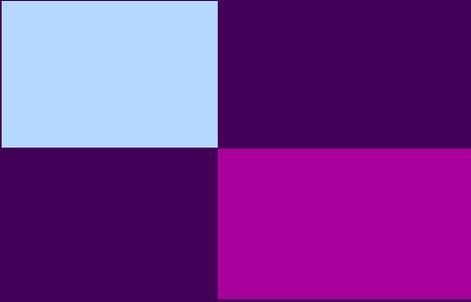




Memoria de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera 2024

1. Introducción.....	4
2. Carta del CEO.....	6
3. Acerca de Accumin	9
3.1 Principales cifras	9
3.2 Modelo de negocio	9
3.3 Historia.....	10
3.4 Áreas de negocio	16
3.5 Presencia Geográfica	16
3.6 Estructura organizativa y estrategia.....	18
4. Contexto global de Accumin en 2024	22
5. Nuestro enfoque de la Sostenibilidad.....	24
5.1 Marco de reporting utilizado	24
5.2 Compromiso de los grupos de Interés	24
5.3 Análisis de doble materialidad.....	25
6. Medioambiente y planeta	31
6.1 La relación de Accumin con el medioambiente	31
6.2 Consumos y uso sostenible de los recursos	33
6.3 Cambio climático.....	41
7. Personas	45
7.1 Política de Accumin	45
7.2 Empleo.....	46
7.3 Relaciones laborales.....	59
7.4 Seguridad laboral	59
7.5 Formación	61
7.6 Accesibilidad universal e igualdad	64
7.7 Derechos humanos	70
7.8 Objetivos de Accumin en materia de Diversidad, Igualdad e Inclusión	71
8. Gobernanza.....	73
8.1 Política de Accumin	73
8.2 Ética y cumplimiento	74
8.3 Ciberseguridad y privacidad de la información.....	77
8.4 Responsabilidad y transparencia fiscal	80
9. Contribución a la sociedad	84
9.1 Compromiso social	84
9.2 Clientes.....	86
9.3 Proveedores	88
10. Anexos	91
Anexo 1: Índice de contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.....	91



1

Introducción

1. Introducción

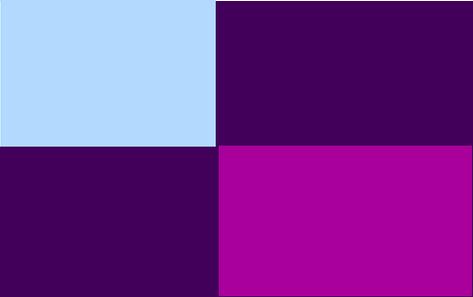
En 2024, Accumin¹ ha continuado trabajando en desarrollar y perfeccionar su estrategia de sostenibilidad en todos los aspectos, integrando las cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza en sus actividades empresariales y reforzando una cultura de mejora continua. Esta Memoria de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera se ha elaborado, con 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 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024 y se ha elaborado en línea con los requisitos de la Ley 11/2018 y los Estándares GRI². Accumin 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 Accumin en materia de sostenibilidad, su desempeño y avances respecto al año anterior, así como casos prácticos relevantes que ponen de manifiesto la implicación de Accumin con la sociedad y el medioambiente. 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 Accumin como de los grupos de interés externos.

¹ A lo largo del informe, se hace referencia a “Accumin” 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 Accumin, un documento elaborado en línea con los requisitos de la Ley 11/2018 y alineado con los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI). Este informe refleja nuestros avances en la agenda ambiental, social y de gobierno corporativo (ESG), al tiempo que reafirma nuestro compromiso de ofrecer soluciones y servicios de excelencia a todos los grupos de interés con los que nos relacionamos.

La transparencia y la responsabilidad son un imperativo empresarial para Accumin, y a través de este informe compartimos nuestros principios y prioridades, así como la forma en que realizamos seguimiento de nuestros progresos. A través de este informe, compartimos nuestros valores, prioridades y la forma en que medimos y supervisamos nuestros progresos. Nos enorgullece operar con integridad en todas nuestras actividades comerciales, asegurando que cada decisión refleje nuestro compromiso con la sostenibilidad.

El año 2024 ha estado marcado por tendencias globales clave en materia de sostenibilidad, las cuales han influido significativamente en nuestras acciones y compromisos. Entre ellas destacamos:

- ✦ **Transición hacia energías renovables:** La reducción de emisiones de carbono y la mitigación del cambio climático han impulsado una mayor adopción de energías limpias. En este contexto, Accumin ha avanzado en la reducción de su huella de carbono mediante el uso de energía verde, reforzando así su compromiso con el medioambiente.
- ✦ **Diversidad e igualdad:** La igualdad de género y la diversidad se han consolidado como pilares esenciales en las políticas empresariales. Accumin ha fortalecido su compromiso con estos valores, promoviendo un entorno inclusivo y garantizando igualdad de oportunidades en toda la organización.
- ✦ **Gobierno corporativo y ética empresarial:** La transparencia y la responsabilidad son la base de la confianza en las organizaciones. Accumin ha mantenido altos estándares de gobierno corporativo, asegurando que la integridad guíe todas sus decisiones y operaciones.
- ✦ **Productos sostenibles y socialmente responsables:** La demanda de productos y servicios con impacto positivo en el medioambiente y la sociedad sigue en aumento. En respuesta, Accumin ha desarrollado soluciones alineadas con estos principios, contribuyendo activamente al bienestar social y ambiental.



Para consolidar nuestra estrategia ESG en todas las geografías donde operamos, hay designado desde el ejercicio 2023 un Chief Sustainability Officer (CSO) que lidera nuestras iniciativas sostenibles, y constituido un comité global de sostenibilidad con representantes de todas nuestras regiones geográficas y áreas de negocio, para establecer objetivos y monitorear avances.

Estos esfuerzos reflejan nuestra firme convicción de que la sostenibilidad no es solo un compromiso, sino el camino para garantizar nuestro futuro como organización y como comunidad responsable con el planeta y la humanidad.

En este informe, encontrará información detallada sobre nuestras iniciativas, logros, desafíos y objetivos futuros en materia de sostenibilidad.

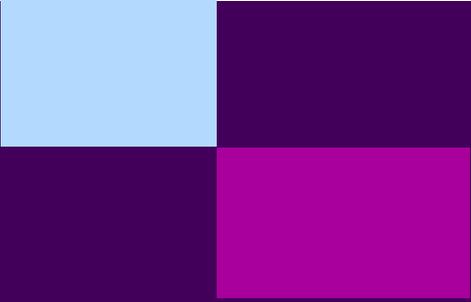
Agradecemos su interés en nuestra empresa y esperamos que esta memoria refleje nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa.

James Cornell
CEO

Accumin

José Echegaray 9
Parque Empresarial
28232-Las Rozas (MADRID)

(+34) 91 372 75 89
info@accumin.com
www.accumin.com



3

Acerca de Accumin

 Accumin

3. Acerca de Accumin

3.1 Principales cifras

Accumin 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 **1.475** empleados en **14** países de tres continentes, y cuenta con una red técnica externa que supera los **2.000** profesionales, además de perfiles tecnológicos altamente cualificados y alcanzando los **407.000** informes de valoración anuales y **2.500.000** de valoraciones realizadas a través de herramientas digitales y software desarrollado por Accumin.

3.2 Modelo de negocio

Accumin 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, Accumin 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 Accumin. Accumin 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 Accumin

es capaz de valorar en muy poco tiempo grandes volúmenes de activos inmobiliarios para cualquier tipo de operaciones.

Accumin 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 Accumin 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.

Accumin une experiencia, tecnología y una perspectiva global para ofrecer soluciones multidisciplinarias inigualables que crean certeza y permiten a los clientes tomar las decisiones correctas con respecto a sus activos. Su presencia internacional proporciona una base sólida para desarrollar aún más las soluciones de inteligencia y software y el negocio cruzado de otras soluciones.

3.3 Historia

Año	Hito	Notas
1985	Fundación de Accumin	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.
1999	Accumin entra en Portugal y Francia	Comienza la internacionalización de Accumin en Francia y Portugal.
1998	Accumin 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	Accumin 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	Accumin entra en Perú	Accumin 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 IMIE General y Grandes Mercados	Nace el índice IMIE General y Grandes Mercados como una herramienta clave para analizar la evolución del valor de la vivienda en España.

Accumin

Año	Hito	Notas
2010	Desarrollo de la herramienta de análisis de mercado Analytics	Se crea Analytics, que combina la potente base de datos 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 Accumin	La sociedad de capital riesgo Advent adquiere un 94,5% de Accumin al grupo de cajas de ahorros. La firma estadounidense fundada en 1984 y presente en España desde 1996.
2011	Nace Stima	Una herramienta online para conocer la valoración estadística de una vivienda.
2011	La principal tasadora del grupo en España recibe la homologación como empresa RICS	Convirtiéndose 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	Accumin entra en Colombia	Se adquiere la consultora local Zala, la segunda más importante en Colombia. Es el quinto país latinoamericano en el que la compañía abre oficinas.
2012	Accumin 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 del grupo en el mercado español hasta alcanzar una cuota de mercado del 30%.
2012	Creación de la estadística IMIE Mercados Locales	El nuevo índice, de periodicidad trimestral, recoge la evolución interanual y desde máximos del valor unitario de mercado (€/m ²) 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, actual Accumin Home	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, creándose esta filial 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

Año	Hito	Notas
		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 Accumin Home en la empresa líder en emisión de estos certificados en España.
2016	Accumin entra en Ecuador	Accumin 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	Accumin se convierte en la mayor tasadora de Colombia	Accumin compra Bancol, la mayor empresa de tasaciones de Colombia. Accumin, ya 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 Accumin	La firma europea de capital riesgo Cinven se convierte en el nuevo accionista de referencia de Accumin, 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 Tasaciones Inmobiliarias, S.A 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 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	Accumin 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 Accumin en agosto de 2017. La operación supone un paso muy importante en la estrategia de internacionalización de Accumin en Europa occidental y refuerza su actividad de valoración de instalaciones, de activos con finalidad de aseguramiento y de siniestros.
2017	Accumin 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 del grupo en el continente africano, una región con grandes perspectivas de futuro.
2018	Nace Tinsa Digital	Accumin 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

Accumin

José Echegaray 9
Parque Empresarial
28232-Las Rozas (MADRID)

(+34) 91 372 75 89
info@accumin.com
www.accumin.com

Año	Hito	Notas
		nuevos indicadores basados en el gran volumen de información generada en su actividad de valoración inmobiliaria.
2018	Accumin compra la consultora neerlandesa Burghgraef van Tiel & Partners	Troostwijk Group, miembro de Accumin, 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	La filial mexicana de Accumin recibe la homologación como empresa RICS	
2019	Accumin se convierte en líder de tasación en Portugal con la compra de PVW	La adquisición de Price Value and Worth (PVW) permite a Accumin 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	Accumin entra en el mercado belga	Accumin 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	Accumin compra el mayor proveedor de software de valoración de Alemania	Accumin 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	Accumin entra en el mercado italiano	Troostwijk, filial de Accumin, adquiere la totalidad de Roux Italia, especializada en valoración para el sector asegurador.
2019	Adquisición de la compañía de datos y tecnología Datacentric	Accumin 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 Accumin, 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.

Accumin

Año	Hito	Notas
2020	Se inicia la producción a través de la nueva herramienta de valoraciones de Accumin en España	que se convertirá en la piedra angular de la transformación digital de los servicios de valoración.
2020	Desarrollo de “Mensa”	herramienta de valoración de inmuebles comerciales en Países Bajos.
2020	Adquisición de Balkide Balorazioak	Accumin 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	Accumin 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	Accumin 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	Accumin 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 Accumin, Sociedad que actúa como Agente rehabilitador figura que, según la legislación española se encargar 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.

Accumin

Año	Hito	Notas
2022	Accumin potencia su actividad en Latinoamérica	Adquiere una participación mayoritaria en Ondac, compañía chilena especializada en software para la construcción.
2022	Adquisición de de Crombrugghe & Partners	Accumin 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.
2022	Lanzamiento de “Optimus” en el mercado español	nuevo software de valoración y piedra angular de la transformación digital de los servicios de valoración.
2022	Lanzamiento en Mexico de “RADAR MX”	como herramienta de informes de mercado para particulares de gran calidad.
2023	Accumin amplía su presencia en Alemania e Italia	Accumin adquiere el 100% del negocio de tasación Inmobiliaria de la multinacional TÜV SÜD (Alemania) así como una participación mayoritaria de Stima Valutazione, especializada en valoración para el sector asegurador.
2024	Lanzamiento de la nueva marca Accumin	reforzando la identidad de grupo y posicionamiento de liderazgo en el mercado.
2024	Accumin se hace con el 100% de Stima en Italia	adquiriendo el resto de las participaciones de la compañía, consolidando el negocio de tasación de riesgos en el país y fortaleciendo nuestra presencia en el sector inmobiliario europeo.
2024	Adquisición de urbanData Analytics en España	compañía especializada en inteligencia de datos inmobiliarios, lo que permite potenciar las capacidades analíticas y de valoración en el mercado español de Accumin.
2024	Adquisición del 51% Zero Consulting en España	consultora energética y de sostenibilidad especializada en el asesoramiento en materia en proyectos de promoción y de gestión de edificios sostenibles de bajo consumo energético, así como en consultoría para la certificación de proyectos LEED, WELL, DGNB, BREEAM y VERDE.
2024	Accumin se hace con el 100% de Agentia R+ España	mediante la adquisición del 50% de participaciones con la intención de ampliar su actividad como entidad verificadora de certificados de ahorro energéticos.

Accumin

3.4 Áreas de negocio

Las principales áreas de negocio de Accumin son:

VALUE & ADVISORY

- + 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.

