	255	197	481
Italia	1	3	7	11
Países Bajos	29	70	64	163
Marruecos	8	13	1	22
México	36	94	8	138
Perú	14	16	-	30
Portugal	1	27	8	36
	311	760	352	1.423

2021	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	TOTAL
Alemania	57	147	39	243
Argentina	-	3	1	4
Bélgica	1	8	9	18
Chile	22	72	6	100
Colombia	69	30	-	99
Costa Rica	1	8	1	10
Ecuador	4	6	-	10
España	29	257	176	462
Italia	-	6	5	11
Países Bajos	25	80	62	167
Marruecos	7	15	1	23
México	50	92	5	147
Perú	14	15	-	29
Portugal	1	29	6	36
	280	768	311	1.359

Distribución por clasificación profesional

Del total de la plantilla, un **12%** (incluyendo Senior Manager y Directores) se encuentran encuadrados en el Grupo de Directivos (**11,9%** en el ejercicio anterior), y de ellos, el **4%** conforman el Comité Ejecutivo o de Dirección (**5,2%** en el ejercicio anterior), como puede apreciarse en el siguiente cuadro:

2022	Director	Senior Manager	Staff	TOTAL
Alemania	13	31	215	259
Argentina	-	1	2	3
Bélgica	-	-	24	24
Chile	3	10	106	119
Colombia	1	10	106	117
Costa Rica	1	2	8	11
Ecuador	1	2	6	9
España	17	30	434	481
Italia	1	2	8	11
Países Bajos	11	5	147	163
Marruecos	2	7	13	22
México	4	9	125	138
Perú	1	3	26	30
Portugal	2	1	33	36
	57	113	1.253	1.423

2021	Director	Senior Manager	Staff	TOTAL
Alemania	13	27	203	243
Argentina	1	-	3	4
Bélgica	0	0	18	18
Chile	2	8	90	100
Colombia	1	8	90	99
Costa Rica	1	3	6	10
Ecuador	1	2	7	10
España	17	32	413	462
Italia	1	2	8	11
Países Bajos	8	6	153	167
Marruecos	2	6	15	23
México	3	11	133	147
Perú	1	3	25	29
Portugal	2	1	33	36
	53	109	1.194	1.359

Distribución por tipo de contrato

El **95,15%** de los contratos tienen carácter indefinido, frente al **4,85 %** que presenta una temporalidad, la cual, en muchos casos, llega a transformarse posteriormente en un contrato indefinido. En este sentido se mantienen las cifras de contratación indefinida respecto a 2021.

2022	contratos indefinidos	hombres	mujeres	contratos temporales	hombres	mujeres	TOTAL
Alemania	250	155	95	9	6	3	259
Argentina	3	1	2	-	-	-	3
Bélgica	23	14	9	1	1	-	24
Chile	104	50	54	15	12	3	119
Colombia	117	50	67	-	-	-	117
Costa Rica	11	7	4	-	-	-	11
Ecuador	9	4	5	-	-	-	9
España	480	187	293	1	-	1	481
Países Bajos	136	107	29	27	16	11	163
Italia	11	6	5	-	-	-	11
Marruecos	19	7	12	3	1	2	22
México	134	84	50	4	3	1	138
Perú	29	11	18	1	0	1	30
Portugal	28	12	16	8	4	4	36
Total	1.354	695	659	69	43	26	1.423

2021	contratos indefinidos	hombres	mujeres	contratos temporales	hombres	mujeres	TOTAL
Alemania	237	148	89	6	2	4	243
Argentina	4	2	2	-	-	-	4
Bélgica	18	8	10	-	-	-	18
Chile	94	43	51	6	1	5	100
Colombia	99	49	50	-	-	-	99
Costa Rica	10	8	2	-	-	-	10
Ecuador	10	3	7	-	-	-	10
España	458	186	272	4	1	3	462
Países Bajos	147	108	39	20	16	4	167
Italia	11	5	6	-	-	-	11
Marruecos	20	8	12	-	1	2	23
México	140	83	57	7	6	1	147
Perú	27	15	12	2	-	2	29
Portugal	30	13	17	6	5	1	36
Total	1.305	679	626	54	32	22	1.359

Al cierre del ejercicio 2022 un **10,74%** de jornadas parciales por diferentes razones relacionadas con la conciliación laboral y familiar, siendo más mujeres que hombres las que lo solicitan, pero también contamos con hombres en nuestras plantillas que, por diferentes razones, deciden voluntariamente reducir su jornada. Como puede apreciarse en el siguiente cuadro, desagregado por sexo y país:

2022	contratos a jornada parcial	hombres	mujeres	contratos a jornada completa	hombres	mujeres	TOTAL
Alemania	29	10	19	230	151	79	259
Argentina	-	-	-	3	1	2	3
Bélgica	3	1	2	21	14	7	24
Chile	8	5	3	111	57	54	119
Colombia	-	-	0	117	50	67	117
Costa Rica	-	-	0	11	7	4	11
Ecuador	2	-	2	7	4	3	9
España	47	5	42	434	182	252	481
Italia	-	-	-	11	6	5	11
Países Bajos	62	33	29	101	90	11	163
Marruecos	1	-	1	21	8	13	22
México	-	-	0	138	87	51	138
Perú	-	-	0	30	11	19	30
Portugal	1	1	0	35	15	20	36
Total	153	55	98	1.270	683	587	1.423

2021	contratos a jornada parcial	hombres	mujeres	contratos a jornada completa	hombres	mujeres	TOTAL
Alemania	86	49	37	157	103	54	243
Argentina	-	-	-	4	2	2	4
Bélgica	3	-	3	15	8	7	18
Chile	1	-	1	99	44	55	100
Colombia	-	-	-	99	49	50	99
Costa Rica	-	-	-	10	8	2	10
Ecuador	2	-	2	8	3	5	10
España	44	6	38	418	181	237	462
Italia	-	-	-	11	5	6	11
Países Bajos	69	36	33	98	88	10	167
Marruecos	1	-	1	22	9	13	23
México	2	-	2	145	87	58	147
Perú	1	-	1	28	15	13	29
Portugal	1	1	-	35	17	18	36
Total	210	92	118	1.149	619	530	1.359

En 2022 ha habido una plantilla media de **1.385**⁶. A continuación, se desglosa la distribución de la plantilla media por tipo de contrato y jornada por sexo, edad y categoría es la siguiente:

Sexo	Contrato indefinido	Contrato Temporal	TOTAL
Hombre	680	38	718
Mujer	645	22	667
Total	1.325	60	1.385

Edad	Contrato indefinido	Contrato Temporal	TOTAL
Menos de 30 años	261	31	292
Entre 30 y 50 años	612	29	641
Más de 50 años	452	-	452
Total	1.325	60	1.385

Categoría Profesional	Contrato indefinido	Contrato Temporal	TOTAL
Director	52	-	52
Senior Manager	112	-	112
Staff	1.161	60	1.221
Total	1.325	60	1.385

Sexo	Completa	Parcial	TOTAL
Hombre	665	53	718
Mujer	572	95	667
Total	1.237	148	1.385

Edad	Completa	Parcial	TOTAL
Entre 30 y 50 años	567	73	640
Más de 50 años	396	59	455
Menos de 30 años	274	16	290
Total	1.237	148	1.385

Categoría Profesional	Completa	Parcial	TOTAL
Director	50	2	52
Senior Manager	109	5	114
Staff	1.078	141	1.219
Total	1.237	148	1.385

6 La plantilla media ha sido calculada con la media de la plantilla a cierre de los años 2021 y 2022.

Estabilidad laboral

Grupo Tinsa persigue ofrecer **estabilidad laboral**, como parte de la estrategia de desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras que componen el grupo. No obstante, existen distintas circunstancias de coyuntura económica o de otra índole, que provocan que existan desvinculaciones, **55** en total en el grupo en 2022 con el siguiente desglose por sexo, edad y categoría profesional:

Sexo	2022	2021
Hombre	27	26
Mujer	28	23
Total	55	49

Edad	2022	2021
Entre 30 y 50 años	11	19
Más de 50 años	35	27
Menos de 30 años	9	3
Total	55	49

Categoría Profesional	2022	2021
Director	2	3
Senior Manager	2	4
Staff	51	42
Total	55	49

El porcentaje de personal que se ha desvinculado del Grupo Tinsa es de un **4 %**, siendo **2%** hombres y otro **2%** mujeres.

Remuneraciones y brecha salarial

En lo referente a las remuneraciones promedio dentro del Grupo Tinsa, hemos agrupado a toda la plantilla en tres grandes grupos profesionales: Directores, Senior Manager y Staff.

Remuneraciones y brecha 2022

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	
Director	116.284 €	82.843 €	111.004 €	29%
Entre 30 y 50 años	107.326 €	95.203 €	104.901 €	11%
Más de 50 años	125.243 €	58.122 €	117.785 €	54%
Senior Manager	65.908 €	41.749 €	53.722 €	37%
Entre 30 y 50 años	58.763 €	41.898 €	50.010 €	29%
Más de 50 años	83.357 €	54.246 €	73.281 €	35%
Menos de 30 años	40.800 €	24.813 €	26.812 €	39%
Staff	35.345 €	25.374 €	30.419 €	28%
Entre 30 y 50 años	34.972 €	25.106 €	30.214 €	28%
Más de 50 años	54.009 €	33.092 €	42.606 €	39%
Menos de 30 años	20.359 €	17.106 €	18.835 €	16%
TOTAL	42.929 €	27.492 €	35.498 €	36%

La alta dirección no está incluida en el cálculo.