INTELLIGENCE & SOFTWARE

- + Software de valoración inmobiliaria para entidades financieras y tasadores.
- + Valoración automatizada (AVM): Modelos avalados por la European AVM 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.

RISK MANAGEMENT

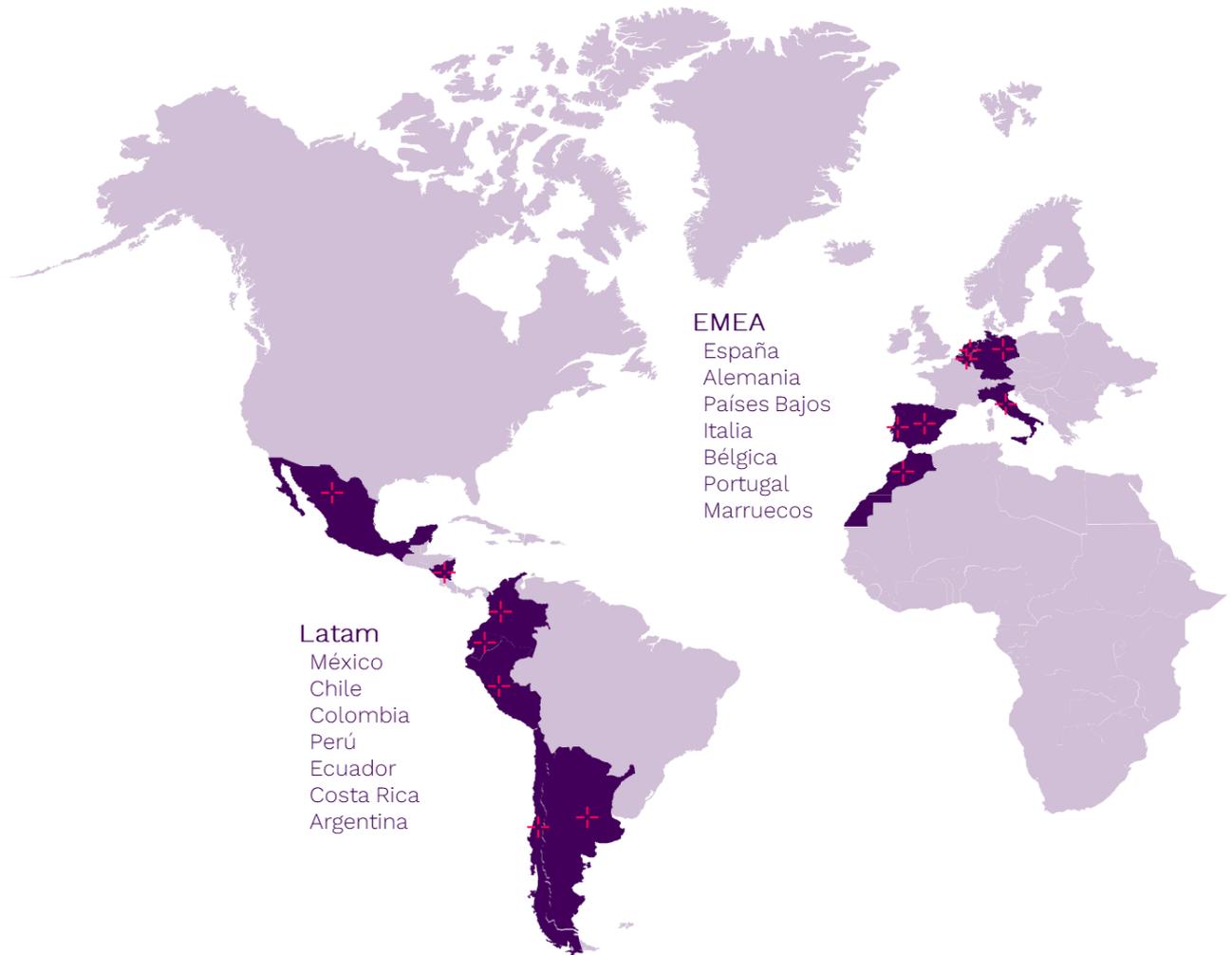
- + Valoración de activos con finalidad de aseguramiento.
- + Peritación de grandes siniestros.
- + Análisis de riesgos.
- + Software para la gestión de riesgos e inspecciones (sector asegurador).

3.5 Presencia Geográfica

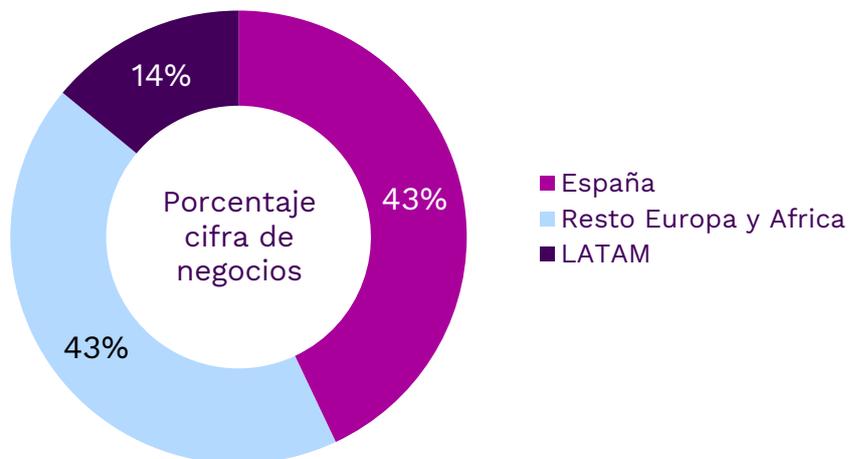
Accumin está presente en 14 países de Europa, América Latina y África. El Grupo está participado por el fondo de capital riesgo británico Cinven y tiene una clara vocación de crecimiento internacional. Actualmente cuenta con oficinas en **Alemania, Argentina, Bélgica, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador,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

La sede central de Accumin se encuentra en Madrid, albergando las actividades de Tinsa Tasaciones Inmobiliarias, Accumin Home, y Deyde Datacentric. La sede de Balkide Balorazioak se encuentra en Guipúzcoa. En el resto de España, Accumin desarrolla su actividad en 14 oficinas repartidas por todo el país.

Accumin



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



Accumin

José Echegaray 9
Parque Empresarial
28232-Las Rozas (MADRID)

(+34) 91 372 75 89
info@accumin.com
www.accumin.com

3.6 Estructura organizativa y estrategia

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

Nombre	País	Actividad	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
Accumin Home, S.L.U.	España	Certificaciones, consultoría inmobiliaria y estudios basados en explotaciones masivas de datos	Directa	100,00
PVW Tinsa-Avaliações Inmobiliarias, Ltda.	Portugal	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	90,00
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
Tasaciones Tinsa Ecuador, S.A.	Ecuador	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Trosstwijk Groep B.V.	Holanda	Valoración bienes muebles e inmuebles y peritación grandes siniestros	Directa	100,00
Trosstwijk Taxaties B.V.	Holanda	Valoración bienes muebles e inmuebles y peritación grandes siniestros	Indirecta	100,00
Trosstwijk Real Estate B.V.	Holanda	Valoración bienes muebles e inmuebles y peritación grandes siniestros	Indirecta	100,00
Trosstwijk Expertises B.V.	Holanda	Valoración bienes muebles e inmuebles y peritación grandes siniestros	Indirecta	100,00
Apresa B.V.	Holanda	Valoración bienes muebles e inmuebles y peritación grandes siniestros	Indirecta	100,00
Oodit B.V.	Holanda	Software de valoración con finalidad aseguradora	Indirecta	100,00
ArcaLaudisL B.V.	Holanda	Valoración bienes muebles e inmuebles y peritación grandes siniestros	Indirecta	81,50

Accumin

Nombre	País	Actividad	Participación	%
Trosstwijk BV T.B.V.	Holanda	Consultoría en el ámbito asegurador	Indirecta	100,00
Trosstwijk Academy B.V.	Holanda	Consultoría en el ámbito asegurador	Indirecta	100,00
Trosstwijk-Roux Expertises CVBA	Bélgica	Valoración bienes muebles e inmuebles y peritación grandes siniestros	Indirecta	100,00
Roux Italia Srl.	Italia	Valoración bienes muebles e inmuebles y peritación grandes siniestros	Indirecta	65,00
Sistemas Blackcore de Mexico S.A. de C.V.	México	Programación de sistemas de valoración de activos inmobiliarios	Directa	100,00
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
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 Datacentric, S.L.U.	España	Desarrollo de Calidad de datos	Directa	100,00
Tinsa Tasaciones Inmobiliarias de 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 S.A. de C.V.	México	Desarrollo de Calidad de datos	Indirecta	100,00
Ondac Spa	Chile	Desarrollo y venta de software	Directa	60,00
De Combrughe & Partners	Bélgica	Valoración bienes muebles e inmuebles y peritación grandes siniestros	Indirecta	100,00
PCCS Immowert GmbH	Alemania	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
UDA Real Estate Data, S.L.U.	España	Valoración y asesoramiento inmobiliario	Directa	100,00
Agentia RPLUS, S.L.U.	España	Servicios técnicos de ingeniería y asesoramiento técnico	Directa	100,00
Ecotec Enginyers, S.L.	España	Ingeniería industrial y geología	Directa	51,00

La composición del **Consejo de Administración** de Accumin Holdco, S.L.U., al cierre del ejercicio 2024 es la siguiente:

Accumin

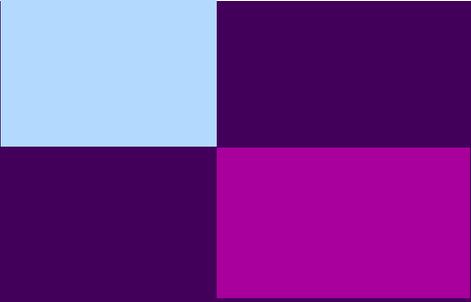
Nombre	Cargo	Tipo	Fecha Nombramiento	Duración Nombramiento
James John Cornell	Presidente	Ejecutivo	27/04/2022	Indefinido
Thilo Sautter	Vocal	Dominical	27/04/2022	Indefinido
Ramón Mas Sumalla	Vocal	Dominical	22/01/2024	Indefinido

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 compuesto por el Chairman & Global Chief Executive Officer, Global Chief Financial Officer, Global People & Sustainability Officer, Global Head of Value Creation, Global Head of Value & Advisory, Global Head of Intelligence, Global Head of Risk Management y Global Head of Home

La intención de Accumin es continuar su **expansión internacional** y está en búsqueda continua de nuevas oportunidades en el mercado que permitan hacer crecer al grupo fuera de España. El objetivo del grupo es conseguir anualmente un crecimiento de doble dígito porcentuales que permita alcanzar antes de tres años una facturación cercana a los **250** millones de euros superando así los **187** 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 Accumin está presente.



4

Contexto global de Accumin en 2024

4. Contexto global de Accumin en 2024

En Accumin existen una serie de factores económicos, regulatorios, tecnológicos y de sostenibilidad que tienen un impacto directo en su modelo de negocio y que se han tenido en cuenta a la hora de elaborar su evaluación de doble materialidad y definir su Plan de Acción en ESG:

1. Impulso a la Inteligencia Artificial

La Inteligencia Artificial (IA) es un factor cada vez más influyente en las empresas, convirtiéndose en una palanca clave de potencial transformación tanto a nivel operativo como estratégico, que permite una mayor eficiencia, así como la automatización de procesos y toma de decisiones basada en datos precisos.

2. Regulación ESG y Taxonomía verde

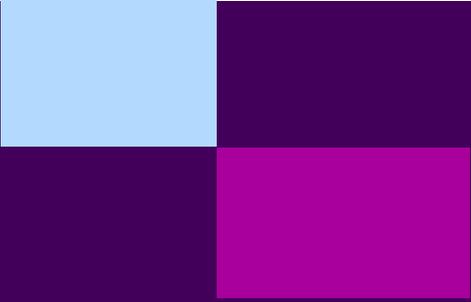
En la Unión Europea y otros mercados, normativas como la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), la Taxonomía Verde o los criterios SFDR (para inversores) están obligando a empresas y fondos de inversión a impulsar sus estrategias de sostenibilidad y mejorar su desempeño ambiental, social y de buen gobierno, así como ampliar el volumen de información no financiera que deben reportar. No obstante, cabe destacar en la actualidad la incertidumbre normativa derivada del Paquete Omnibus, que establece una serie de reformas legislativas en la normativa sobre sostenibilidad empresarial.

3. Presión de inversores y bancos

Los inversores y entidades financieras exigen cada vez más que las empresas integren criterios ESG en sus estrategias empresariales, tanto para mitigar riesgos como para cumplir requisitos regulatorios y de financiación verde. Esto hace que las empresas deban contar con equipos multidisciplinares y metodologías adaptadas.

4. Criterios ESG como nuevo componente de valor

La presencia de certificaciones como BREEAM o LEED o el uso de energías renovables y la resiliencia frente al cambio climático son factores que aumentan el valor percibido de un inmueble, pudiendo, por el contrario, sufrir depreciaciones aquellos activos con bajo desempeño ambiental o riesgos físicos.



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

Con el fin de potenciar una comunicación fluida y continuada con los grupos de interés que permita establecer relaciones beneficiosas para ambas partes, se trabaja para reforzar los canales de comunicación utilizados con los grupos de interés:

- + Accionistas.
- + Empleados.
- + Medios de comunicación.
- + Proveedores.
- + Organismos reguladores.
- + Asociaciones empresariales y sectoriales.
- + Clientes.

Accumin 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 doble materialidad

La estrategia de sostenibilidad de Accumin se basa en un Plan de Acción en ESG para el periodo 2023-2025, en el que se establecen una serie de medidas a implementar, así como objetivos y métricas en estas materias que materialicen las demandas de los grupos de interés, en línea con los asuntos materiales que se han identificado en el análisis de doble materialidad realizado por la compañía en 2024.

Este análisis de doble materialidad se ha llevado a cabo siguiendo las nuevas exigencias regulatorias derivadas de la Directiva sobre la Información de Sostenibilidad Corporativa (“CSRD” por sus siglas en inglés). Este análisis se ha centrado en identificar y evaluar los temas más relevantes desde una doble perspectiva: el impacto de las actividades de Accumin en el entorno y la sociedad, así como la influencia de los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en la actividad económica y de negocio de la compañía. En línea con la CSRD, el análisis de Doble Materialidad ha incluido un mapeo de la cadena de valor y un ejercicio de identificación de Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) utilizando fuentes internas y externas.

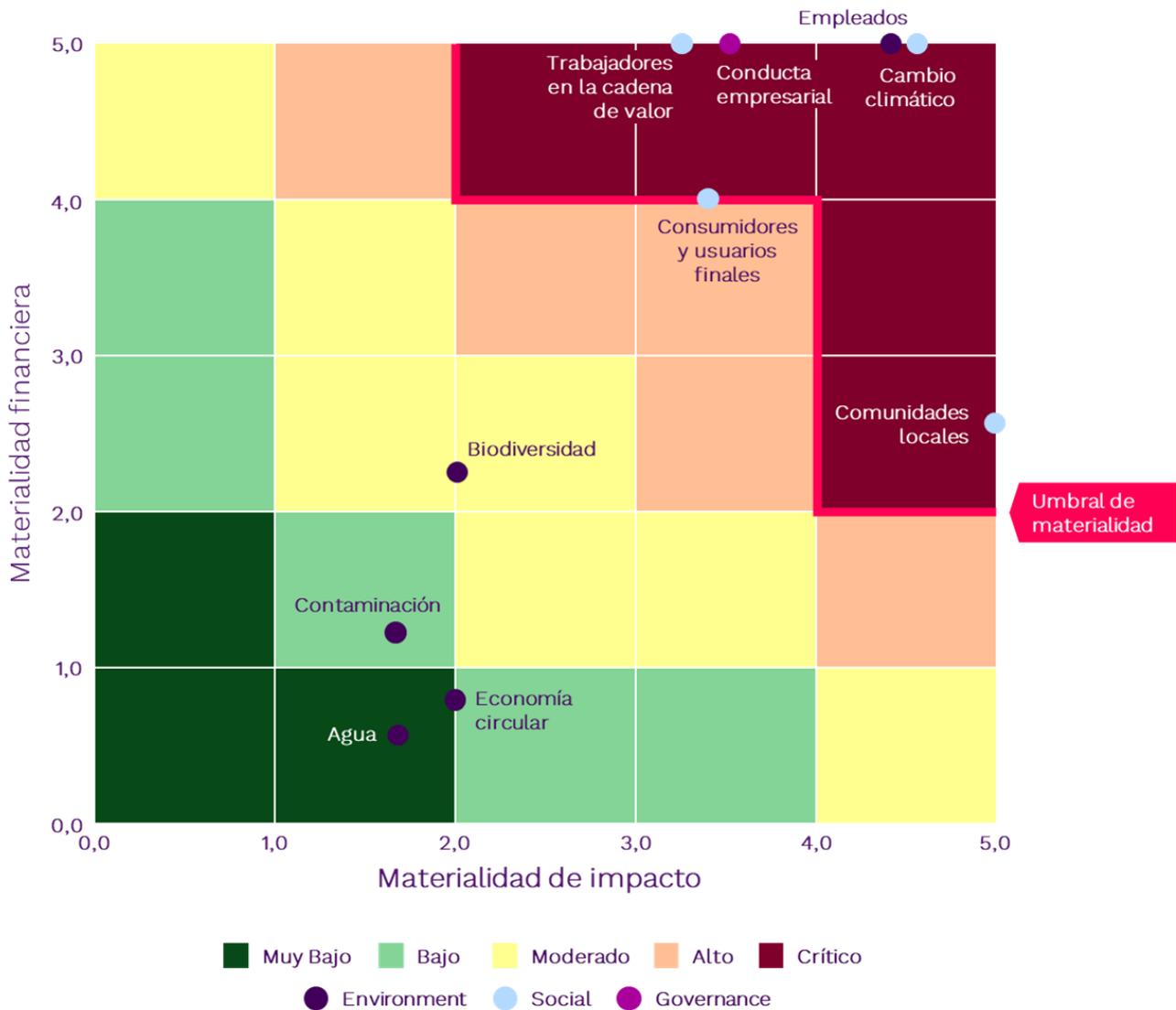
Para identificar los asuntos materiales de la compañía, Accumin ha involucrado a los grupos de interés más relevantes para conocer en detalle los aspectos que pueden tener un mayor impacto en la compañía, tanto negativos como positivos, a nivel de ESG. Para ello, se han realizado entrevistas y se han cumplimentado cuestionarios específicos, involucrando tanto a miembros clave de la organización, como a grupos de interés externos como clientes y accionistas.

En total, se han identificado un total de 24 IROs materiales, distribuidos en seis categorías definidas en las normas europeas de reporte de sostenibilidad (ESRS por sus siglas en inglés): cambio climático, fuerza laboral propia, trabajadores en la cadena de valor, comunidades locales, consumidores y usuarios finales, y conducta empresarial, así como un tema específico de la compañía: ciberseguridad y protección de datos.

A través de este análisis de doble materialidad y del Plan de Acción en ESG de la compañía, se sientan las bases de una estrategia de sostenibilidad sólida, que proporcionan una base consolidada a partir de la cual centrar las acciones e iniciativas a desarrollar en las áreas críticas, proporcionando claridad sobre los beneficios a corto plazo y las oportunidades estratégicas a largo plazo.

El enfoque de doble materialidad 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 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, Accumin tiene la base adecuada para desarrollar una sólida estrategia de sostenibilidad, apoyada por objetivos y KPIs dirigidos a minimizar los riesgos y capitalizar las oportunidades.

La **matriz de doble materialidad** de Accumin es la siguiente:



A continuación, se detalla el listado de Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) materiales del Accumin en base al análisis de doble materialidad realizado:

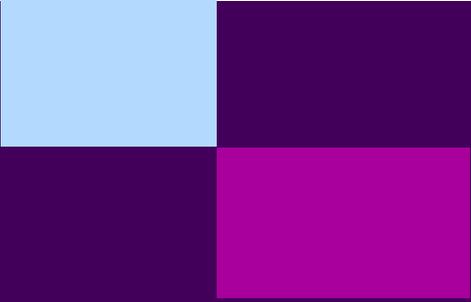
Temática ESRS	Impactos Negativos	Impactos Positivos
E1 Cambio climático	<p>Alcance 3 emisiones derivadas de viajes de negocio en avión</p> <p>Alcance 3 emisiones derivadas de desplazamientos en coche</p> <p>Alcance 3 emisiones de centros de datos</p> <p>Impulso a la sostenibilidad a través de la oferta de productos ESG</p>	
S1 Fuerza laboral propia		<p>Empleo seguro para empleados propios</p> <p>Promoción de una cultura de Salud y Seguridad</p> <p>Objetivos para incrementar la presencia de mujeres en la dirección</p> <p>Inversión en formación y desarrollo de habilidades</p>
S3 Comunidades locales		Valoraciones inmobiliarias precisas
S4 Consumidores y clientes finales	Incumplimiento de protección de datos de clientes	Alta calidad del servicio y satisfacción del cliente
G1 Conducta empresarial	<p>Cultura de equidad</p> <p>Inadecuada selección de proveedores</p>	<p>Promoción de una cultura positiva de trabajo</p> <p>Protección del canal de denuncias promoviendo la transparencia</p>
Específico de la compañía		Medidas de ciberseguridad

Temática ESRS	Riesgos	Oportunidades
E1 Cambio climático		Expandir el liderazgo en soluciones de ESG
S1 Fuerza laboral	Retos para lograr objetivos de género Retención insuficiente Amenazas internas de datos	
S2 Trabajadores en la cadena de valor	Riesgos de Salud y Seguridad para tasadores externos	Rápida expansión a través de tasadores externos
S4 Consumidores y clientes finales		Altos estándares de transparencia
G1 Conducta empresarial	Cambios en la estructura de precios por parte del Banco de España y riesgos altos de corrupción en LATAM y Marruecos	Mejora de estándares éticos Liderando la industria de transparencia y estándares éticos en tasaciones inmobiliarios
Específico de la compañía	Medidas inadecuadas de ciberseguridad	

Gobernanza de la estrategia ESG

A lo largo ejercicio 2024, Accumin ha continuado realizando importantes esfuerzos para avanzar en su compromiso en materia medioambiental, social y de gobernanza, implementando las acciones definidas en la hoja de ruta diseñada y estableciendo una gobernanza ESG activa con funciones y responsabilidades asignadas para los próximos años. La estructura de gobierno de Accumin garantiza la aplicación, el seguimiento y la evaluación de la estrategia ESG del Grupo. Dicha estructura se basa en la creación de una Dirección de Sostenibilidad (CSO) y la constitución en 2023 de un Comité de ESG dirigido por la CSO, que, reportando directamente al CEO, tiene encomendadas las siguientes funciones:

- + Aplicación de la estrategia de sostenibilidad y supervisión de los 3 pilares, 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.
- + Garantizar la diversidad y el compromiso de la plantilla
- + Garantizar un alto nivel ético y de cumplimiento de los objetivos en materia de ciberseguridad y protección de datos
- + Asegurar una gobernanza ética y responsable, cumpliendo con la legislación y normativa de aplicación en los países en los que opera.



6

Medioambiente y planeta

6. Medioambiente y planeta

6.1 La relación de Accumin con el medioambiente

En Accumin, la protección del medioambiente es un asunto prioritario para la organización, promoviendo un **uso responsable y eficiente de los recursos** que permita reducir su impacto ambiental y contribuir a la lucha contra el cambio climático. De esta forma, se asegura la competitividad de la empresa y, por tanto, 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 las emisiones de carbono** generadas en la organización a través de la fijación de objetivos de reducción de huella de carbono, centrados principalmente en el impulso a la movilidad sostenible, el uso de energías provenientes de fuentes renovables y la oferta de productos y servicios sostenibles.
- ✦ **Mantener la sensibilización y concienciación** de todos sus empleados, fomentando las buenas prácticas ambientales mediante el impulso a la formación en temas de ESG, consiguiendo así que contribuyan a cumplir los objetivos fijados por la compañía.

En este sentido, a fin de avanzar en el propósito de la compañía de **reducir la huella de carbono** y lograr una mejora continua en el desempeño ambiental, la organización se había fijado como objetivo reducir en 2024 las emisiones de Alcance 1 derivadas del uso de combustibles fósiles en un 25% con respecto al año anterior, así como las emisiones de Alcance 2 derivadas del consumo de electricidad en un 30%. Cabe destacar que ambos objetivos de reducción de emisiones se han logrado, al alcanzar un 25% de reducción del Alcance 1 y un 34% de reducción del Alcance 2. De esta forma, la compañía, a través de sus estrategias de mitigación del impacto ambiental, contribuye a impulsar la transición hacia una actividad baja en carbono.

Para el año 2025, la compañía se ha fijado un **objetivo de reducción de sus emisiones de Alcance 1 y 2 del 25%** con respecto al año anterior, a través de la sustitución progresiva de la flota de vehículos de empresa por nuevos modelos eléctricos o híbridos, así como el incremento de proveedores que utilicen energías renovables.

Estos objetivos, propuestos en el Comité de ESG de Accumin creado en 2023, son revisados y aprobados por la Dirección de la compañía.

Además, a fin de lograr una adecuada gestión ambiental en línea con los más altos estándares de calidad ambiental, la compañía dispone de la Certificación del Sistema de Gestión Ambiental según la norma internacional **ISO 14001:2015** en su sede central en Madrid, así como en la filial alemana Persch Consult, que permite gestionar los riesgos ambientales, identificar oportunidades de mejora y anticiparse a cualquier impacto negativo derivado de la actividad. Por otro lado, la compañía cuenta con la certificación **ISO 9001:2015** en todas las sedes de sus delegaciones en España, que establece los requisitos mínimos para un adecuado Sistema de Gestión de Calidad (SGC).

Asimismo, en línea con las certificaciones **ISO 14001:2015** e **ISO 9001:2015**, Accumin en España dispone de una **Política Integrada de Calidad y Gestión Ambiental**, en la que se refleja el compromiso de la organización de garantizar un comportamiento ambientalmente responsable, beneficiando no solo a los clientes, sino también a los trabajadores y a toda la comunidad en la que desarrolla sus actividades. Esta Política, aprobada por la Dirección, y disponible en la propia página web de la sociedad, es revisada una vez al año y actualizada cuando se considera necesario para adaptarla al marco de referencia.

Cabe destacar también la obtención de la **certificación Ecovadis** por parte de las compañías del Grupo Persch (en su categoría “Oro”) y on-geo (en su categoría “Bronce”). Dicha certificación, reconocida a nivel mundial, evalúa el desempeño ambiental, social y ético de las empresas en base a cuatro pilares: medioambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética empresarial y compras sostenibles.

Por otro lado, a fin de reforzar la sensibilización en temas ambientales de los empleados del Accumin, desde la compañía se ha incrementado la **concienciación ambiental** mediante la difusión de artículos a través de diferentes canales como pueden ser el blog oficial del grupo, de acceso abierto a todos los usuarios de la web, o la Intranet de la compañía. Las publicaciones abordan aspectos relativos a la medición de la huella de carbono, el fomento de prácticas sostenibles o las certificaciones de sostenibilidad conseguidas por la compañía.