La fórmula para el cálculo de la brecha es: salario medio hombres – salario medio mujeres/ salario medio hombres.

Los años 2022 y 2021 no se pueden comparar porque la consolidación de la información se realizó con distinta metodología.

Remuneraciones 2021

Remuneración desglosada por países, categoría, edad y sexo		
País, categoría y edad	#	Salario bruto anual medio
Alemania		
STAFF		
Mayor de 50		
Hombre	17	44.802 €
Mujer	18	32.260 €
Menor de 30		
Hombre	35	25.939 €
Mujer	17	31.769 €
Entre 30 y 50		
Hombre	67	42.613 €
Mujer	45	29.407 €
SENIOR MANAGER		
Mayor de 50		
Hombre	6	58.522 €
Menor de 30		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre 30 y 50		
Hombre	11	63.254 €
Mujer	8	40.725 €
DIRECTOR		
Mayor de 50		
Hombre	4	105.216 €
Entre 30 y 50		
Hombre	8	80.349 €
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Argentina		
STAFF		
Menor de 30		
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre 30 y 50		
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
DIRECTOR		
Mayor de 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona

Remuneración desglosada por países, categoría, edad y sexo		
País, categoría y edad	#	Salario bruto anual medio
Bélgica		
STAFF		
Mayor de 50		
Hombre	4	126.394 €
Mujer	5	64.219 €
Menor de 30		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre 30 y 50		
Hombre	3	125.761 €
Mujer	5	82.262 €
Chile		
STAFF		
Mayor de 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Mujer	4	13.992 €
Menor de 30		
Hombre	12	9.936 €
Mujer	10	9.174 €
Entre 30 y 50		
Hombre	25	16.779 €
Mujer	38	13.213 €
SENIOR MANAGER		
Mayor de 50		
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre 30 y 50		
Hombre	4	37.583 €
Mujer	3	42.212 €
DIRECTOR		
Entre 30 y 50		
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos

Remuneración desglosada por países, categoría, edad y sexo		
País, categoría y edad	#	Salario bruto anual medio
Colombia		
STAFF		
Menor de 30		
Hombre	32	6.634 €
Mujer	34	7.088 €
Entre 30 y 50		
Hombre	15	9.274 €
Mujer	9	9.543 €
SENIOR MANAGER		
Menor de 30		
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre 30 y 50		
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos
Mujer	5	17.958 €
DIRECTOR		
Entre 30 y 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Costa Rica		
STAFF		
Menor de 30		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre 30 y 50		
Hombre	3	5.708 €
Mujer	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos
SENIOR MANAGER		
Entre 30 y 50		
Hombre	3	11.246 €
DIRECTOR		
Mayor de 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona

Remuneración desglosada por países, categoría, edad y sexo		
País, categoría y edad	#	Salario bruto anual medio
Ecuador		
STAFF		
Menor de 30		
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos
Entre 30 y 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Mujer	4	5.481 €
SENIOR MANAGER		
Entre 30 y 50		
Mujer	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos
DIRECTOR		
Entre 30 y 50		
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
España		
STAFF		
Mayor de 50		
Hombre	50	41.770 €
Mujer	99	28.897 €
Menor de 30		
Hombre	19	21.121 €
Mujer	13	23.507 €
Entre 30 y 50		
Hombre	90	34.397 €
Mujer	142	23.860 €
SENIOR MANAGER		
Mayor de 50		
Hombre	9	68.470 €
Mujer	8	49.932 €
Entre 30 y 50		
Hombre	10	56.138 €
Mujer	10	45.696 €
DIRECTOR		
Mayor de 50		
Hombre	6	105.591 €
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona

Remuneración desglosada por países, categoría, edad y sexo		
País, categoría y edad	#	Salario bruto anual medio
Italia		
STAFF		
Mayor de 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Mujer	4	32.394 €
Entre 30 y 50		
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos
Mujer	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos
SENIOR MANAGER		
Mayor de 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre 30 y 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
DIRECTOR		
Mayor de 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Marruecos		
STAFF		
Mayor de 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre 30 y 50		
Hombre	4	13.196 €
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Menor de 30		
Hombre	3	9.326 €
Mujer	6	5.696 €
SENIOR MANAGER		
Entre 30 y 50		
Mujer	6	20.213 €
DIRECTOR		
Entre 30 y 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona

Remuneración desglosada por países, categoría, edad y sexo		
País, categoría y edad	#	Salario bruto anual medio
México		
STAFF		
Mayor de 50		
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Menor de 30		
Hombre	32	6.460 €
Mujer	19	6.138 €
Entre 30 y 50		
Hombre	47	9.205 €
Mujer	33	9.072 €
SENIOR MANAGER		
Mayor de 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Menor de 30		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre 30 y 50		
Hombre	4	27.521 €
Mujer	4	36.863 €
DIRECTOR		
Mayor de 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre 30 y 50		
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos

Remuneración desglosada por países, categoría, edad y sexo		
País, categoría y edad	#	Salario bruto anual medio
Países Bajos		
STAFF		
Mayor de 50		
Hombre	45	70.963 €
Mujer	13	42.878 €
Menor de 30		
Hombre	15	34.352 €
Mujer	10	28.942 €
Entre 30 y 50		
Hombre	50	59.518 €
Mujer	19	36.015 €
SENIOR MANAGER		
Mayor de 50		
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos
Entre 30 y 50		
Hombre	4	74.018 €
DIRECTOR		
Mayor de 50		
Hombre	5	124.075 €
Menor de 30		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre 30 y 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Perú		
STAFF		
Menor de 30		
Hombre	6	5.575 €
Mujer	5	7.579 €
Entre 30 y 50		
Hombre	5	7.026 €
Mujer	5	9.711 €
SENIOR MANAGER		
Entre 30 y 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Mujer	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos
DIRECTOR		
Entre 30 y 50		
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona

Remuneración desglosada por países, categoría, edad y sexo		
País, categoría y edad	#	Salario bruto anual medio
Portugal		
STAFF		
Mayor de 50		
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos
Mujer	5	24.867 €
Menor de 30		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre 30 y 50		
Hombre	12	20.566 €
Mujer	13	22.780 €
SENIOR MANAGER		
Mayor de 50		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
DIRECTOR		
Entre 30 y 50		
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos

Brecha 2021

Dirección	32%
Mayor de 50	42%
Entre 30 y 50	18%
Senior Manager	32%
Mayor de 50	27%
Entre 30 y 50	31%
Menor de 30	-43%
Staff	30%
Mayor de 50	43%
Entre 30 y 50	32%
Menor de 30	9%
TOTAL	35%

*La alta dirección no está incluida en el cálculo.

*La fórmula para el cálculo de la brecha es: (salario medio hombres-salario medio mujeres)/salario medio hombres.

Respecto a la brecha salarial, entre el convenio colectivo y la ley, se establecen criterios de equidad entre puestos de trabajo similares con independencia del género. En este sentido, las remuneraciones del personal están establecidas equitativamente evitando la existencia de discriminación por cuestión de género.

El cálculo matemático de la brecha salarial entendido como la diferencia entre la remuneración media de los hombres y las mujeres sobre la remuneración media de los hombres a cierre del ejercicio 2022 se sitúa en el **36%** (35% al cierre del ejercicio 2021), según la cual un porcentaje superior a cero representa el porcentaje que la mujer cobra menos que el hombre.

Esta diferencia se corresponde a multitud de factores, desde la composición del género del grupo, a la diferente especialización de los puestos de trabajo, antigüedad, composición de la plantilla por países, etc.

Este porcentaje es más acentuado en el tramo de edad de mayores de 50 años, lo cual responde al hecho de que han sido tradicionalmente los hombres quienes han ocupado posiciones técnicas.

Las remuneraciones de Consejeros y Alta Dirección se encuentra desglosada en la memoria incluidas en las Cuentas Anuales Consolidadas de Asertia Real Estate, S.L.U. formuladas por el Consejo de Administración de dicha Sociedad.

7.3 RELACIONES LABORALES

Se mantiene un diálogo constante con la representación legal de los trabajadores acordando con ellos medidas relativas al calendario laboral, prevención de riesgos laborales, plan de igualdad y todas aquellas cuestiones que vayan proponiendo.

En Tinsa España existe un Comité de Empresa en la Delegación de Madrid y un delegado sindical en la Delegación de Valencia con quienes se consulta cualquier decisión que pueda afectar a la plantilla.

En Tinsa México, hay una comisión para la determinación de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, la cual se reúne cada año.

Además, hay 497 personas trabajadores que están cubiertas por Convenio Colectivo, las cuales se encuentran en España, Italia y Argentina, lo que representa un 35% del total

7.4 SEGURIDAD LABORAL

Respecto a las condiciones de **Salud y Seguridad Laboral**, el Grupo Tinsa cumple escrupulosamente con toda la legislación vigente en cada país en materia de prevención de riesgos laborales.

En Tinsa Chile existe un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, compuesto por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, los cuales son elegidos por votación directa de los trabajadores. El objetivo principal de dicho Comité, entre otros, es asesorar e instruir a los trabajadores en el correcto uso de elementos de protección, vigilar el cumplimiento de medidas de prevención, higiene y seguridad tanto por parte de los trabajadores como de la empresa, investigar causas de accidentes del trabajo, etc. Este Comité debe realizar obligatoriamente al menos una reunión mensual y realizar reuniones extraordinarias cuando la situación así lo amerite.