A lo largo de 2024 se han continuado realizando **formaciones específicas en ESG** a la totalidad de la plantilla, con el fin de dar a conocer los compromisos y retos que asume la compañía en dicha materia, así como la nueva normativa y tendencias futuras en este ámbito. En total, un 93% de los empleados del Grupo recibieron formación en ESG a lo largo del 2024. En el año 2025, el Grupo se ha fijado como objetivo lograr que el 100% de los empleados reciba formación en esta materia.

Asimismo, desde la organización se trabaja para impulsar la sostenibilidad en el sector a través de la **promoción de productos y servicios sostenibles** dentro de su oferta de servicios. De esta forma, a lo largo del 2024 se ha incrementado considerablemente la oferta de productos y servicios en ESG, especialmente en España y Alemania, llegando a alcanzar un 1,1% de la facturación del 2024, y habiendo por tanto conseguido el objetivo del 1% fijado. Entre otros servicios, destaca la realización de auditorías energéticas, certificados energéticos o la gestión de ayudas para la instalación de energías renovables.

Adicionalmente, en línea con el objetivo de analizar oportunidades de negocio en consultoría de ESG, el Grupo adquirió en 2024 la compañía española Zero Consulting, consultora líder en construcción sostenible, especializada en la reducción de la huella de carbono y certificaciones sostenibles.

Para el año 2025, el Grupo se ha marcado como objetivo continuar incrementando la oferta de este tipo de productos, de forma que represente un 1,6% del total de la facturación frente al **1,1%** alcanzado en 2024.

Riesgos ambientales y respuesta a incidentes

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 Accumin **no es causante de riesgos ambientales relevantes** que puedan suponer un impacto 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 acciones ambientales implantadas paulatinamente en la compañía. Además, se considera un pilar fundamental la **colaboración de los empleados**, puesto que su comportamiento ambiental puede contribuir significativamente a mejorar el impacto ambiental de la organización. 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 Accumin en España y al seguimiento de la información del resto de sociedades del grupo.

Accumin, debido a la actividad desarrollada, no cuenta con provisiones y garantías específicas para la cobertura de riesgos ambientales.

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, Accumin cuenta con un **Procedimiento de preparación y respuesta ante emergencias**.

Debido a la similitud de la naturaleza del trabajo desempeñado en todas las compañías del Grupo, las posibles situaciones de emergencia en los centros de trabajo son semejantes, destacando:

- + Fugas o escapes de gas natural, en aquellas oficinas que disponen de este combustible.
- + Incendios.

6.2 Consumos y uso sostenible de los recursos

Eficiencia energética

En Accumin, se tiene el firme compromiso de lograr un **óptimo uso y gestión de la energía** que permita reducir las emisiones de Alcance 2 derivadas del consumo de electricidad en las oficinas, en línea con los objetivos fijados y el impulso a las energías renovables.

Consumos de energía

A continuación, se muestra la evolución de los consumos de energía en los diferentes países del Grupo a lo largo de este año y del año anterior:

Accumin

País	2024	2023
	Electricidad (kWh)	Electricidad (kWh)
España	411.339	562.235
Portugal	12.187	13.646
Chile	56.799	48.231
Argentina	1.137	5.677
México	70.761	72.326
Perú	19.950	22.125
Colombia	33.097	49.750
Ecuador	4.751	4.047
Costa Rica	6.207	7.588
Países Bajos + Bélgica + Italia	283.670	344.751
Alemania	179.928	140.232
Marruecos	6.955	8.962
Total	1.086.782	1.279.570

Como se puede observar, el consumo de electricidad en Accumin ha experimentado un **descenso a lo largo de 2024**, en concreto, un **15,1%**, derivado principalmente del desarrollo de medidas de eficiencia energética en las oficinas, así como la implementación del teletrabajo en las compañías del grupo en diferentes porcentajes de implementación, llegando hasta un máximo del 80%, lo que permite la reducción de los consumos, al mismo tiempo que favorece la conciliación de la vida personal y familiar de los empleados.

Por otra parte, en la sede central de Accumin en Madrid, se dispone de dos **instalaciones de energía solar fotovoltaica** construidas en los años 2002 y 2008. Su finalidad es impulsar el uso de energía procedente de fuentes renovables

La generación fotovoltaica obtenida por medio de dichos paneles solares a lo largo de 2023 y 2024 se muestra a continuación:

	Unidad	2024	2023
Generación fotovoltaica	kWh	48.751	60.305

Igualmente, a fin de reforzar el compromiso de **impulsar la eficiencia energética** en la organización, cabe destacar algunas actuaciones llevadas a cabo en la sede central de Accumin en Madrid a lo largo del 2024, como la inspección reglamentaria del circuito de baja tensión de la instalación fotovoltaica y la inspección de la calidad del aire en el interior del edificio y en los conductos de climatización para asegurar su eficiencia y evitar posibles fugas.

Por otro lado, las **sedes de Colombia y Perú** de Accumin disponen de **certificación Leed Gold**, que garantiza que los edificios se han construido en base a estándares de ecoeficiencia y cumpliendo con requisitos de sostenibilidad.

Además, las nuevas oficinas de **Troostwijk Group** en Países Bajos disponen de **certificado Breeam** en uso, ofreciendo un entorno de trabajo ecológico y sostenible.

En este sentido, el Grupo está valorando la obtención de certificaciones similares en otras sedes.

Consumos de gas

En cuanto a los consumos de gas en la organización durante el año, a continuación, se muestran los datos en los diferentes países a lo largo de 2024 y 2023:

País	2024	2023
	Gas (kWh)	Gas (kWh)
España	124.557	114.275
Portugal	-	-
Chile	-	-
Argentina	-	-
México	-	-
Perú	-	-
Colombia	-	-
Ecuador	-	-
Costa Rica	-	-
Países Bajos + Bélgica + Italia	241.584	150.042 ¹
Alemania	259.725	282.456 ²
Marruecos	-	-
Total	625.866	547.071

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. Como se puede apreciar en la tabla anterior, dicho consumo ha **experimentado un incremento del 14,40%** en año 2024.

1 Ajustado con facturas de Italia. Datos de Holanda basados en consumos de años anteriores.

2 Basado en estimaciones según factura del edificio de años anteriores.

Movilidad sostenible

Como parte del compromiso de Accumin de impulsar la movilidad sostenible y reducir las emisiones de carbono de Alcance 1, la compañía tiene el propósito de incrementar progresivamente el número de **vehículos eléctricos e híbridos** de su flota.

El objetivo fijado para el 2024 era reducir en un 25% con respecto al año anterior las emisiones de Alcance 1 generadas por vehículos de combustión que emplean combustibles fósiles tales como gasoil o diésel. Dicho objetivo se ha conseguido, gracias a actuaciones como la de la filial belga **Troostwijk Roux**, que cambió su criterio de vehículos para los tasadores, permitiendo sólo coches híbridos o eléctricos.

La empresa también fomenta el teletrabajo, lo que ha permitido reducir sustancialmente el número de desplazamientos. Asimismo, la filial alemana **on-geo** dispone de vehículos eléctricos e híbridos y prioriza el transporte público sobre el uso de vehículos para los viajes de negocios.

Además, las oficinas de on-geo en Alemania y en España disponen de **puntos de recarga para vehículos eléctricos**, promoviendo así movilidad sostenible entre los empleados.

Si comparamos la flota de vehículos de la compañía entre los años 2023 y 2024 se puede comprobar la evolución en la utilización de vehículos cada vez menos contaminantes:

Vehículos empresa (tipo de combustible)	2024		2023	
	Ud	%	Ud	%
Gasolina	55	39,9%	65	43,9%
Diesel	18	13%	28	18,9%
Híbrido	23	16,7%	23	15,5%
Eléctrico	42	30,4%	32	21,6%
Total	138		148	

El consumo de combustible de estos vehículos de empresa durante el 2024 ha sido el siguiente:

Consumo de combustible	2024	
	Litros	%
Gasolina	58.419,43	89,8%
Diesel	6.658,54	10,2%
Total	65.077,96	

Consumos de agua

Como parte del compromiso de asegurar un uso eficiente de los recursos, Accumin se esfuerza por **asegurar el máximo aprovechamiento del agua**, empleando únicamente la estrictamente necesaria y monitorizando el consumo de forma que se logre minimizar su uso.

En la siguiente tabla, se muestran los datos de consumo de agua en 2024 y 2023, donde se puede apreciar un descenso del 9,5% a lo largo del último año.

País	2024	2023
	Agua (m ³)	Agua (m ³)
España	2.124 ¹	2.301 ¹
Portugal	27,33	237,21
Chile	221	661 ²
Argentina	18	88
México	772 ²	711 ²
Perú	343	304
Colombia	47	26
Ecuador	ND	ND
Costa Rica	ND	ND
Paises Bajos + Bélgica + Italia	517 ²	405 ³
Alemania	460	332
Marruecos	104	110
Total	4.634⁴	5.175⁵

ND: Dato no disponible

Entre las medidas implementadas para reducir el consumo de agua, destacan las llevadas a cabo en la sede central de Madrid a lo largo de los últimos años, como la instalación de aireadores y temporizadores en griferías de baños, inodoros con doble descarga, así como riego por goteo en el jardín del edificio.

Prevención y gestión de residuos

Accumin es consciente de los beneficios que brinda la economía circular, favoreciendo la eficiencia en el uso de los recursos y la minimización de los residuos a través del reciclaje y la reutilización.

Por ello, desde la compañía se llevan a cabo diversas medidas para asegurar una adecuada gestión y minimización de residuos, entre las que destacamos las implementadas en la **sede central de Madrid**:

¹ Dato estimado por extrapolación de valores.

² No incluye información de todas las compañías del país.

³ No incluye Italia. Consumo de Bélgica corregido según facturas.

⁴ Alcance: 95%, calculado sobre el total de la plantilla de Accumin.

⁵ Alcance: 83%, calculado sobre el total de la plantilla de Accumin.

- + Eliminación de vasos de plástico en las fuentes de suministro de agua, sustituyéndolos por vasos de papel, como contribución a la disminución del uso de este material tan contaminante.
- + Distribución de botellas metálicas corporativas a todos los empleados, para evitar o disminuir el consumo continuado de vasos de papel en las fuentes dispensadoras de agua.
- + 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 o reciclaje.
- + Continuidad del sistema de impresión a través de **PRINT CORNER**, que garantiza la minimización de impresión de documentos internos. Este modelo de funcionamiento también se ha extendido a las Delegaciones de Barcelona, Málaga, Valencia y Zaragoza. Analizando los datos disponibles, de los trabajos enviados a impresión en 2024 se comprueba que en torno a un 12% no han sido liberados finalmente 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 17.151 hojas, que supondrían la emisión de 218 kg de CO₂ a la atmósfera y la tala de 2,06 árboles.

En **Ecuador**, se ha reducido el consumo de papel gracias a la entrega de informes en formato digital con firma electrónica (aceptado por 100% de clientes particulares y 80% de entidades financieras).

En **Italia** se ha reducido la generación de residuos de plástico y aluminio al sustituir las cápsulas de café por café en grano adquirido en proveedores de comercio justo, favoreciendo así procesos de bajo impacto ambiental desde el cultivo hasta la distribución.

En **México** se ha realizado una campaña para la recogida y gestión de equipos electrónicos fuera de uso (portátiles, teléfonos móviles, CPU, cargadores, cables y fuentes de alimentación).

En **Troostwijk Group (Países Bajos)** se ha trasladado la sede central a un nuevo entorno de dimensiones más reducidas, debido al auge del teletrabajo y por tanto a la menor necesidad de espacio físico en la oficina. Este nuevo espacio permitirá un ahorro en el consumo de recursos, favoreciendo además la separación de residuos al disponer de depósitos de recogida por tipología.

Por otro lado, debido a la actividad desarrollada en Accumin, el desperdicio de alimentos no es material para la compañía.

Asimismo, a través de la **campaña “Paperless”** se fomenta el uso de las nuevas tecnologías y de herramientas digitales que permitan reducir el uso de papel en el entorno laboral y minimizar de esta forma el impacto ambiental que genera su uso.

Entre las actuaciones llevadas a cabo con este objetivo, destacamos la emisión de **tasaciones en formato electrónico** con firma digital, así como otras actuaciones de menor envergadura pero que también implican un ahorro de papel y tóner, como son la consulta de nómina on-line, la

comunicación por vía telemática de las facturas correspondientes a los honorarios de tasadores, el envío on-line de certificados o la validación de pagos a proveedores mediante firma electrónica y sin impresión de factura.

Como resultado de dichas medidas, actualmente a nivel global sólo se entregan informes a los clientes en formato electrónico, excepto en determinadas compañías por requerimiento legal estatal, lo que ha supuesto que tanto el consumo de tóner como el de papel se hayan reducido drásticamente en los últimos años¹.

A continuación, se indican los datos de residuos generados en la oficina de Madrid:

Sede central Madrid	Unidad	2024	2023
Generación de residuos - plástico	Kg ²	811	779
Generación de residuos - fracción resto	Kg ²	2.840	2.524
Reciclaje papel y cartón	Kg	5.190	8.950
Reciclaje tóner	Kg	5,4	29,1 ³

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

Y, teniendo en cuenta la ratio obtenida en esta sede central de Madrid y considerando las oficinas con un número de empleados superior a 50, la estimación de generación de residuos en el Grupo es la siguiente:

Grupo ⁴	Unidad	2024
Generación de residuos - plástico	Kg	2.357
Generación de residuos - fracción resto	Kg	8.252
Reciclaje papel y cartón	Kg	15.081
Reciclaje tóner	Kg	15,74

Fuente: Elaboración Propia. Datos relativos al Grupo

Cabe destacar que en la sede central de Madrid tanto el residuo de papel como el tóner utilizado en las impresoras es recogido por empresas externas autorizadas que garantizan su correcta gestión.

¹ Excepcionalmente, en algunas compañías se facilita una copia impresa previa petición específica y abono de tasas por parte del solicitante.

² Datos estimados en peso a partir de nº de bolsas recogidas.

³ Estimación anual a partir de recogidas sin periodicidad definida. Ajuste con certificado obtenido en 2024.

⁴ Compañías incluidas (oficinas con más de 50 empleados): sede central de Madrid (incluye trabajadores de Tinsa Tasaciones inmobiliarias, Deyde Datacentric, Accumin home y Accumin Holdco), on-geo, Persch, Tinsa Chile, Tinsa Colombia, Tinsa México, Troostwijk Group (Países Bajos). Representan el 68% del total de empleados.

A continuación, se muestra el volumen utilizado en dicha oficina de Madrid:

	Unidad	2024	2023
Consumo de tóner	Unidades	11	8
Consumo de papel	Kg	625	750

En cuanto al volumen de papel utilizado en los diferentes países del Grupo, a continuación, se muestran los datos del año 2024 y 2023:

País	2024	2023
	Papel (kg)	Papel (kg)
España	757	816
Portugal	21	100
Chile	365	519
Argentina	6	16
México	1.311 ³	1.949 ^{1,3}
Perú	72	67
Colombia	163	3,85
Ecuador	120	220
Costa Rica	ND	42
Países Bajos + Bélgica + Italia	969 ²	1.340
Alemania	215	216 ³
Marruecos	60	158
Total	4.059⁵	5.445⁴

ND: Dato no disponible

Como se puede observar, en 2024 se ha producido un importante descenso del consumo de papel, habiéndose reducido un 24% con respecto al año anterior. No obstante, debe tenerse en cuenta que no se dispone de la información completa de todas las sociedades.

¹ Se incluye dato.

² Solo Italia

³ No incluye información de todas las compañías del país

⁴ Se reporta el 83% del consumo calculado frente al total de la plantilla

⁵ Se reporta el 71% del consumo calculado frente al total de la plantilla.

6.3 Cambio climático

El Grupo, a través de su estrategia de reducción de la huella de carbono, demuestra su compromiso de enfrentarse a uno de los mayores desafíos ante los que se encuentra la humanidad, el cambio climático, y contribuir a mitigar sus efectos a través de la **prevención de la contaminación**, el uso sostenible de los recursos naturales y la promoción de la economía circular.

Por ello, como primer paso para reducir su impacto ambiental, el Grupo realiza el **cálculo de su huella de carbono** desde el año 2017, con el objetivo de conocer el impacto que sus actividades generan en el medioambiente y poder llevar a cabo las medidas de reducción correspondientes.

Para el cálculo de la huella de carbono, se han considerado las emisiones de gases de efecto invernadero generadas directa o indirectamente por las operaciones del Grupo siguiendo los estándares del GHG Protocol. Para ello, se han tenido en cuenta las **emisiones directas** de Alcance 1: derivadas del consumo de gas natural y procedentes de los vehículos de empresa, así como las **indirectas** de Alcance 2: derivadas del consumo de energía eléctrica. En cuanto al Alcance 3, se han tenido en cuenta las emisiones generadas por viajes de negocios del personal de las compañías, tanto en transporte aéreo como en vehículos de alquiler, el consumo de agua y las compras de bienes y servicios, que han sido calculadas por primera vez desde este año 2024.

En línea con el compromiso del Grupo de obtener datos más precisos y exactos de las emisiones de carbono generadas, **desde el año 2024 el cálculo de la huella de carbono se ha realizado a través de un software específico de huella de carbono**, el cual aplica bases de datos automatizadas y actualizadas de los diferentes factores de emisión, procedentes de fuentes homologadas en los distintos países donde operan las compañías del Grupo. Utilizando dicho software se ha realizado el recálculo de las emisiones de carbono del año 2023, de manera que se puedan comparar datos equitativos de los dos últimos años.

Teniendo en cuenta los alcances detallados, las emisiones del Grupo generadas en 2024 y 2023 son las siguientes:

Emisiones CO ₂		Unidad	2024	2023 ¹
Alcance 1	Vehículos de empresa	ton CO ₂	297,91	452,03
	Consumo de gas	ton CO ₂	114,59	99,77
Alcance 2	Consumo eléctrico	ton CO ₂	237,66	364,80
Alcance 3	Viajes corporativos: vuelos y vehículos de alquiler	ton CO ₂	387,93	366,59
	Consumo de agua	ton CO ₂	1,8	No calculado
	Compra bienes y servicios	ton CO ₂	17.334,76	No calculado
TOTAL			18.373,65	1.283,19

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

	Unidad	2024	2023
Huella CO₂ (inc. solo Alcances 1 y 2)	ton CO ₂ /mill€	3,37	5,11 ²
Huella CO₂ (inc. Alcances 1, 2 y 3)	ton CO ₂ /mill€	95,30	7,15 ²

Como se puede apreciar, el Grupo ha logrado reducir su huella de carbono tanto en el Alcance 1 como en el Alcance 2 con respecto al año anterior, como consecuencia de las medidas implementadas para disminuir el uso de los recursos naturales.

En concreto, las emisiones de **Alcance 1 han logrado reducirse un 25,4%** gracias a la sustitución de vehículos de combustible por nuevos modelos híbridos o eléctricos. Las emisiones de **Alcance 2** derivadas del consumo de electricidad también han experimentado **un descenso a lo largo de 2024 del 34,8%**, derivado principalmente de la contratación en ese año de **energía eléctrica procedente de fuentes renovables** en distintas oficinas de Accumin en España. Además, en las nuevas oficinas de Troostwijk Group (Países Bajos), en funcionamiento desde octubre de 2024, también se dispone de energía verde.

Adicionalmente, previo a 2024, ya se disponía de **contrato de energía renovable** en la sede central de España, en Madrid, y en las Delegaciones de Barcelona, Valencia y Zaragoza, así como en las oficinas de on-geo (Alemania), Tinsa Costa Rica, urbanData Analytics (España) y en parte de las oficinas de Persch Consult (Alemania).

Para el año 2025 se continuará con la evaluación de la posibilidad de cambio a energía verde en las compañías del Grupo que aún utilizan energía convencional.

¹ Dato recalculado a través de software específico de huella de carbono.

² Dato actualizado a partir del recálculo de emisiones.

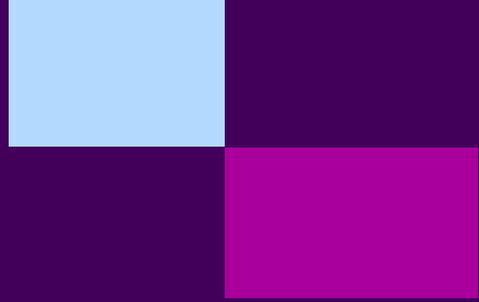
Por otro lado, debido a la actividad desarrollada en el Grupo, la contaminación lumínica y la acústica no son materiales para la compañía.

Protección de la biodiversidad

La actividad desarrollada en Accumin, no genera impactos negativos relevantes en la biodiversidad. No obstante, su preservación es fundamental para la sostenibilidad a nivel mundial, desempeñando un papel crucial en el equilibrio de la naturaleza y la lucha contra el cambio climático.

Por ello, el Grupo está comprometido en contribuir a la protección de la biodiversidad, destacando entre otras actuaciones la realizada en on-geo y Persch Consult (Alemania), donde el personal ha participado pedaleando por una buena causa: por cada 1.000 km recorridos en bicicleta en equipo, la ciudad de Berlín plantaba un árbol. Con el esfuerzo conjunto se han logrado plantar 5 árboles. Por otro lado, en on-geo (Alemania), también se han llevado a cabo actividades de reforestación de bosques regionales, contribuyendo activamente a mejorar la biodiversidad, captar CO₂ y proteger los ecosistemas locales. En total, gracias a la colaboración de los empleados de la compañía, se han plantado un total de 380 árboles, con los que se podrá compensar 1.330.000 kg de CO₂, generando un impacto positivo en el entorno y en los objetivos de sostenibilidad del Grupo

Accumin



7

Personas

Accumin

7. Personas

7.1 Política de Accumin

La política de Accumin se basa en construir una **plantilla diversa y equitativa** en todos los ámbitos y 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.

ACCUMIN 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. Accumin 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 medioambiente**. 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: **Act with integrity; Lead the way; Unite as one**.

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 Accumin **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, Accumin 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, en 2023 se aprobó con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras un nuevo **Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo** bajo el marco de la nueva legalidad vigente. Este protocolo se ha visto acompañado y reforzado por una declaración institucional por parte de la Chief People Officer.

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

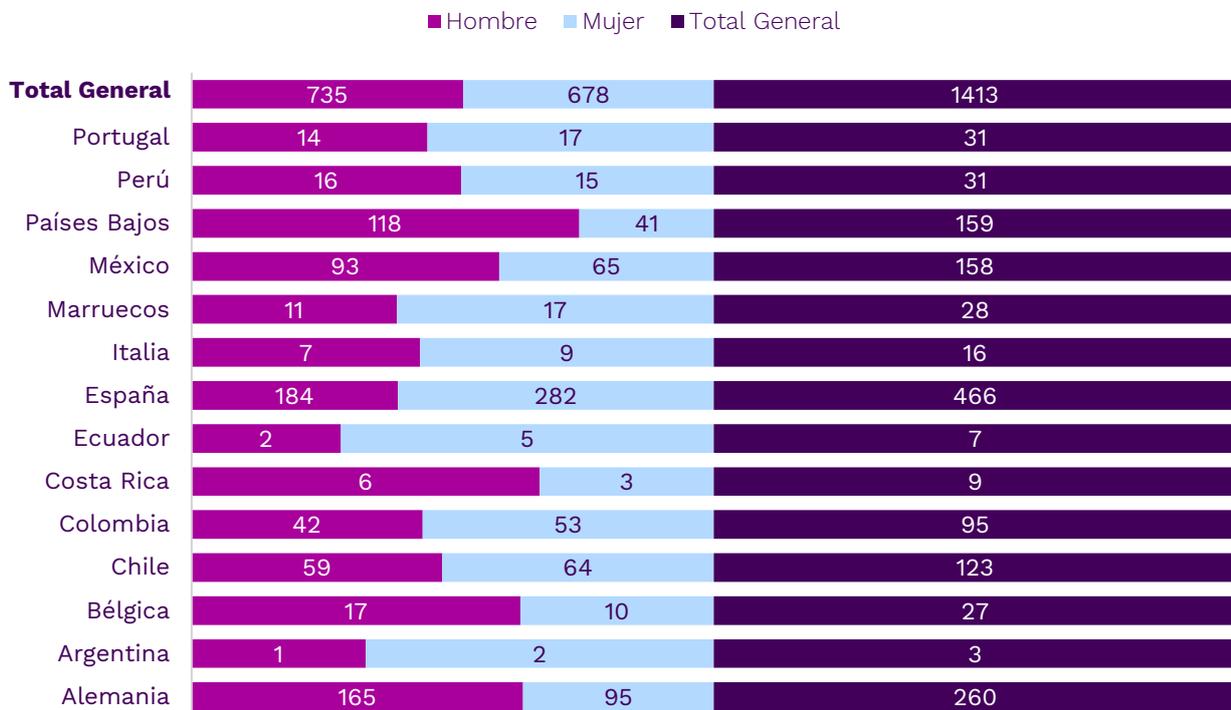
Al cierre del ejercicio 2024, la plantilla conjunta de Accumin ascendía a **1.490** personas trabajadoras, frente a **1.413** personas que terminó en 2023. La plantilla media en el año 2024 ha sido de **1.452** personas.

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

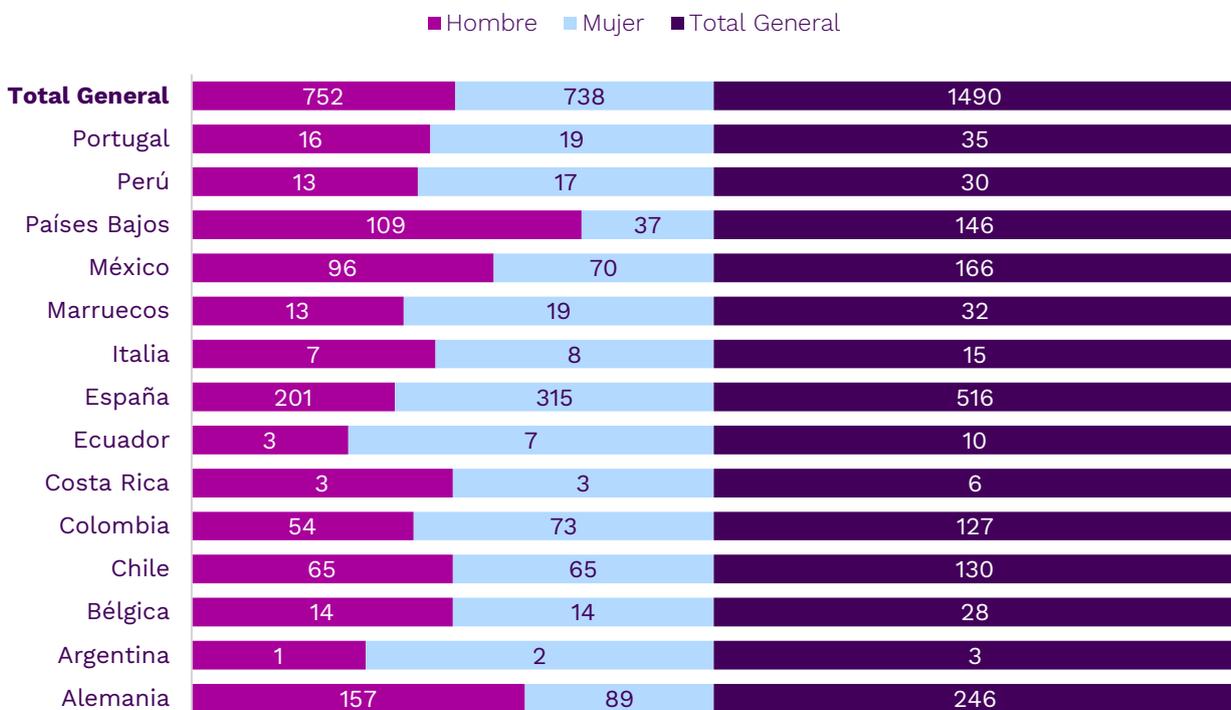
Distribución por sexo

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:

Distribución por género (2023)



Distribución por género (2024)



Mientras que, en el año 2023, la diferencia entre hombres y mujeres de la plantilla eran 57 personas, en 2024 dicha diferencia se ha reducido a 14 personas, por lo que podemos afirmar que nuestra plantilla es totalmente equitativa y diversa en cuanto a género.