Durante el ejercicio no se han producido accidentes laborales⁷ en España y Chile. En este sentido, tanto el índice de frecuencia ($[\text{n}^\circ \text{ accidentes} / \text{n}^\circ \text{ horas trabajadas}] * 1.000.000$) ha sido de 0 tanto en hombres como en mujeres como el índice de gravedad ($[\text{n}^\circ \text{ días de ausencia por accidentes} / \text{n}^\circ \text{ horas trabajadas}] * 1.000$) es de 0 en hombres y en mujeres.

En el 2022, no se han registrado enfermedades profesionales en España y Chile.

Por otro lado, no se han registrado horas de absentismo por contingencias profesionales en España.

⁷ El Grupo Tinsa se encuentra trabajando en la consolidación de la información relativa a accidentabilidad y enfermedades profesionales de los países donde tiene presencia.

7.5 FORMACIÓN

La **Formación** en el Grupo Tinsa es una parte muy importante dentro de la estrategia empresarial, pues la Dirección cree firmemente en el desarrollo continuo y en la constante búsqueda de la excelencia. Tinsa España cuenta con un plan de formación anual para perfiles técnicos donde se especifican los objetivos y acciones formativas a realizar.

Por ello, cada ejercicio se destina una gran aportación económica para cumplir con nuestro objetivo. A continuación, se extracta el detalle de la cantidad total de **horas de formación** por categorías profesionales:

2022	Total horas de formación	Director	Senior Manager	Staff
Alemania	2.524	133	856	1.535
Argentina	-	-	-	-
Bélgica	-	-	-	-
Chile	119	3	10	106
Colombia	121	1	10	110
Costa Rica	253	15	72	166
Ecuador	4	0	0	4
España	3.582	98	666	2.818
Italia	31	20	0	11
Países Bajos	-	-	-	-
Marruecos	24	2	3	19
México	756	16	370	370
Perú	-	-	-	-
Portugal	-	-	-	-
Total	7.414	288	1.987	5.139

2021	Total horas de formación	Director	Senior Manager	Staff
Alemania	1.523	132	632	759
Argentina	-	-	-	-
Bélgica	-	-	-	-
Chile	-	-	-	-
Colombia	140	60	30	50
Costa Rica	-	-	-	-
Ecuador	10	1	2	7
España	3.996	65	262	3.669
Italia	30	20	0	10
Países Bajos	-	-	-	-
Marruecos	23	2	6	15
México	2.109	108	347	1.654
Perú	-	-	-	-
Portugal	128	0	32	96
Total	7.959	388	1.311	6.260

7.6 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL E IGUALDAD

En cuanto a cuestiones sobre **Accesibilidad universal**, solamente existen requisitos legales para Tinsa España, por superar las 50 personas empleadas, cumpliendo con la normativa vigente al disponer del Certificado de Excepcionalidad que permite usar medidas alternativas, aun así, Tinsa con 5 personas con discapacidad en la plantilla de Tinsa España. Como medidas alternativas se han abonado **20.040 €** a Nordis, centro especial de empleo S.L. y **40.306 €** a la Fundación Juan XXIII Roncalli.

En Alemania, a pesar de que no exista obligación para ello, se cuenta con **4** personas con discapacidad en la plantilla de On Geo.

En el Código Ético vigente en el Grupo se garantiza la igualdad de oportunidades, no permitiendo ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser fuente de discriminación.

Igualmente establece que las personas del Grupo fomentarán los **principios de igualdad** de oportunidades y de no discriminación. En consecuencia: Todos los empleados deben interactuar para garantizar un entorno laboral donde se respeten las políticas de igualdad establecidas en Grupo Tinsa.

En la actualidad en Tinsa España se está trabajando en el diseño de un nuevo plan de igualdad que se ajuste a las nuevas exigencias de la sociedad, continuando con el compromiso de la empresa de garantizar la igualdad de oportunidades. En este sentido se han iniciado durante 2022 las negociaciones por parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, esperándose finalizar durante el ejercicio 2023

Todos los directivos y empleados que tengan bajo su responsabilidad la selección y/o promoción de los empleados de Grupo Tinsa, tienen la responsabilidad de ser objetivos en dicha tarea que deberá estar basada en criterios de capacitación, desempeño individual, valía y rendimiento profesional e igualdad de condiciones retributivas evitando cualquier tipo de discriminación.

Sobre las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la Conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estas por parte de ambos progenitores, la situación es diferente en cada país a continuación, se extrae una muestra, de manera muy general de las mismas:

Alemania	Posibilidad de teletrabajo Horario flexible Posibilidad de jornada parcial Medidas de apoyo a una vida saludable (inscripción gratuita al gimnasio, día de la fruta y la verdura, etc.)
Argentina	Flexibilidad horaria cumpliendo la carga semanal
Chile	Trabajo remoto y/o flexibilidad horaria en casos especiales por enfermedad de un familiar directo Trabajo remoto en casos de contingencias que impidan el normal desplazamiento hacia y desde la oficina Facilitar equipos computacionales personales que permitan trabajar desde la casa Flexibilidad de permisos que para asistir a actividades escolares de los hijos Horarios diferidos para trabajadores que estudian, para compatibilizar la jornada laboral con el horario de estudios Media jornada de trabajo en fechas especiales, tales como: fiestas patrias, navidad y año nuevo Permiso por media jornada laboral en la fecha de cumpleaños del trabajador

Colombia

Horario de trabajo Flexible: De acuerdo al lugar de residencia, se organiza horario de entrada y salida acorde a las necesidades del colaborador y la compañía

El día de cumpleaños se otorga medio día para compartir en familia

Si hijos de los colaboradores están en vacaciones, se realiza jornadas de vacaciones recreativas para mezclar el tiempo y espacio entre los hijos y los colaboradores

Se otorga licencia de Paternidad antes, durante y después del nacimiento del hijo

Vacaciones acumulativas: para aquellos que posterior a la licencia de maternidad/ paternidad quieran disfrutarlas

Programas de Calidad de vida y estilos de vida saludables, enmarcado en: Salud, belleza, deporte, etc

Permisos / licencias no remuneradas: Si el colaborador requiere permisos especiales se conceden sin ser pagos pero garantizando la estabilidad laboral

Permisos remunerados especiales para acompañar a conyugue o hijos al médico

Tiempo compensado por lactancia materna, donde la colaboradora puede acumular las horas para ser cambiadas en días compensados para el disfrute con su hijo

Permisos y medidas de apoyo a la familia, En caso de calamidad doméstica, se concede permisos especiales donde el colaborador compensa el tiempo posterior al evento ocurrido

Se contempla por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

El día de graduación se otorga el día para compartir en familia

Divulgación de beneficios mensuales que ofrece la Caja de compensación Familiar (recreación , deporte, turismo)

Por Matrimonio, se entregan dos días de permiso al colaborador

Costa Rica

Posibilidad de teletrabajo: Asistencia a la oficina 2 días y 3 días en casa

Trabajo por objetivos: se les permite horarios flexibles cumpliendo con sus tareas

Permisos se conceden con el compromiso de reponer horas posteriormente o sacar vacaciones no programadas para emergencias.

España

Permitir el teletrabajo en casos especiales

Seguro de accidentes mejorando la normativa vigente para aquellos casos en que el Convenio no contempla dicho seguro.

Autobús lanzadera desde la estación de Cercanías del Pinar de las Rozas (aplica a la Central, no a Delegaciones)

Comedor

Compensación de días festivos locales o autonómicos trabajados por días de vacaciones

Acuerdo con clínica de fisioterapia para que un especialista pueda ofrecer los servicios a un precio más reducido y en las instalaciones que habilita y acondiciona la empresa

Jornada intensiva en agosto

Permiso retribuido al trabajador durante su jornada laboral para la asistencia al médico especialista

Complemento a la prestación por enfermedad del trabajador hasta el 100% de la base reguladora

Desarrollo de un canal de comunicación interna con noticias (descuentos y ofertas) que estimamos interesantes para la plantilla

Búsqueda e intermediación en la obtención de tarifas más económicas en pólizas de salud

Italia	Se han modificado los horarios de entrada y salida de algunos empleados.
Países Bajos	<p>Teletrabajo (siempre que sea posible)</p> <p>Bajas especiales (como por ejemplo la baja por cuidado de hijo enfermo)</p> <p>Flexibilidad horaria</p> <p>Jornadas parciales</p> <p>Bajas maternas y paternas (las requeridas por la ley)</p>
Marruecos	<p>Implementacion de teletrabajo</p> <p>permiso por nacimiento o adopcion</p> <p>Adptacion de la duracion y distribucion de la jornada de trabajo</p>
México	<p>Establecer reuniones por videoconferencia.</p> <p>Utilizar la tecnología para la realización de trabajos en conjunto entre personas con distinta ubicación geográfica.</p> <p>Permisos para que el trabajador acuda al médico.</p> <p>Permisos para acudir a eventos escolares de los hijos.</p> <p>Permisos para trámites escolares.</p> <p>Dedicar un corto tiempo al festejo de las tradiciones del país.</p> <p>Facilidades para compensar horas de desarrollo académico.</p> <p>Tarde libre el día de cumpleaños</p> <p>Día libre si se muda de casa</p> <p>Actividades de cohesión e integración grupal</p> <p>Convivencias entre el equipo de trabajo</p> <p>Festejo de cumpleaños de colaboradores y colaboradoras</p> <p>Festejo de antigüedad de colaboradores y colaboradoras</p> <p>Envío de boletines mensuales atravez de whatsapp al personal donde se incluye informacion cultural</p> <p>Reuniones por zoom semanales de los jefes directos con sus equipos de trabajo</p>
Portugal	<p>Teletrabajo</p> <p>Flexibilidad Horaria</p>

Desconexión Laboral

Actualmente Tinsa no ha puesto en marcha ningún plan global específico en relación con la desconexión laboral. No obstante, los empleados no han manifestado inquietudes en este sentido, lo que ha hecho que no se haya percibido la necesidad de implantar medidas de desconexión laboral en el plan de trabajo del área de recursos humanos. Sin embargo, si se han tomado medidas en algunos países como Chile donde se ha fijado como medida obligatoria no enviar y/o solicitar a los colaboradores información fuera del horario laboral. Toda comunicación de índole laboral o relacionada con el trabajo se debe enviar y/o efectuar dentro del horario de la jornada normal de trabajo.