Distribución por edad

En cuanto a las **edades** medias de la plantilla, el **22,89%** tiene más de 50 años (**23,99%** el ejercicio anterior). Además, un **18,72%** de la plantilla total del Grupo cuenta con menos de 30 años (**17,90%** en el ejercicio anterior). Esta distribución de plantilla evidencia que Accumin es multigeneracional, capaz de mantener el talento senior existente, y a la vez atrayendo talento joven, siendo el bloque mayoritario las personas comprendidas en la franja de 30 a 50 años. Accumin 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.

2024	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	TOTAL
Alemania	51	148	47	246
Argentina	0	2	1	3
Bélgica	0	13	15	28
Chile	20	97	13	130
Colombia	72	54	1	127
Costa Rica	0	6	0	6
Ecuador	2	8	0	10
España	33	278	205	516
Italia	1	6	8	15
Países Bajos	31	82	33	146
Marruecos	12	18	2	32
México	48	112	6	166
Perú	9	21	0	30
Portugal	0	25	10	35
Total	279	870	341	1.490

2023	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	TOTAL
Alemania	48	162	50	260
Argentina	3	0	0	3
Bélgica	6	12	9	27
Chile	18	95	10	123

Accumin

2023	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	TOTAL
Colombia	51	44	0	95
Costa Rica	1	6	2	9
Ecuador	1	6	0	7
España	30	259	177	466
Italia	2	7	7	16
Países Bajos	26	63	70	159
Marruecos	10	16	2	28
México	45	108	5	158
Perú	12	19	0	31
Portugal	0	24	7	31
Total	253	821	339	1.413

Distribución por clasificación profesional

Del total de la plantilla, un **15,36%** (incluyendo Management y Directores) se encuentran encuadrados en el Grupo de Directivos (**12,5%** en el ejercicio anterior), y de ellos, el **4,80%** conforman el Comité Ejecutivo o de Dirección (**6,2%** en el ejercicio anterior), como puede apreciarse en el siguiente cuadro:

2024	Director	Management	Staff	TOTAL
Alemania	2	45	199	246
Argentina	1	0	2	3
Bélgica	1	4	23	28
Chile	4	9	117	130
Colombia	1	4	122	127
Costa Rica	0	1	5	6
Ecuador	1	0	9	10
España	12	78	426	516
Italia	1	2	12	15
Países Bajos	0	8	138	146
Marruecos	2	5	25	32
México	2	35	129	166
Perú	1	3	26	30
Portugal	0	7	28	35
Total	28	201	1.261	1.490

Accumin

2023	Director	Management	Staff	TOTAL
Alemania	13	42	205	260
Argentina	0	1	2	3
Bélgica	0	0	27	27
Chile	4	10	109	123
Colombia	1	8	86	95
Costa Rica	1	1	7	9
Ecuador	1	1	5	7
España	17	36	413	466
Italia	1	2	13	16
Países Bajos	4	6	149	159
Marruecos	2	4	22	28
México	4	11	143	158
Perú	1	3	27	31
Portugal	2	1	28	31
Total	51	126	1.236	1.413

Las diferencias observadas entre los cuadros de categorías profesionales correspondientes a los años 2023 y 2024 responden a la implementación, en 2024, de una nueva clasificación de dichas categorías. Esta actualización tiene como objetivo unificar los criterios a nivel global, lo que permitirá una interpretación más coherente y evitará posibles confusiones en la comparación y análisis de la información.

Distribución por tipo de contrato

El **95,57%** de los contratos tienen carácter indefinido, frente al **4,43%** 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 2023.

En términos generales, se ha promovido la contratación indefinida como modalidad preferente frente a la contratación temporal, reservándose esta última únicamente para situaciones excepcionales en las que la naturaleza del proyecto justifica su limitación temporal. En este sentido, países como Alemania han registrado recientemente un ligero incremento en el uso de contratos temporales; sin embargo, dicho repunte no responde a una tendencia generalizada ni constituye un cambio estructural significativo en el mercado laboral, manteniéndose la primacía del empleo estable como eje de las políticas de contratación.

2024	Contratos Indefinidos	Hombres	Mujeres	Contratos temporales	Hombres	Mujeres	TOTAL
Alemania	225	142	83	21	15	6	246
Argentina	3	1	2	0	0	0	3
Bélgica	28	14	14	0	0	0	28
Chile	127	62	65	3	3	0	130
Colombia	127	54	73	0	0	0	127
Costa Rica	6	3	3	0	0	0	6
Ecuador	10	3	7	0	0	0	10
España	515	201	314	1	0	1	516
Italia	112	85	27	34	24	10	146
Países Bajos	15	7	8	0	0	0	15
Marruecos	32	13	19	0	0	0	32
México	163	95	68	3	1	2	166
Perú	30	13	17	0	0	0	30
Portugal	31	14	17	4	2	2	35
Total	1.424	707	717	66	45	21	1.490

2023	Contratos Indefinidos	Hombres	Mujeres	Contratos temporales	Hombres	Mujeres	TOTAL
Alemania	257	162	95	3	3	0	260
Argentina	3	1	2	0	0	0	3
Bélgica	26	16	10	1	1	0	27
Chile	117	57	60	6	2	4	123
Colombia	95	42	53	0	0	0	95
Costa Rica	9	6	3	0	0	0	9
Ecuador	7	2	5	0	0	0	7
España	466	184	282	0	0	0	466
Países Bajos	123	95	28	36	23	13	159
Italia	16	7	9	0	0	0	16
Marruecos	27	11	16	1	0	1	28
México	146	87	59	12	6	6	158
Perú	28	15	13	3	1	2	31
Portugal	30	14	16	1	0	1	31
Total	1.350	699	651	63	36	27	1.413

Accumin

José Echegaray 9
Parque Empresarial
28232-Las Rozas (MADRID)

(+34) 91 372 75 89
info@accumin.com
www.accumin.com

Tipo de jornada

Al cierre del ejercicio 2024, existe un **6,24%** de jornadas parciales, respecto al **10,5%** del año anterior, 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:

2024	Contratos Jornada Parcial	Hombres	Mujeres	Contratos Jornada Completa	Hombres	Mujeres	TOTAL
Alemania	32	12	20	214	145	69	246
Argentina	0	0	0	3	1	2	3
Bélgica	8	2	6	20	12	8	28
Chile	2	1	1	128	64	64	130
Colombia	0	0	0	127	54	73	127
Costa Rica	0	0	0	6	3	3	6
Ecuador	1	0	1	9	3	6	10
España	47	3	44	469	198	271	516
Italia	2	0	2	13	7	6	15
Países Bajos	0	0	0	146	109	37	146
Marruecos	0	0	0	32	13	19	32
México	0	0	0	166	96	70	166
Perú	0	0	0	31	13	17	30
Portugal	1	0	1	34	16	18	34
Total	93	18	75	1.397	734	663	1.490

2023	Contratos Jornada Parcial	Hombres	Mujeres	Contratos Jornada completa	Hombres	Mujeres	TOTAL
Alemania	34	16	18	226	149	77	260
Argentina	0	0	0	3	1	2	3
Bélgica	2	0	2	25	17	8	27
Chile	1	0	1	122	59	63	123
Colombia	0	0	0	95	42	53	95
Costa Rica	0	0	0	9	6	3	9
Ecuador	1	0	1	6	2	4	7
España	44	3	41	422	181	241	466
Italia	0	0	0	16	7	9	16

2023	Contratos Jornada Parcial	Hombres	Mujeres	Contratos Jornada completa	Hombres	Mujeres	TOTAL
Países Bajos	65	32	33	94	86	8	159
Marruecos	0	0	0	28	11	17	28
México	0	0	0	158	93	65	158
Perú	0	0	0	31	16	15	31
Portugal	1	0	1	30	14	16	31
Total	148	51	97	1.265	684	581	1.413

Plantilla media

En 2024 ha habido una plantilla media de **1.452¹** (**1.418²** en 2023). A continuación, se desglosa la distribución de la plantilla media por tipo de contrato y jornada por sexo, edad y categoría para cada uno de dichos ejercicios:

2024

Sexo	Contrato Indefinido	Contrato temporal	TOTAL
Hombre	703	41	744
Mujer	684	24	708
Total	1.387	65	1.452

Edad	Contrato Indefinido	Contrato temporal	TOTAL
Menos de 30 años	235	32	267
Entre 30 y 50 años	822	24	846
Más de 50 años	330	9	339
Total	1.387	65	1.452

Categoría Profesional	Contrato Indefinido	Contrato temporal	TOTAL
Director	40	-	40
Management	163	-	163
Staff	1.184	65	1.249
Total	1.387	65	1.452

¹ La plantilla media ha sido calculada con la media de la plantilla a cierre de los ejercicios 2024 y 2023

² La plantilla media ha sido calculada con la media de la plantilla a cierre de los ejercicios 2023 y 2022

Sexo	Completa	Parcial	TOTAL
Hombre	709	35	744
Mujer	622	86	708
Total	1.331	121	1.452

Edad	Completa	Parcial	TOTAL
Entre 30 y 50 años	774	71	845
Más de 50 años	302	37	339
Menos de 30 años	255	13	268
Total	1.331	121	1.452

Categoría profesional	Completa	Parcial	TOTAL
Director	40	-	40
Management	156	7	163
Staff	1.135	114	1.249
Total	1.331	121	1.452

2023

Sexo	Contrato indefinido	Contrato temporal	TOTAL
Hombre	697	39	736
Mujer	655	27	682
Total	1.352	66	1.418

Edad	Contrato indefinido	Contrato temporal	TOTAL
Menos de 30 años	248	34	282
Entre 30 y 50 años	766	25	791
Más de 50 años	338	7	345
Total	1.352	66	1.418

Categoría Profesional	Contrato indefinido	Contrato temporal	TOTAL
Director	54	-	54
Management	120	-	120
Staff	1.178	66	1.244
Total	1.352	66	1.418

Accumin

Sexo	Completa	Parcial	TOTAL
Hombre	683	53	736
Mujer	584	98	682
Total	1.268	150	1.418

Edad	Completa	Parcial	TOTAL
Entre 30 y 50 años	683	85	791
Más de 50 años	297	48	345
Menos de 30 años	265	17	282
Total	1.268	150	1.418

Categoría Profesional	Completa	Parcial	TOTAL
Director	52	1	53
Management	113	7	120
Staff	1.103	142	1.245
Total	1.268	150	1.418

Estabilidad laboral

Accumin 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 por iniciativa empresarial¹, **37** en total en el grupo en 2024 con el siguiente desglose por género, edad y categoría profesional:

¹ Dichas desvinculaciones se refieren a despidos.

Sexo	2024	2023
Hombre	19	53
Mujer	18	67
Total	37	120

Edad	2024	2023
Entre 30 y 50 años	23	54
Más de 50 años	9	33
Menos de 30 años	5	33
Total	37	120

Categoría Profesional	2024	2023
<i>Director</i>	3	5
Management	5	0
<i>Staff</i>	29	115
Total	37	120

El porcentaje de personal que se ha desvinculado de Accumin por iniciativa empresarial¹ es de un **2,48%**, siendo **1,20%** hombres y otro **1,27%** mujeres.

Durante el año 2024, el grupo ha experimentado una notable mejora en su situación inmobiliaria y económica, gracias a la recuperación de la actividad del sector, la estabilización de los precios de la vivienda y la moderación de los costos de los materiales y la financiación. Estos factores, junto con una optimización de la gestión interna, han permitido reducir considerablemente la necesidad de amortizar puestos de trabajo.

La mejora en las condiciones del mercado y la contención de los tipos de interés han favorecido un entorno más propicio para la estabilidad financiera, lo que ha posibilitado una adaptación más eficiente de la plantilla a las nuevas demandas del negocio, garantizando la continuidad del crecimiento sin necesidad de recortes drásticos en personal.

Remuneraciones y brecha salarial

En lo referente a las remuneraciones promedio dentro de Accumin, hemos agrupado a toda la plantilla en tres grandes grupos profesionales: Directores, Management y Staff.

Durante 2024 se ha trabajado en el diseño de una herramienta de nivelación de puestos, cuyo objetivo es establecer una estructura homogénea y comparable de roles dentro de la organización. Esta herramienta permite calcular la brecha salarial de manera más precisa al

¹ Dichas desvinculaciones se refieren a despidos.

proporcionar una base objetiva para la comparación entre posiciones equivalentes. Aunque el diseño de la herramienta se ha finalizado durante el año, su implementación aún está pendiente para 2025. En una primera fase, se está desarrollando específicamente para las compañías en España, con la intención de extender su aplicación progresivamente al resto de compañías del grupo.