Compromiso de los empleados

Algunos ejemplos de políticas introducidas para aumentar el compromiso de los empleados:

- Boletines internos de noticias relativas al grupo con activa participación de todos los empleados.
- Con la idea de una mente sana en un cuerpo sano, la oficina belga participó en las 10 millas de Amberes, una carrera urbana por el casco antiguo de la ciudad. Este año los empleados volverán a participar, y la empresa quiere animar a más gente a empezar a correr organizando entrenamientos durante la hora del almuerzo, con la asistencia de un entrenador.
- La empresa alemana **Persch Consulting** ha participado en diversos retos deportivos y fomenta la alimentación sana repartiendo fruta gratis en las oficinas.
- Tinsa México ha establecido un programa denominado Tinsa Go, que ofrece beneficios a todos los empleados para conciliar la vida laboral y familiar y aumentar su sentido de pertenencia.

7.7 DERECHOS HUMANOS

Tinsa desarrolla su actividad y prácticas laborales a lo largo de toda su presencia internacional garantizando el cumplimiento de los **derechos humanos y laborales** reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basa la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Estos principios son garantizados a través de una serie de pautas de actuación:

- Exigir a todos sus empleados y proveedores el respeto a los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional en el desarrollo de su actividad.
- Implementar procedimientos para evitar e identificar anticipadamente posibles situaciones de peligro.
- Implantación del canal de denuncias que permite a cualquier persona interna o externa al ámbito de la empresa denunciar cualquier tipo de vulneración de los derechos humanos.
- Adoptar y ejecutar medidas ante cualquier denuncia de vulneración de estos derechos.
- Rescisión de cualquier tipo de relación laboral con aquellos proveedores de los que se pudiera tener constancia de haber incurrido en algún tipo de incumplimiento de estos principios.

Durante el ejercicio 2022, Tinsa no ha recibido ningún tipo de denuncia relacionada con la vulneración de los Derechos Humanos, tampoco durante el ejercicio 2021.

7.8. OBJETIVOS DE Tinsa EN MATERIA DE DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

La dirección de Tinsa ha desarrollado un plan a corto medio y largo plazo con los siguientes objetivos de mejora en materia de diversidad, igualdad e inclusión.

A corto plazo (2023-2024)	A medio plazo (2024-2025)	A largo plazo (+2025)
<p>Desarrollo y aplicación de un Plan de Desarrollo y Empleo en España y evaluación en resto de países</p> <p>Análisis de la brecha salarial y ejecución de media en los niveles donde la diferencia es más pronunciada</p> <p>Realizar encuestas anuales a los empleados para evaluar su grado de satisfacción y poner en marcha medidas para aplicar las opiniones recogidas.</p> <p>Normalizar las políticas de recursos humanos y las iniciativas de bienestar de los empleados en todas las unidades de negocio.</p>	<p>Formación anual sobre liderazgo inclusivo para el equipo directivo</p> <p>Garantizar una política de compensación común en todas las zonas geográficas</p> <p>Alcanzar al menos un 40% de presencia femenina en puestos directivos (20% en el consejo - 30% en la alta dirección).</p> <p>Definir un programa transversal de desarrollo del talento.</p> <p>Identificar anualmente las necesidades de formación para mejorar la progresión profesional y proporcionar los recursos necesarios a los empleados.</p>	<p>Obtener certificaciones en materia de bienestar y conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>Lograr métricas de diversidad homogéneas en todos los niveles de la organización</p>



8 GOVERNANZA

8. Gobernanza

8.1. POLÍTICA DE Tinsa

Tinsa se compromete a garantizar **altos estándares de gobierno corporativo y comportamiento ético** para fortalecer las relaciones internas y externas.

Nuestros directivos y empleados seguirán adoptando una cultura de integridad, prácticas empresariales responsables y normas éticas, garantizando que se respeten en la forma en que trabajamos con nuestros clientes, proveedores y empleados. Para lograrlo, es fundamental mantener un alto nivel de transparencia interna y externa. Tinsa se encuentra afectada por distintos riesgos inherentes al desarrollo de su actividad en los distintos mercados en los que opera tanto a nivel nacional como internacional. El Grupo, en base al trabajo coordinado entre el Consejo de Administración y la Alta Dirección, diseña e implanta una serie de **políticas** para mitigar dichos riesgos y reducir al máximo su impacto.

Para mitigar dichos riesgos, Tinsa se basa en sus **fortalezas**, las cuales serían las siguientes:

- Liderazgo en España y Portugal en tasación hipotecaria, un mercado regulado con fuertes barreras de entrada.
- Liderazgo en Países Bajos y Bélgica en peritaciones y valoraciones de grandes siniestros para el sector asegurador.
- Liderazgo en Alemania, Colombia y Chile. Posición destacada en el resto de los países donde Tinsa tiene presencia.
- Líder europeo en la realización de modelos de valoración automática (AVM), siguiendo las mejores prácticas del mercado
- Importante *portfolio* de clientes recurrentes, con los que mantiene una relación a largo plazo.
- Tecnología diferencial en todo el proceso de valoración
- Posición destacada en la generación y tratamiento de datos residenciales comprobados a través de la actividad de valoración.
- Absoluta independencia en los servicios prestados a sus clientes, sin intermediar en operaciones de compraventa ni gestionar activos y con un código interno de conducta muy exigente para consejeros, empleados y red técnica externa.
- Sistemas de gestión de calidad y procesos de control interno auditados y certificados de acuerdo a las normas **ISO 9001** (Tinsa España y Persch Consult) e **ISAE 3402, Tipo 2** (Grupo Troostwijk en Países Bajos).

8.2. ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Tinsa se compromete a adherirse a los más altos estándares éticos y a cumplir con todas las leyes y reglamentos locales contra la corrupción y el soborno, reiterando su estricto cumplimiento de las normas de prevención y lucha contra la corrupción en línea con el cumplimiento de todas las leyes aplicables donde Tinsa tiene actividad empresarial.

Riesgos de corrupción y comportamientos éticos-Riesgos reputacionales

En base al Código Penal español, Ley 10/1995 se establece la responsabilidad de las personas jurídicas por delitos eventualmente cometidos por administradores, directivos o empleados, que pueden derivar en la imposición de sanciones penales a la propia sociedad que pueden llegar incluso a comprometer su efectivo funcionamiento.

La Ley Orgánica 1/2015, de reforma del Código Penal, establece mecanismos para salvaguardar la responsabilidad penal de las personas jurídicas frente a la comisión de delitos de ámbito empresarial.

Con fecha 4 de noviembre de 2016 el Consejo de Administración de Tinsa adoptó el acuerdo de **Tolerancia Cero** frente al delito, acordando la Constitución de un Comité de Ética y Prevención del Delito, actualmente compuesto por el Responsable del Servicio de Atención al Cliente, el Director de Asesoría Jurídica, el Director de Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo y un Representante del Departamento Técnico y que se reúne al menos de manera trimestral.

Este Comité ha desarrollado el **Plan de Prevención de Riesgos Penales** como mecanismo capaz de ayudar a los empleados y miembros de la empresa para identificar conductas y procedimientos punibles.

Además de la aprobación de este Plan, se adoptaron medidas de refuerzo que se consideraron necesarias para una mayor eficacia del modelo de prevención, entre las que se destaca la aprobación por parte del Consejo de Administración de un **Código Ético**, que recoge las normas que debe de inspirar el comportamiento de todo el personal de Tinsa, sus accionistas y administradores, que pretende el establecimiento de las pautas de actuación de todo el personal, y ampliando las pautas recogidas en el **Reglamento Interno de Conducta**, que se concreta de forma más específica en las actuaciones en el ámbito de la comercialización, gestión, elaboración y emisión de informes de tasación.

Este **Código Ético** fue aprobado por el Consejo de Administración de Tinsa el 31 de marzo de 2017. Asimismo, durante 2018, todos los Consejos de Administración de las filiales de Tinsa en el resto de países aprobaron y adoptaron este Código Ético.

Canal de Denuncias:

Establecido como vía de comunicación para permitir que se ponga en conocimiento de la persona jurídica de las posibles vulneraciones penales, así como para identificar cualquier posible actuación interna o externa contraria a la ética profesional, integridad, honradez, lealtad, eficacia y responsabilidad cometidas por empleados, directores, consejeros o colaboradores / tasadores externos.

A este Canal de Denuncias se puede acceder a través de la página web del Grupo en www.tinsa.com rellenando un formulario o a través del envío de cualquier información a la dirección de correo electrónico del **Comité de Ética y Prevención del Delito**.