Remuneraciones y brecha 2024

2024	Hombre	Mujer	Total general	Brecha
Director	€ 90.222,87	€ 77.490,04	€ 88.100,73	14%
Entre 30 y 50	€ 99.747	€ 77.490,04	€ 94.610,88	22%
Mayor de 50	€ 71.174		€ 71.174,34	100%
Manager	€ 63.837,02	€ 52.416,01	€ 58.688,69	18%
Entre 30 y 50	€ 60.173,06	€ 51.092,41	€ 56.100,12	15%
Mayor de 50	€ 80.452,28	€ 57.060,05	€ 68.994,86	29%
Menor de 30	€ 40.406,24	€ 37.057,32	€ 39.569,01	8%
Staff	€ 39.436,28	€ 27.237,89	€ 33.268,11	31%
Entre 30 y 50	€ 39.758,99	€ 27.217,56	€ 33.442,90	32%
Mayor de 50	€ 53.377,98	€ 33.289,60	€ 42.082,73	38%
Menor de 30	€ 26.932,73	€ 19.328,78	€ 23.502,38	28%
Total general	€ 44.004,19	€ 30.507,80	€ 37.335,17	31%

La alta dirección no está incluida en el cálculo

No se incluye en el cálculo la Sociedad Ecotec Enginyers, S.L., que supone un 2% de la plantilla al cierre del ejercicio 2024

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

Remuneraciones y brecha 2023

2023	Hombre	Mujer	Total general	Brecha
Director	€ 102.997,74	€ 92.173,88	€ 101.193,76	11%
Entre 30 y 50	€ 98.556	€ 93.269,98	€ 97.234,63	5%
Más de 50	€ 107.701	€ 85.597,25	€ 106.472,60	21%
Manager	€ 65.856,30	€ 49.896,06	€ 58.002,85	24%
Entre 30 y 50	€ 60.774,33	€ 47.806,74	€ 54.149,58	21%
Más de 50	€ 86.119,35	€ 60.301,27	€ 74.132,38	30%
Menos de 30	€ 47.042,03	€ 31.361,21	€ 41.815,09	33%
Staff	€ 36.939,39	€ 25.892,44	€ 31.505,29	30%
Entre 30 y 50	€ 35.664,58	€ 25.608,82	€ 30.564,87	28%
Más de 50	€ 56.101,54	€ 32.676,85	€ 43.943,40	42%

2023	Hombre	Mujer	Total general	Brecha
Menos de 30	€ 21.496,81	€ 16.989,75	€ 19.617,35	21%
TOTAL	€ 42.665,28	€ 28.776,04	€ 35.967,97	33%

La alta dirección no está incluida en el cálculo.

La fórmula para el cálculo de la brecha es: $\text{salario medio hombres} - \text{salario medio mujeres} / \text{salario medio hombres}$.

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 2024 se sitúa en el **31%** (**33%** al cierre del ejercicio 2023 y **36%** al cierre del ejercicio 2022), 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, por ejemplo, a la diferente especialización de los puestos de trabajo, antigüedad, la diversidad en la representación de género 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.

Aunque en determinadas categorías profesionales se ha registrado un ligero incremento en la brecha salarial durante 2024 —particularmente en segmentos donde se han producido reestructuraciones organizativas o contrataciones estratégicas con perfiles altamente especializados—, en términos generales la brecha salarial se ha reducido respecto a 2023, pasando del **33%** al **31%**. Esta evolución refleja el compromiso continuado de la compañía con la equidad retributiva, a la que contribuirá la herramienta de nivelación de puestos desarrollada durante el año.

Al cierre del ejercicio, se incluyen en la categoría de Alta Dirección 11 personas (1 mujer y 10 hombres). Los hombres han percibido una remuneración media de **316.442 €**. En la nota 21 de las Cuentas Anuales consolidadas se hace mención a la remuneración del personal de alta dirección y miembros del Consejo de Administración. El cargo de administrador no se encuentra retribuido según los estatutos de la sociedad dominante, por tanto, los Administradores de esta no han percibido en calidad de tales remuneraciones algunas, ni se les ha concedido anticipo o créditos algunos.

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 Accumin España existe un Comité de Empresa en la Delegación de Madrid, un delegado sindical en la Delegación de Valencia y una delegada sindical en la Delegación de Barcelona que ha sido escogida mediante elecciones sindicales a finales de 2024 con quienes se consulta cualquier decisión que pueda afectar a la plantilla.

Este año 2024 por ejemplo, han negociado un nuevo Protocolo de Protección para las víctimas de violencia de género y se ha publicado en España en el mes de junio.

En Accumin 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.

En los Países Bajos tienen un comité de empresa y tratan diversos temas en cumplimiento de la ley neerlandesa sobre comités de empresa.

Además, hay **611** personas trabajadoras que están cubiertas por Convenio Colectivo, las cuales se encuentran en España, Italia, México y Argentina, lo que representa un **41%** del total frente a las **485** personas cubiertas por Convenio Colectivo, las cuales se encontraban en España, Italia y Argentina, lo que representa un **34%** del total en 2023.

7.4 Seguridad laboral

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

En España se constituyó a finales de 2023 pero empezó a operar a principios de 2024 el Comité de Seguridad y Salud, en cumplimiento con la legislación nacional vigente, está conformada por 3 representantes de la empresa y 3 representantes de los trabajadores de Tinsa España quienes se reúnen varias veces al año y entre una de las muchas labores que tienen organizan los simulacros del edificio de Madrid que alberga la ocupación de diferentes empresas de la compañía.

En Accumin 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.

En Alemania no tienen obligación legal de tener ni comité ni protocolo sobre seguridad y salud, únicamente tienen la obligación de realizar seguimiento e informar a la asociación de seguros de

responsabilidad civil de la empresa en un plazo de 3 días en caso de accidentes laborales con baja médica de más de 3 días de duración o si el empleado fallece como consecuencia.

En México tienen el llamado Programa Interno de Protección Civil, que se renueva cada 2 años, y contiene el manual de actuación en caso de seísmos, incendios, primero primeros auxilios y funciones de la brigada. También cuentan con una política de prevención de riesgos psicosociales.

En Colombia, la empresa gestiona la seguridad y salud en el trabajo conforme a la normativa nacional, con un sistema que incluye evaluación de riesgos, acciones preventivas, formación continua y seguimiento periódico. Cuenta con comités activos que promueven la convivencia y la prevención, y ha obtenido una alta calificación por parte de la entidad aseguradora, lo que refleja su compromiso y cumplimiento.

En Países Bajos, la gestión de la salud y seguridad en el trabajo está a cargo del área de Recursos Humanos. Se realiza anualmente una auditoría obligatoria por ley, cuyos resultados se comparten y discuten con el comité de empresa. Además, se ofrece a los empleados la posibilidad de contactar voluntariamente con el médico de la empresa para prevenir ausencias prolongadas por motivos de salud.

En adición a lo anterior las empresas que integran el grupo tienen externalizado el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, delegando esta función en entidades especializadas acreditadas como Servicios de Prevención Ajenos. Esta modalidad permite garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral, asegurando una gestión técnica adecuada en áreas como la evaluación de riesgos, la planificación preventiva, la formación de los trabajadores y la vigilancia de la salud. La externalización responde tanto a criterios de eficiencia como a la necesidad de contar con profesionales cualificados que brinden un servicio homogéneo y actualizado en todas las áreas del grupo.

Durante el ejercicio 2024 se han registrado un total de **3** accidentes laborales, todos ocurrieron en España, y fueron sin baja médica y a mujeres. **2** de ellos fueron in itinere y **1** de ellos en la oficina, siendo los **3** accidentes considerados de carácter leve. En este sentido, tanto el índice de frecuencia¹ ($[\text{n}^\circ \text{ accidentes} / \text{n}^\circ \text{ horas trabajadas}] * 1.000.000$) ha sido de **0,34** como el índice de gravedad¹ ($[\text{n}^\circ \text{ días de ausencia por accidentes} / \text{n}^\circ \text{ horas trabajadas}] * 1.000$) es de **0**. En cuanto a mujeres, el índice de frecuencia ha sido de **0,69** el índice de gravedad es de **0**. En lo que respecta a los hombres, el índice de frecuencia ha sido **0** y el índice de gravedad de **0**.

Durante el ejercicio 2023 se registraron un total de **4** accidentes laborales en España, Alemania y Chile, **2** de ellos con baja médica y **2** sin baja: **3** fueron de mujeres y **1** de hombres, siendo todos ellos considerados de carácter leve. 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 **0,71** y el índice de gravedad ($[\text{n}^\circ \text{ días de ausencia por accidentes} / \text{n}^\circ \text{ horas trabajadas}] * 1.000$) es de **0,01**. En cuanto a mujeres, el índice de frecuencia ha sido de **0,75** el índice de gravedad es de **0,01**. En lo que respecta a los hombres, el índice de frecuencia ha sido **0,67** y el índice de gravedad de **0,01**.

¹ Los cálculos del índice de frecuencia y el índice de gravedad han sido realizados teniendo en cuenta el total de las horas trabajadas en España, Alemania, Chile y México.

Aunque el número total de accidentes laborales ha sido similar (3 en 2024 frente a 4 en 2023), en 2024 todos los accidentes fueron sin baja médica, lo que ha llevado a que el índice de gravedad sea 0 tanto a nivel general como por género. Además, el índice de frecuencia total ha descendido de 0,71 a 0,34, lo que refuerza la idea de un entorno laboral más seguro.

Ni en 2023 ni en 2024, se han registrado enfermedades profesionales.

El año 2024 la plantilla se ha ausentado durante un total de **97.692 horas** debido a bajas médicas, así como accidentes laborales a diferencia del año 2023 que se registraron **90.033 horas**. En cuanto a horas por permisos maternales y paternales, en total en el grupo se han registrado **27.455 horas**.

7.5 Formación

En Accumin, la **Formación** es una palanca fundamental para el desarrollo de la compañía, ya que estamos convencidos de que únicamente estando actualizados y en constante aprendizaje y desarrollo de nuestras capacidades, podemos progresar contando con la mejor plantilla.

La Dirección cree firmemente en el desarrollo continuo y en la constante búsqueda de la excelencia. En todas las empresas que conforman Accumin, se cubren las necesidades formativas, tanto las técnicas específicas de cada posición, como la formación en Habilidades y conocimiento general de la compañía.

Tal y como aparece en el modelo de formación compartido con todos los equipos de HR de las compañías, el papel de cada actor en la formación está definido de la siguiente manera:

Formación corporativa, de Management y Compliance:

Esta formación está a cargo del equipo de Talento Global. Recoge la formación para el equipo de management, y las habilidades directivas necesarias para ello: Programas de desarrollo como el ejercicio 360° llevado a cabo con los 140 primeros directivos de la casa que nos permite desarrollar un plan formativo individual para reforzar toda la capa de liderazgo de la compañía.

La formación en habilidades generales para todos los empleados está cubierta con programas específicos dentro de la plataforma de formación **GoodHabit** donde todos los empleados tienen acceso no solo a los cursos indicados en las diferentes campañas, sino que pueden realizar la formación que consideren adecuada para ellos. Además, la aplicación cuenta con un test general de autoconocimiento, que se desarrolla por completo en privado (no se comparten datos con nadie) y que da pautas de que formación realizar para el auto desarrollo.

En este sentido, cuenta con diversos “pretest” que permiten obtener la medición del conocimiento en los temas en los que existe el pretest, enfocando la formación en los vacíos de conocimiento sobre el tema en cuestión.

A nivel de Grupo, también se lanzan campañas de formación sobre los temas de compañía, como la cultura y los valores, donde se trabajan conceptos y comportamientos asociados a nuestros

valores (**Act with integrity**, **Lead the way**, y **Unite as one**) para extender y reforzar la cultura global de la compañía.

Accumin reconoce la importancia crítica de la ciberseguridad en el entorno actual, por lo que ha adoptado medidas proactivas para garantizar la protección de la información y los sistemas. Con el objetivo de fortalecer la cultura de seguridad digital, se ha implementado un programa formativo dirigido a toda la plantilla. Todos los empleados han tenido la potestad de realizar los cursos de **Cyber Guru**, los cuales fueron contratados por la empresa. Estos cursos están diseñados para sensibilizar y capacitar al personal en prácticas seguras, garantizando así una respuesta adecuada ante posibles amenazas cibernéticas y asegurando la protección continua de los activos digitales de la organización.

Formación técnica

Esta formación está a cargo de los equipos locales de Recursos Humanos en cada una de las empresas del grupo. La cercanía al negocio y al día a día de los requerimientos específicos para cada posición, hace de los equipos locales, la mejor solución para tener la mayor capilaridad en la gestión de la formación.

Cada necesidad formativa se trabaja de dos maneras fundamentalmente:

+ **Prioridades de formación:**

A través de la creación de las prioridades de formación que se hace unida a la estrategia de la compañía. Donde se recoge el foco para el año en materia de desarrollo de los perfiles y se generan los programas locales para cubrir esas necesidades.

+ **Programas o necesidades sobrevenidas:**

Nuestro rol es el de preparar a nuestros empleados para que tengan las mejores herramientas para afrontar su trabajo, por lo que ante cualquier petición o necesidad que surja en el negocio (lanzamiento de una herramienta nueva, capacitar en una tecnología concreta a un equipo determinado, o poner a una persona en disposición de afrontar otra posición con otros requerimientos de conocimiento, entre otros) La petición llega a los equipos locales, a través de los managers, y localmente buscan la mejor solución para cada caso.