Todas las denuncias recibidas a través de este medio o por esta vía son analizadas, de manera anónima, por el Comité de Ética y Prevención del Delito de Tinsa Tasaciones Inmobiliarias. Este Comité ha sido designado por todas las empresas que forman Tinsa para el control del cumplimiento de los principios y pautas de actuación establecidos en el Código Ético del Grupo y en el resto de los procedimientos aprobados.

Desde la activación de este canal, no ha sido recibida ninguna denuncia hasta la fecha.

Riesgo de incorrección en las valoraciones:

Desde su constitución, ha sido una prioridad para Tinsa la implantación de medidas para garantizar un elevado nivel técnico de las tasaciones y detectar eventuales incorrecciones o falsedades en los informes elaborados, todo ello a través de un alto grado de **profesionalización** de los técnicos que participan en la elaboración de las tasaciones (tanto tasadores externos como técnicos de visado) y mediante el desarrollo de **procedimientos de control y visado** de la totalidad de los informes realizados, apoyados por **desarrollos informáticos ad hoc**.

Por otra parte, Tinsa, como sociedad de tasación regulada, respeta íntegramente las normas legales establecidas en materia por la Ley 2/1981, de 25 de marzo, de regulación del mercado hipotecario, el Real Decreto 775/1997, de 30 de mayo, de régimen jurídico de homologación de los servicios y sociedades de tasación, así como la Orden Eco 805/2003, de 27 de marzo, sobre normas de valoración de bienes inmuebles y de determinados derechos para ciertas finalidades financieras, y las diferentes Circulares emitidas por el **Banco de España**, destacando la Circular del Banco de España 3/2014, de 30 de julio a las entidades de crédito y sociedades y servicios de tasación homologados, por la que se establecen medidas para fomentar la calidad de las tasaciones y la independencia de la actividad de tasación.

Tinsa, además de contemplar el marco normativo aplicable a las sociedades de valoración, ha ampliado los mismos mediante los siguientes puntos.

Reglamento Interno de Conducta (RIC):

En el caso concreto de España, con base en el artículo 3.2 de la Ley 2/1981, se aprueba el Reglamento Interno de Conducta (RIC), cuyo contenido se ha concretado en la Norma Quinta de la Circular 7/2010 del Banco de España en virtud de la modificación operada en la misma por la Circular 3/2014 de Banco de España. Este documento fue aprobado en marzo de 2014 y ha sufrido diversas actualizaciones hasta la última, fechada en marzo de 2023.

Las normas incluidas en el **Reglamento Interno de Conducta** buscan que la actuación de la Sociedad y de quienes le presten servicios en el ámbito de su actividad de valoración se debe regir exclusivamente por criterios técnicos, evitando además los conflictos de interés, la influencia indebida o la parcialidad en las tasaciones, de forma que anulen o dañen seriamente su independencia profesional.

El Código establece los principios de **integridad, objetividad e independencia** como inspiradoras de toda actuación de sus administradores, empleada y valoradora, estableciendo asimismo las obligaciones de veracidad y honestidad en la comercialización y promoción de los servicios.

Basado en el Real Decreto 775/2017 de 30 de mayo, sobre el régimen jurídico de homologación de los servicios y sociedades de tasación, regula un conjunto de incompatibilidades y obligaciones de secreto aplicables a sus profesionales, con el fin de lograr una adecuada calidad y objetividad de las valoraciones efectuadas. El Reglamento Interno de Conducta regula las situaciones en las que Tinsa o sus valoradores no podrán emitir informes de tasación por constatarse situaciones de incompatibilidad o conflictos de interés, estableciendo mecanismos para detectarlos y regulando la forma de resolver los mismos.

Para cumplir dichos principios, Tinsa ha desarrollado un aplicativo informático que alerta automáticamente de la existencia de una incompatibilidad relacionada con la solicitud de tasación de una persona física o jurídica vinculada con los miembros del Consejo de Administración, del Comité de Dirección y de los Tasadores que colaboran en la emisión de los informes de tasación. Durante 2021 se detectaron **tres** casos, que se resolvieron anulando los encargos recibidos o se rehusó la emisión de presupuesto.

Para ello, los miembros del Consejo de Administración, del Comité de Dirección, los Tasadores y los Técnicos de Visado, deberán cumplimentar los datos que a dicho efecto les solicite Tinsa, en relación con sus vinculaciones familiares, económicas y profesionales. Los datos facilitados son incorporados en la base de datos generada al efecto.

Adicionalmente, se recogen normas de conducta en relación con la comercialización de los servicios, a fin de evitar que los clientes o entidades vinculadas puedan influenciar en el resultado de la tasación.

Todos los profesionales y resto de empleados que participan en la gestión y elaboración de los encargos e informes de tasación conocen el contenido del RIC y de su obligación de cumplir lo establecido en el mismo.

Profesionalidad de los técnicos que participan en la elaboración de los informes, (tasadores externos y técnicos de visado):

La profesionalidad de los técnicos de Tinsa se garantiza tanto (i) con la exigencia de **titulación** que garantice su cualificación, (ii) con la exigencia adicional de recibir y superar un **curso de capacitación inicial** impartido por la propia sociedad, que se establece como requisito previo al inicio de la prestación de servicios a Tinsa, cuya realización acredita un amplio conocimiento de la normativa Eco 805/2003 7 y de otras normativas y metodologías relacionadas con la tasación, además del conocimiento del Código Ético y del Reglamento Interno de Conducta que debe inspirar toda su actuación profesional. Así mismo Tinsa (iii) garantiza una **formación continua** de los profesionales a través de cursos de formación y circulares.

Adicionalmente, la asignación de tareas y encargos de tasación a los profesionales que participan en la emisión de los informes de tasación, se realizan en atención a **criterios de capacitación, ubicación geográfica y carga de trabajo**, de forma que los tasadores no pueden realizar tasaciones para que conforme a los baremos internos establecidos no estén debidamente capacitados.

Medidas de carácter técnico para el control de tasaciones:

Tinsa ha implantado un sistema de **visado interno** que garantiza que todas las tasaciones elaboradas por tasadores externos son sometidas a **visado**. El sistema de visado se realiza a través de un aplicativo informático de alto valor añadido, y por profesionales altamente cualificados que garantizan la calidad de las tasaciones emitidas.

Otras medidas:

- Cumplimiento estricto de los niveles de **estructura interna y solvencia económica** exigibles a las Sociedades de Tasación Homologadas, que determinan la implantación de estructuras internas, que garantizan una alta calidad de las tasaciones que se emiten.
- Estructura organizativa interna con **separación** del departamento comercial y el departamento Técnico.
- Reporte continuo de información al **Banco de España**, como organismo supervisor, que funciona a modo de auditoría interna y continuada, y que viene exigiendo la incorporación continua de mejoras en la calidad de las tasaciones (de los testigos utilizados, tasas de actualización / capitalización, etc...) que de forma directa suponen la implantación continuada de medidas de mejora y control ante de las tasaciones emitidas.

8.3 CIBERSEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN

Riesgo sobre protección de datos - Ciberseguridad

Dada la especial transcendencia que poseen los datos para la actuación llevada a cabo por parte de Tinsa resulta de especial importancia la protección de los datos de carácter personal de las personas (tanto físicas como jurídicas) con las que interactúa derivado del desarrollo de su actividad.

Tinsa dispone, dentro de su intranet a la que tienen acceso todos los empleados de España, el documento de **Seguridad** en el que se definen de manera exhaustiva los Procedimientos de Seguridad que rigen para cada uno de los Sistemas de Información.

Estos **Procedimientos de Seguridad** consisten tanto en **Controles de acceso** como en procedimientos o estándares técnicos de protección de datos: Tinsa ha establecido canales de autorización precisos a la hora de permitir el acceso a los datos relativos a la intimidad de sus empleados, proveedores o clientes así como mecanismos que permiten establecer controles para detectar malas prácticas en este terreno, ante la existencia de numerosos datos e informaciones cuyo acceso ilegítimo puede suponer una vulneración de la intimidad.

El documento de Seguridad de Datos de Carácter Personal recoge la relación de los accesos autorizados. El documento recoge asimismo las obligaciones de todos sus empleados, en aras de garantizar que no se realizan **accesos no autorizados** (tales como salvaguarda de contraseñas, prohibición de accesos a ficheros físicos o informáticos a los que no estuviese autorizado y sobre todo el deber de confidencialidad en relación con los datos a los que acceden).

Adicionalmente a lo anterior, Datacentric y On-geo cuentan específicamente con una política de seguridad de la información en base a los requisitos dispuestos en el UNE-ISO/IEC 27001:2014.

El deber de **confidencialidad** viene asimismo regulado, en relación con los datos de los clientes en el Reglamento interno de Conducta, RIC.

Adicionalmente Tinsa dispone de un **Código de Conducta Informática** en el que se recoge el ámbito y alcance en el que sus empleados deben de hacer uso de las herramientas informáticas entregadas y se regulan los términos en los que, bajo la facultad de las empresas en orden a supervisión de la actuación de sus empleados la misma puede supervisar su uso, con el fin de que sus empleados conozcan y tengan constancia de que su privacidad se encuentra limitada en los términos recogidos en el Código aprobado.

A raíz de la implantación del **Reglamento General de Protección de Datos** (RGPD) cuya aplicación comenzó en el mes de mayo de 2018 este Sistema de protección de datos ha sido adaptado para cumplir con los nuevos criterios, siendo especialmente rigurosos en las sociedades del grupo como Datacentric, Deyde y que tienen en su actividad principal el tratamiento de datos. En el apartado sobre protección de datos del presente informe se enumeran y se describen brevemente las medidas implantadas por la Organización

Reglamento Europeo de Protección de Datos:

Con el fin de mejorar la consecución del objetivo se constituyó un equipo de trabajo interno encabezado por el responsable del Departamento Jurídico de Tinsa, así como el responsable Corporativo de Seguridad de los Sistemas de Información. Cabe destacar igualmente que en las empresas del grupo cuya actividad es más sensible al tratamiento de datos de carácter personal como son Datacentric, on-geo y Deyde, existe la figura específica del delegado de protección de datos cuyo objetivo es la supervisión y control del cumplimiento de la normativa sobre protección de datos, y la colaboración con la Autoridad de Control.

Durante este y pasados ejercicios, este equipo ha realizado numerosos esfuerzos para impulsar cambios sobre los procedimientos en los que respecta al tratamiento de datos personales, habiendo desarrollado, entre otros:

- Actualización de la política de privacidad con un enfoque sobre los datos de índole personal.
- Inventario de actividades y registros para ser analizados y adaptados al nuevo Reglamento europeo.
- Actualización de aquellos contratos que tengan por objeto el tratamiento de datos personales, ya sean de empleados o clientes, para su adecuación a la nueva normativa europea.
- Revisión de la seguridad en materia de prevención de fuga de datos y protección y control de la información con actualización del Reglamento de Seguridad.
- Revisión y actualización del procedimiento de atención a los derechos de los usuarios recogidos en la normativa referenciada.
- Implantación de las medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo mediante el uso de herramientas que permiten gestionar y mantener la trazabilidad de todo el sistema de gestión de protección de datos
- Actualización y firma por parte de los empleados de un documento que recoge las obligaciones que deben asumir en el tratamiento de los datos a los que accedan en el desempeño de sus funciones.
- Realización de un análisis de riesgos de todos los tratamientos llevados a cabo en la metodología del análisis de riesgos contempló las variables necesarias para la correcta identificación del riesgo en el tratamiento dando como resultado en algún caso, la realización de las correspondientes gestiones de evaluaciones de impacto.
- Elaboración de un procedimiento para notificar las violaciones de seguridad que se puedan producir.
- Formación específica a todo el personal en conceptos básicos de ciberseguridad a tener en cuenta en el desempeño del trabajo diario.

En 2022, el trabajo de Tinsa siguió avanzando para mantener su posición como líder del sector en lo que se refiere a ciberseguridad y protección de datos.

Como primer paso en la transición a sistemas de nueva generación relacionados con la protección de la navegación web. Adicionalmente y el correo electrónico de Tinsa Iberia con potentes filtros que permiten protegerse del fraude y el *malware*.

Para mejorar el conocimiento de los empleados sobre las políticas implantadas y minimizar las amenazas, Tinsa Iberia ha realizado un curso sobre protección de datos y ciberseguridad con el objetivo de que sea recurrente anualmente.

Además, Tinsa realizó una auditoría interna general sobre los sistemas de seguridad. Todas las empresas del Grupo aportaron evidencias sobre su ciberseguridad para identificar deficiencias y áreas de mejora potencial. El objetivo era conocer el estado de la ciberseguridad de cada una de las empresas y centralizar en la medida de lo posible un conjunto de criterios comunes, desarrollando una Norma de TI y un plan de acción de ciberseguridad para el Grupo en base a estas conclusiones.

Adicionalmente, durante 2022 se ha trabajado con el objetivo de conseguir la certificación ISO 27001:2017 para todas las unidades de negocio de Tinsa Iberia. La fase 1 de la certificación se superó con éxito en diciembre de 2022 obteniéndose la certificación definitiva en marzo de 2023.

Objetivos en materia de ciberseguridad y protección de datos

Adicionalmente a lo explicado en apartados anteriores, en materia de ciberseguridad y protección de datos, Tinsa se ha marcado una serie de objetivos a corte medio y largo plazo.

A corto plazo (2023-2024)	A medio plazo (2024-2035)	A largo plazo (2025+)
<p>Medir y divulgar internamente el número de violaciones de datos,</p> <p>Elaborar una lista de comprobación de las medidas de ciberseguridad que deberían aplicar las unidades de negocio de Tinsa antes de 2024.</p> <p>Proporcionar anualmente a todos los empleados formación presencial sobre ciberseguridad avanzada y protección de datos.</p>	<p>Revisar y actualizar anualmente las medidas de ciberseguridad implantadas por las unidades de negocio de Tinsa y proporcionar los recursos necesarios a los empleados.</p>	<p>Convertirse en un líder reconocido en el mercado de la ciberseguridad y la protección de datos y utilizar esto como argumento de venta único y fuente de ventaja competitiva.</p>

8.4 RESPONSABILIDAD Y TRANSPARENCIA FISCAL

Tinsa presta una atención prioritaria al cumplimiento de su obligación de pagar los impuestos que, de acuerdo con las normas aplicables, resulten debidos en cada territorio.

Paraísos fiscales:

Tanto a cierre del ejercicio 2022 como a cierre del ejercicio anterior, Tinsa no tiene ninguna sociedad situada en ningún territorio con consideración de paraíso fiscal atendiendo a la normativa española que determina los países que tienen la consideración de paraísos fiscales (Real Decreto 1080/1991, de 5 de julio y Real Decreto 166/2003, de 31 de enero).

A continuación, incluimos un detalle de los importes relativos a:

Beneficios obtenidos por país

A continuación, se detallan los beneficios antes de impuestos obtenidos en cada una de las localizaciones en las que Tinsa tiene presencia:

Importe en euros	Beneficios obtenidos 2022	Beneficios obtenidos 2021
España (*)	20.459.178	43.764.667
Alemania	7.766.892	5.971.149
Países Bajos+ Bélgica+ Italia	1.891.059	1.107.574
Portugal	570.578	528.596
Marruecos	240.413	181.312
Chile	1.895.979	1.799.112
México	3.099.563	2.128.736
Ecuador	178.675	129.929
Argentina	151.631	72.057
Colombia	880.155	494.672
Perú	254.286	24.346
Costa Rica	146.028	38.677

(*) En España, las sociedades consolidan fiscalmente por lo que en este caso se incluye el importe del resultado consolidado antes de impuestos de las sociedades integrantes del grupo fiscal más los beneficios de las sociedades no incluidas en el grupo fiscal.

Impuestos sobre beneficios pagados:

Todas las Sociedades localizadas en España, excepto Balkide Balorazioak, tributaron bajo el régimen de consolidación fiscal en base a normativa española fiscal. Durante el ejercicio 2022 el Grupo fiscal ha pagado en España un importe total de **2.357.119 euros** (**2.315.017 euros** en el ejercicio 2021). Los pagos realizados por sociedades españolas no incluidas en el régimen de consolidación fiscal han ascendido a **201.275 euros** (**470.364 euros** en el ejercicio 2021).

Los pagos realizados por las demás sociedades se detallan en el siguiente cuadro:

	Importe en euros	
	2022	2021
Alemania	1.746.005	747.592
Países Bajos+Bélgica+Italia	809.916	824.066
Chile	672.966	-
Colombia	234.149	6.802
México	839.112	593.574
Ecuador	31.829	17.200
Marruecos	72.648	55.167
Argentina	2.180	-
Portugal	100.449	163.437
Perú	116	6.479
Costa Rica	5.339	4.940

Subvenciones:

Durante el ejercicio 2022 Tinsa ha recibido **subvenciones** por importe de **97.730 euros**, **22.111 euros** en el 2021. De las subvenciones recibidas en 2022, las recibidas por parte de las compañías españolas corresponden a cursos de formación a empleados y las de Países Bajos a ayudas por el desarrollo de proyectos de investigación y desarrollo.

El detalle de las subvenciones recibidas por países es el siguiente:

	Importe en euros	
	2022	2021
Países Bajos	86.000	-
España	11.730	18.660
Costa Rica		3.452



9 **CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD**

9. Contribución a la Sociedad

9.1 COMPROMISO SOCIAL

El medidor del desempeño con el **compromiso social** es el importe de la inversión en patrocinio y acción social.

Durante el ejercicio 2022 se han realizado acciones por importe de **33.060 euros** aproximadamente asociados al concepto de **patrocinio** y **acción social**, lo que significa un **60%** de incremento respecto a 2021, lo que indica la importancia que tiene para el Grupo la participación en estas acciones.

Entre las principales acciones que se han realizado durante 2022, principalmente en España, México, Países Bajos y Alemania, se encuentran las siguientes:

- Patrocinio del triatleta Sergio Octavio Mancebo: **750 euros**.
- Patrocinio del equipo de atletismo compuesto por trabajadores de Tinsa para su participación en evento deportivo la "Carrera de las Empresas": **553 euros**.
- Donativo a Asociación Nuevo Futuro y Banco de Alimentos: **1.000 euros**.
- Participación en programa de becas del Grado Inmobiliario de la Universidad Politécnica de Madrid – UPM –: **6.346 euros**.
- Donación al hospital infantil de la ciudad alemana de Tambach-Dietharz: **1.000 euros**.
- Donación a la Asociación para el desarrollo de la informática aplicada en Alemania: **1.420 euros**.
- Patrocinio plantado 190 árboles en la ciudad de Erfurt: **780 euros**.
- Compra de mochilas escolares para personas sin recursos: **1.590 euros**.
- Patrocinio de los Clubes de Fútbol amateur neerlandeses "AFC": **7.000 euros**.
- Donación al Zoo de Amsterdam: **2.500 euros**.
- Patrocinador "plata" de la asociación "Women in Real Estate" (Wires) por importe de **5.000 euros**. Wires es una asociación de mujeres directivas y gerentes del mundo inmobiliario que tiene como objetivo aumentar la visibilidad de las mujeres, mejorar sus carreras ejecutivas e impulsar su participación en los órganos de decisión de las empresas y organizaciones del sector inmobiliario.
- Patrocinador de los premios "Hombres y Mujeres de la Casa" de México que premian a personalidades cuyo esfuerzo, talento y compromiso, han dejado una huella en la forma de entender la producción y financiamiento de vivienda: **4.742 euros**.
- Otras donaciones a fundaciones y asociaciones en Alemania: **380 euros**.

Tinsa es miembro activo de las principales asociaciones de empresas de valoración y del sector inmobiliario en España y Europa como son:

- **Asociación Española de Análisis de Valor (AEV)**, asociación que integra a sociedades de tasación que efectúan el 86% de las valoraciones realizadas en España, todas ellas con una vocación explícita de independencia profesional y calidad en su labor.
- **Asociación de Promotores Inmobiliarios de Madrid (ASPRIMA)**, organización empresarial independiente cuyo objetivo principal es defender los intereses profesionales de las empresas inmobiliarias, buscando siempre el diálogo con las Administraciones Públicas para intentar buscar soluciones a los problemas que afectan al sector y a la sociedad.
- **European AVM Alliance**, el grupo de compañías europeas que promueve la realización de valoraciones automáticas (AVM) con los más altos estándares de fiabilidad.

Tinsa España participa activamente como panelista en el Panel de Precios de la Vivienda, que celebró 7 reuniones en 2022 con otros homólogos del sector inmobiliario. El panel presenta, en un espacio común, la información sobre el precio de la vivienda en España elaborada por diferentes instituciones públicas y privadas, así como asociaciones vinculadas al sector inmobiliario.

En Países Bajos, **Troostwijk** se ha convertido recientemente en patrocinador de "Villa '96", que es la asociación de estudiantes de la Universidad Hanze de Groningen que cursan estudios relacionados con el mundo inmobiliario.

Los empleados de **Tinsa Chile** participaron en acción solidaria entregando regalos de Navidad a 67 niños en situación de vulnerabilidad acogidos por la Fundación Santa Clara.

9.2 CLIENTES

La cultura de la organización de Tinsa es el compromiso de que la **calidad** esté siempre presente en nuestros trabajadores y en nuestros productos para lograr la plena satisfacción de nuestros clientes y obtener su fidelidad.

La calidad es una herramienta de gestión en Tinsa y ésta se extiende a todos los procesos para la prestación de nuestros servicios.

Uno de los principales objetivos es superar las expectativas del cliente de manera que consigamos su **plena satisfacción**, asumiendo que la calidad de los productos y servicios que suministramos son el factor decisivo para obtener la fidelidad de estos y, por tanto, la perdurabilidad de la propia empresa.

La adaptación a las necesidades del cliente y a los retos del mercado y de la competencia está en la base de nuestro concepto de calidad. Tinsa en España cuenta, desde 1999, con la **Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad** según la norma **UNE-EN-ISO 9001**, que concede la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR).

Cada año Tinsa renueva este certificado de acuerdo con las exigencias de la citada norma.

Para alcanzar el objetivo de satisfacer las necesidades de sus clientes, Tinsa trabaja para ofrecer un **mejor servicio y atención continuada a sus clientes**, llevando a cabo las acciones necesarias para atender sus demandas y/o sugerencias.

El procedimiento de atención de las quejas y reclamaciones de los clientes constituye un elemento básico para mejorar la calidad del servicio, siempre que proporcione un cauce sencillo para resolver rápidamente y con garantías aquellos casos en los que el cliente considera que no ha recibido el servicio que esperaba. Con este fin adoptamos el uso de un sistema de gestión basado en el certificado **ISO 9001:2015**, que garantiza que ninguna queja o reclamación quede sin atender sea cual sea el canal de entrada utilizado por el cliente.

Sin perjuicio de la resolución de las reclamaciones a través de nuestros servicios de gestión ordinarios, nuestros clientes podrán presentar las quejas y reclamaciones ante el "**Servicio de Atención al Cliente**", dando así respuesta a las exigencias de la Disposición Adicional Segunda de la Orden Ministerial ECO/734/2004 de 11 de Marzo, sobre los Departamentos y Servicios de Atención al Cliente y el defensor del cliente en las entidades financieras, que impone la creación de este Servicio a todas las sociedades de tasación.

Las quejas o reclamaciones recibidas ante el "Servicio de Atención al Cliente" pueden llegar a través de los siguientes medios:

- Email o correo electrónico.
- Número de fax.

Correo certificado a las oficinas de la sede central en Madrid. La Sociedad pone a disposición de sus clientes un formulario de reclamación, así como un procedimiento descrito de tramitación de quejas en su página web corporativa.

Durante el año 2022, en España se han tramitado en el Servicio de Atención al Cliente un total de **91** reclamaciones (**88** en el ejercicio 2021) lo que supone **0.036%** sobre el total de valoraciones realizadas durante dicho periodo (**0,033%** en el 2021). Dichas reclamaciones fueron gestionadas en su totalidad a través del Servicio de Atención al Cliente.

La tipología de reclamaciones se puede clasificar de acuerdo al siguiente desglose:

Tipología	% s/total	
	2022	2021
Valores de Tasación	64%	70%
Datos Técnicos del informe	13%	15%
Importes Facturación	3%	8%
Deficiencias servicio	11%	2%
Otros	9%	5%

El plazo máximo para contestar cualquier reclamación es calculado periódicamente para analizar las potenciales mejoras necesarias. Durante el ejercicio 2022, el plazo de resolución de estas revisiones siempre ha sido siempre inferior a un mes, mejorando sensiblemente el plazo máximo de 2 meses establecido por la normativa española.

Respecto a las reclamaciones tramitadas por nuestros clientes directamente a través del **Banco de España**, en 2022 no se ha tramitado ninguna reclamación.

En 2022 en la tramitación de las reclamaciones y su posterior archivo se respetó escrupulosamente la normativa vigente relativa a la protección de datos de carácter personal (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo (RGPD)).

9.3 PROVEEDORES

Dentro de la política de calidad implantada por Tinsa se incluye la demanda a los contratistas y proveedores externos, la implantación de **políticas ambientales** coherentes con nuestros principios y líneas de actuación y documentar, implementar y mantener al día la presente política ambiental, así como su comunicación a todos los empleados y poner esta Política a disposición de todas las partes interesadas que lo requieran.

La Sociedad Tinsa Tasaciones Inmobiliarias, S.A.U dispone de un procedimiento para la **evaluación** y **selección** de proveedores externos con el fin de asegurar que éstos cumplan con los requisitos establecidos por la organización.

Este procedimiento puede suponer la deshomologación de dicho proveedor en caso de incumplimiento grave en la evaluación realizada y si existen más de 3 evaluaciones negativas consecutivas la propuesta al Comité de Calidad (*) para su deshomologación.

Asimismo, con el objetivo de Prevenir el **Blanqueo de Capitales**, Tinsa exige a todos sus proveedores un certificado de titularidad bancaria para la certificación del destino de los pagos.

(*) Este Comité de Calidad está formado por el Responsable de Recursos Humanos, Procesos y una persona del Departamento Técnico.

The background features a light blue gradient with several thick, dark blue wavy lines that curve across the frame. A dark blue horizontal bar with rounded corners is positioned in the lower-middle section, containing the word 'ANEXOS' in white, bold, uppercase letters.

ANEXOS

Anexo 1: Metodología seguida en la redacción de este informe

Marco de referencia

Este informe se ha elaborado de acuerdo con la opción Esencial de los Estándares GRI y para dar respuesta al contenido de la Ley 11/2018 de información no financiera.

Principios de elaboración del Informe Anual

Se han tenido en cuenta los siguientes principios para garantizar la correcta recogida, calidad y tratamiento de la información:

Participación de los grupos de interés. Este informe se ha elaborado teniendo en cuenta las expectativas de los grupos de interés sobre su actividad y sus principales líneas estratégicas.

Contexto de sostenibilidad. Se ha evaluado cómo las actividades y servicios prestados por el Grupo Tinsa interactúan con el contexto económico, ambiental y social en el que la Compañía desarrolla su actividad. Este análisis se ha tenido en cuenta en el diseño del contenido del informe.

Materialidad. Para definir los aspectos de sostenibilidad más relevantes para la Compañía, se ha realizado un estudio de materialidad. A continuación, se detalla la metodología utilizada para identificar los aspectos materiales.

Exhaustividad. Una vez identificados los aspectos materiales, se ha comunicado información suficiente sobre los mismos, proporcionando una imagen completa del Grupo Tinsa en el periodo de reporte para que los grupos de interés puedan entender su evolución, resultados y situación actual.

Principios para el tratamiento y la calidad de la información

Balance. Este informe refleja tanto los aspectos positivos como los negativos de los resultados de la empresa y ofrece una visión objetiva y completa de su evolución general.

Comparabilidad. Se ha recopilado información para 2021 y se ha incluido en el contenido de este informe para facilitar a las partes interesadas el análisis de la evolución de los resultados de la empresa en los últimos años y su comparación con otras organizaciones.

Precisión. La información incluida se presenta de forma precisa y detallada para responder a las expectativas expresadas por las partes interesadas.

Actualidad. El Grupo Tinsa publicará anualmente una actualización de los contenidos de este informe para facilitar a sus grupos de interés el acceso periódico a la información sobre su desempeño.

Claridad. Para evitar inexactitudes engañosas u omisiones de información importante, la empresa presenta la información sobre su situación de forma accesible y clara para todas las partes interesadas.

Fiabilidad. A lo largo de este informe, el Grupo Tinsa ha detallado el proceso seguido para su elaboración, sentando las bases para que, en el futuro, los contenidos incluidos puedan ser objeto de una revisión y evaluación externa para valorar la calidad y el grado de materialidad de la información.

Evaluación de la materialidad

Las normas publicadas por la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la GRI exigen a las organizaciones que informan de acuerdo con sus requisitos que lleven a cabo una evaluación de la materialidad que les ayude a determinar el contenido que debe abarcar. Según GRI, un tema material refleja los impactos económicos, medioambientales y sociales significativos de una organización informante; o influye de manera sustancial en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas. En los informes de sostenibilidad, la materialidad es el principio que determina qué temas relevantes son lo suficientemente importantes como para que sea esencial informar sobre ellos. La evaluación de la materialidad realizada se basó en la lista de aspectos de sostenibilidad propuesta por GRI. Además, se han incluido otros aspectos relevantes tanto para la Compañía como para sus grupos de interés, que han sido identificados en las distintas fuentes consideradas en el análisis (benchmarking de empresas del sector, entrevistas internas, análisis de prensa, requerimientos de índices de sostenibilidad, análisis de otra documentación interna de Tinsa, etc.).

Se ha evaluado la materialidad de cada uno de los aspectos de sostenibilidad de interés para la empresa y los resultados se han plasmado en una matriz de materialidad con un doble eje: Importancia de los impactos en el Grupo Tinsa y Importancia para las partes interesadas

Anexo 2: Índice de contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Información general		
	7-8	GRI 2-1
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	16-17	GRI 2-6
	61	GRI 2-9
Mercados en los que opera	14-15	GRI 2-1 GRI 2-6
Objetivos y estrategias de la organización	17	GRI 3-3
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	18-21	GRI 3-3
Marco de reporting utilizado	3,22	GRI 1
Principio de materialidad	23-27	GRI 3-1 GRI 3-2
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	29-38	GRI 3-3
Información general detallada		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	29-30	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	29	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	30	GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución	29	GRI 3-3
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	29	GRI 3-3
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	No material	
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	33	GRI 3-3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	35-36	GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	31-32, 35-36	GRI 3-3
Consumo, directo e indirecto, de energía	31, 35-36	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	33-34,37	GRI 3-3
Uso de energías renovables	33	GRI 3-3
Cambio climático		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	36	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	36	GRI 3-3
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	37-38	GRI 3-3
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	39-60	GRI 3-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	41-43	GRI 2-7 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	43-47	GRI 2-7 GRI 405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	47	GRI 3-3 GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	48-51	GRI 3-3 GRI 405-2

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	48,52	GRI 3-3 GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	52	GRI 3-3
Implantación de políticas de desconexión laboral	58	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad	55	GRI 3-3 GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	58	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	53	GRI 3-3
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	55-57	GRI 3-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	53	GRI 403-3 (2018)
		GRI 403-9 (2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	53	GRI 403-10 (2018) en lo que respecta a accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	53	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	53	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	53	GRI 3-3
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	53	GRI 3-3
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	54	GRI 3-3
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	54-55	GRI 404-1

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Accesibilidad universal		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	55	GRI 3-3
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	55	GRI 3-3
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	55	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	40	GRI 3-3
Respeto de los Derechos Humanos		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	58-59	GRI 3-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	58-59	GRI 2-23
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	59	GRI 3-3 GRI 406-1
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Por la actividad que realiza Tinsa, así como por los proveedores utilizados no son susceptibles de actividades de explotación infantil	GRI 3-3
Lucha contra la corrupción y el soborno		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	62-66	GRI 3-3
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	62-66	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	62-66 76	GRI 3-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	73-74	GRI 2-28

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	73-77	GRI 3-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	73-74	GRI 3-3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	73-74	GRI 3-3
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	73-74	GRI 3-3
Las acciones de asociación o patrocinio	74	GRI 3-3 GRI 2-28
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	76-77	GRI 3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	76-77	GRI 2-6
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	76-77	GRI 2-6
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	74-75	GRI 3-3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	75-76	GRI 3-3
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos país por país	70-71	GRI 207-4 (2019)
Los impuestos sobre beneficios pagados	71	GRI 207-4 (2019)
Las subvenciones públicas recibidas	71-72	GRI 201-4

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE ASERTIA REAL ESTATE, S.L.U. Y SUS SOCIEDADES PARTICIPADAS (GRUPO TINSA) DEL EJERCICIO 2022

De acuerdo con la carta de encargo, hemos realizado la verificación del Estado de Información No Financiera, denominado *Memoria de Sostenibilidad y Estado de Información No Financiera 2022* (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de ASERTIA REAL ESTATE, S.L.U. y sus sociedades mayoritariamente participadas (en adelante Grupo TINSA o el grupo), acorde con el enfoque metodológico de *ISAE 3000 Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*, emitida por el *International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB)* de la *International Federation of Accountants (IFAC)*, con el alcance de seguridad limitada.

Alcance y naturaleza del trabajo

Dicha revisión ha tenido como objetivo comprobar específicamente:

- La adecuada inclusión en el EINF de los contenidos establecidos en el **apartado 6 del artículo 49 del Código de Comercio modificado por la Ley 11/2018 sobre Información No Financiera y Diversidad**, así como la utilización de estándares o marcos internacionalmente reconocidos para la aportación de indicadores clave no financieros sobre el desempeño en las diversas materias del EINF, y concretamente en base a los estándares de Global Reporting Initiative, utilizada en este caso por la entidad.
- La valoración, mediante procedimientos de verificación con alcance de seguridad limitada, de la razonabilidad de los datos expresados en el EINF y de la aplicación sobre los mismos y sobre los procedimientos de recogida de datos y preparación de la información no financiera, de los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad exigidos por la mencionada Ley.

Responsabilidad del Órgano de Administración y de la Dirección

La formulación del EINF de Grupo TINSA referenciado en el Informe de, es responsabilidad del Órgano de Administración de ASERTIA REAL ESTATE, S.L.U. En la elaboración del EINF se ha considerado el estricto cumplimiento de los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente, siguiendo asimismo los criterios del Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados para cada materia, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo

A member of UHY, an international association of independent accounting and consulting firms · Miembro de UHY, asociación internacional de firmas independientes de auditoría y consultoría

MADRID · BARCELONA · MARBELLA · MALAGA · SANTA CRUZ DE TENERIFE · SANTIAGO DE COMPOSTELA · ZARAGOZA · ADELAIDE · AHMEDABAD · AKRON · ALBANY · ALEUFEIRA-ALGARVE · ALENTEJO · AMADORA · ANTWERP · ATHENS · AUCKLAND · AZORES · BALLASALA · BEIJING · BEIRUT · BERG-SCH GLADBACH · BERLIN · BIRMINGHAM · BOSTON · BRATISLAVA · BREMEN · BRIGHTON & HOVE · BRISBANE · BRUSSELS · BUENOS AIRES · BUCHAREST · BUDAPEST · CALDAS DA RAINHA · CAMBRIDGE · CHICAGO · CHONGQING · CIUBLIANA · COLOGNE · COPENHAGEN · CHARLEROI · CHENNAI · CHESTER · CROCIUMA · CURITIBA · DALIAN · DALLAS · DETROIT · DRESDEN · DUBAI · DUBLIN · DUNSHAUGHLIN · EINDHOVEN · FLOIANÓPOLIS · FLOISSANT · RUTHO · GLENS FALLS · GUERNSEY · HAMBURG · HARTFORD · HOCHTIT · HONG KONG · HOUSTON · ISTANBUL · JERU · JERSEY (CHANNEL ISLANDS) · JOHANNESBURG · JOHOR BAHRU · JONVILLE · KAOSUNG · KIEL · KORTRIJK · KUALA LUMPUR · LIEGE · LIRE · LIMA · LISBON · LJUBLJANA · LONDON · LONDRA · LOS ANGELES · LUANDA · LUCEANE · LUXEMBOURG · MACAO · MADRID · MANGO · MANCHESTER · MANILA · MELBOURNE · MEXICO CITY · MIAMI · MONTREAL · MOSCOW · MOSTA · MUMBAI · MURICH · NEW DELHI · NEW HAVEN · NEW YORK · NICOSSIA · NOTTINGHAM · OAKLAND · OSNABR · OBERSE · OSAKA · OSLO · PARIS · PEIANG · PERTH · PRAGA · PORTO · PORTO ALEGRE · PUGHKHEESE · PRAGUE · PREIZLAU · RIO DE JANEIRO · ROSTOCK · SAFAT · SAINT LOUIS · SALZBURG · SANTIAGO · SANTIAGO DE CHILE · SANTO DOMINGO · SAO PAULO · SCHWEIN · SEOUL · SERTÁ · SHARIAH · SHENZHEN · SINGAPORE · SOPA · STANS · ST LOUIS · ST. PETERS · STUTTGART · SUNDERLAND · SYDNEY · TAFEI · TELAVIV · TIANJIN · TOKYO · TORONTO · VANCOUVER · VIENNA · VILLACH · WARSAW · WASHINGTON DC · WREXHAM · WUHAN · YORK · ZHENGZHOU · ZURICH

tinsa

José Echegaray, 9
Parque empresarial
28232-Las Rozas (MADRID)
www.tinsa.com