Esta capilaridad nos permite llegar a todas las necesidades con soluciones rápidas y aterrizadas en el idioma de las personas que lo necesitan y con una base sólida en el conocimiento local.

Además, en las reuniones de seguimiento y en la comunidad de Recursos Humanos se comparten experiencias y soluciones que hayan funcionado, para facilitar que otro equipo se aproveche de ellos.

En definitiva, Accumin destina cada año recursos económicos para la formación de la plantilla. A continuación, se extracta el detalle de la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales:

2024	Total horas de formación	Director	Management	Staff
Alemania	1.164	4	98	1.062
Argentina	2	0	0	2
Bélgica	22	0	0	22
Chile	380	9	15	356
Colombia	91	1	2	88
Costa Rica	203	0	42	161
Ecuador	225	1	0	224
España	4.970	191	955	3.824
Italia	67	14	9	44
Países Bajos	602	0	22	580
Marruecos	276	31	62	183
México	538	8	142	388
Perú	195	6	19	170
Portugal	169	0	55	114
Total	8.904	265	1.421	7.218

2023	Total horas de formación	Director	Management	Staff
Alemania	1.212	13	230	969
Argentina	-	0	0	-
Bélgica	657	0	0	657
Chile	8	2	6	0
Colombia	32	10	12	10
Costa Rica	9	1	2	6
Ecuador	7	1	1	5
España	4.192	1.897	628	1.667
Italia	48	20	4	24
Países Bajos	31	1	2	28
Marruecos	29	2	4	23
México	655	79	267	309
Perú	0	0	0	0
Portugal	28	4	0	24
Total	6.908	2.030	1.156	3.722

Accumin

José Echegaray 9
Parque Empresarial
28232-Las Rozas (MADRID)

(+34) 91 372 75 89
info@accumin.com
www.accumin.com

En el análisis comparativo entre los años 2023 y 2024 se observan diferencias significativas en la distribución de las horas de formación entre los distintos perfiles profesionales de la organización.

Si bien en 2024 se registra un aumento del **28%** en el total de horas de formación respecto a 2023, este crecimiento no se ha producido de manera uniforme entre los diferentes colectivos. Esta evolución responde a la estrategia global de transformación y rebranding emprendida por la compañía.

Durante 2023, el foco principal estuvo en la capacitación de los equipos de management, considerados agentes clave para movilizar y acompañar al resto de la organización en el proceso de cambio. En 2024, la prioridad ha sido fortalecer las competencias técnicas de los perfiles especializados, en línea con los desafíos operativos y de negocio derivados de nuestra evolución hacia un modelo plenamente multinacional.

Adicionalmente, en el último trimestre de 2024 se desplegó una formación transversal en valores dirigida a toda la plantilla, lo que contribuyó de manera significativa al incremento de las horas de formación acumuladas por el conjunto de los empleados.

7.6 Accesibilidad universal e igualdad

En cuanto a cuestiones sobre **accesibilidad universal**, solamente existen requisitos legales para Accumin 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, Accumin cuenta con 5 personas con discapacidad en la plantilla de Accumin España. Como medidas alternativas se han abonado **18.226 €** a Nordis centro especial de empleo S.L. a diferencia del año anterior que se abonaron **10.850 €**, y **21.798 €** a la Fundación Juan XXIII Roncalli misma cantidad que el año anterior 2023.

En Alemania, a pesar de que no exista obligación para ello, se cuenta con cinco personas con discapacidad en la plantilla, en 2023 contaban con tres. En Costa Rica existe entre sus empleados y empleadas una persona con discapacidad.

En Chile disponen de legislación que exige a las empresas de más de 100 personas a contar con el 1% de personal con discapacidad, teniendo Accumin en su plantilla a una persona con discapacidad.

En el Código Ético vigente en el Grupo no solamente se encarga de fomentar los valores corporativos y principios y pautas de conducta **See Value Clearly** como son **“Act with integrity”**; **“Lead the way”** y **“Unite as one”**, sino que también en cuanto a la relación de Accumin con el mercado, terceros y las personas trabajadoras garantiza la honestidad, transparencia, calidad, excelencia, veracidad, objetividad, confidencialidad, respeto y protección de los derechos laborales en el entorno de trabajo, igualdad de oportunidad, seguridad y salud en el trabajo. El órgano responsable de garantizar el contenido del Código Ético es el Comité de Riesgos y Gobernanza.

Adicionalmente, el grupo cuenta con una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión que tiene como objetivo sentar unos principios de actuación y una serie de compromisos encaminados a garantizar un entorno laboral que respete los principios de igualdad y no discriminación, estabilidad, gestión del talento, formación profesional y seguridad y salud laboral.

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 Accumin.

Accumin en España cuenta actualmente con un Plan de Igualdad con vigencia hasta 2027, ajustado a las nuevas exigencias de la sociedad, que continúa con el compromiso de la empresa de garantizar la igualdad de oportunidades. En este sentido las medidas acordadas con Comisión Negociadora del Plan de Igualdad están siendo cumplidas con total compromiso de los departamentos implicados de la compañía, de las cuales se hará un informe de seguimiento anual.

Así mismo, Accumin en España cuenta con un Comité de Mujeres, cuyos objetivos se centran en:

- + Dar voz a las mujeres en la Organización.
- + Dar visibilidad al talento femenino.
- + Desarrollar ideas e iniciativas que contribuyan al desarrollo del talento femenino.
- + Promover la participación de la mujer en la Organización a través de eventos y actividades.

En este sentido, durante 2024, desde este comité se han fomentado varias charlas formativas y temáticas, han organizado la realización de un curso de sesgos de género llamado “diversidad e inclusión” para todos los managers de la plantilla, y como gran proyecto anual, han promovido un programa de Mentoring para las mujeres de la Compañía con el objetivo de fomentar el talento femenino de la misma.

Todos los directivos y empleados que tengan bajo su responsabilidad la selección y/o promoción de los empleados de Accumin, 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. A tal efecto el grupo cuenta con un protocolo de reclutamiento.

Adicional a lo anterior, en línea los valores de la compañía y los esfuerzos para crear un entorno laboral inclusivo, el grupo cuenta con una Guía para el lenguaje inclusivo en comunicaciones corporativas, con el objetivo de fomentar un lenguaje que refleje la diversidad de nuestro equipo y se promueva la inclusión de todos/as.

Igualmente, cabe destacar la creación de un Plan de Acción Social corporativo, con el objetivo de poder contribuir al desarrollo de las comunidades en las que operamos, promoviendo el progreso económico y social y el apoyo de los colectivos más vulnerables, buscando así lograr una sociedad más justa y comprometida con el desarrollo sostenible e incrementar el impacto positivo generado en la comunidad.

La conciliación laboral y familiar, junto con el derecho a la desconexión digital, son aspectos fundamentales para el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. Estas medidas no solo fomentan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, sino que también contribuyen a la mejora de la productividad y el compromiso del personal. En este contexto, España, Chile y México cuentan con legislaciones específicas que regulan estas prácticas, promoviendo un entorno laboral más justo y flexible.

A pesar de que en otros países donde opera el grupo no existe una legislación formalmente establecida en estos aspectos, igualmente se adoptan medidas similares para asegurar el bienestar de los trabajadores. A continuación, se detallarán algunas de las principales acciones implementadas para fomentar una conciliación adecuada y proteger el derecho a la desconexión digital en dichos países.

ESPAÑA:

- ✦ Política de teletrabajo con porcentajes específicos por departamento y, excepcionalmente, en casos especiales.
- ✦ Teletrabajo en fechas señaladas como Navidad, Semana Santa y agosto.
- ✦ Jornada laboral reducida e intensiva en el mes de agosto.
- ✦ Posibilidad de reducción y adaptación de jornada para facilitar la conciliación laboral y familiar.
- ✦ Flexibilidad en los horarios de entrada y salida para fomentar la conciliación.
- ✦ Apagado automático de equipos a las 23:00 horas.
- ✦ Seguro de accidentes que mejora la normativa vigente, aplicable en aquellos casos en los que el convenio no lo contemple.
- ✦ Autobús lanzadera desde la estación de Cercanías de Pinar de las Rozas (aplicable a la sede central en Madrid).
- ✦ Descuento en el seguro de salud.
- ✦ Permiso retribuido durante la jornada laboral para asistir a consultas médicas con especialistas.
- ✦ Complemento a la prestación por enfermedad hasta el 100% de la base reguladora.
- ✦ Canal de comunicación interna con noticias, descuentos y ofertas aplicables a todo el grupo.

CHILE:

- ✦ Reducción de la jornada laboral: A partir del 1 de marzo de 2024, la jornada laboral se reducirá de 45 a 43,5 horas semanales, conforme a la Ley de las 40 horas.
- ✦ Día libre para el trabajador en su fecha de cumpleaños.

Accumin

- + Teletrabajo opcional de hasta dos días a la semana.
- + Teletrabajo y/o flexibilidad horaria en situaciones especiales, como enfermedad de un familiar directo.
- + Flexibilidad en los permisos para asistir a actividades escolares de los hijos.
- + Horarios adaptados para empleados que cursan estudios, permitiendo compatibilizar la jornada laboral con el horario académico.
- + Media jornada laboral en fechas especiales, como fiestas patrias, Navidad y Año Nuevo.
- + Canal de comunicación interna con noticias, descuentos y ofertas aplicables a todo el grupo.

ALEMANIA:

- + Horarios de trabajo flexibles.
- + Opción de trabajar a tiempo parcial.
- + Posibilidad de trabajo móvil.
- + Canal de comunicación interna con noticias, descuentos y ofertas aplicables a todo el grupo.

MÉXICO:

- + Teletrabajo para empleados, con un porcentaje semanal determinado.
- + Permisos para eventos familiares importantes.
- + En situaciones de urgencia, se permite que los hijos menores acudan al lugar de trabajo.
- + Restricción de contacto fuera de la jornada laboral, salvo en situaciones excepcionales.
- + Canal de comunicación interna con noticias, descuentos y ofertas aplicables a todo el grupo.

COSTA RICA:

- + Posibilidad de teletrabajo: asistencia a la oficina dos días a la semana y tres días de teletrabajo.
- + Trabajo por objetivos, lo que permite la realización de horarios flexibles.
- + Permisos retribuidos y no retribuidos, pero compensables.
- + Canal de comunicación interna con noticias, descuentos y ofertas aplicables a todo el grupo.

ITALIA:

Accumin

- + Flexibilidad en los horarios de entrada y salida para los empleados.
- + Canal de comunicación interna con noticias, descuentos y ofertas aplicables a todo el grupo.

PAÍSES BAJOS:

- + Teletrabajo, siempre que sea posible.
- + Permisos especiales para el cuidado de hijos enfermos.
- + Flexibilidad horaria.
- + Jornadas laborales parciales.
- + Política Senior: posibilidad de trabajar a tiempo parcial, manteniendo la mayoría de los beneficios del teletrabajo a jornada completa.
- + Canal de comunicación interna con noticias, descuentos y ofertas aplicables a todo el grupo.

MARRUECOS:

- + Implementación del teletrabajo.
- + Permiso por nacimiento o adopción.
- + Adaptación de la duración y distribución de la jornada laboral.
- + Canal de comunicación interna con noticias, descuentos y ofertas aplicables a todo el grupo.

PORTUGAL:

- + Teletrabajo.
- + Flexibilidad horaria.
- + Canal de comunicación interna con noticias, descuentos y ofertas aplicables a todo el grupo.

Desconexión laboral

Actualmente, Accumin no ha implementado un plan global específico en relación con la desconexión digital, ya que los empleados no han expresado inquietudes sobre la necesidad de ampliar las medidas existentes. No obstante, el grupo tiene previsto publicar en 2025 una serie de principios de desconexión digital que se aplicarán de manera uniforme en todas las empresas del grupo.

En la actualidad, prácticamente todos los países donde operamos ya han adoptado medidas relacionadas con la desconexión digital, tal como se detalla en el listado anterior. En este sentido, España, por ejemplo, está trabajando en la implementación de una política propia que dará cumplimiento a la legislación vigente en el país sobre la materia.

Accumin

José Echegaray 9
Parque Empresarial
28232-Las Rozas (MADRID)

(+34) 91 372 75 89
info@accumin.com
www.accumin.com

Compromiso de los empleados

Durante 2024 se ha realizado por segunda vez una encuesta de satisfacción en la totalidad de las sociedades con unos resultados que se pueden considerar positivos. Se ha conseguido un **81%** de participación respecto al 75% del año pasado y el índice de satisfacción general ha sido de **7,05** sobre un total de 10 puntos respecto al **6,9** del año pasado. En este sentido los índices en los que se ha prosperado más de un año a otro son, en primer lugar, el índice de lealtad y satisfacción del empleado (eNPS) que ha subido **42,3** puntos, y en segundo lugar el índice de felicidad (Happiness Index) que ha subido **2,2** puntos. El objetivo general del grupo es elevar dichos niveles de satisfacción y conseguir que el número de personas realmente satisfechas (con puntuación entre 9 y 10) supere al número de los que no lo están (puntuación entre 1 y 6).

7.7 Derechos humanos

Accumin 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:

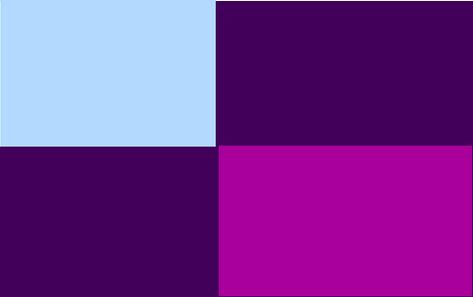
- + Exigir a todos sus empleados y proveedores el respecto a los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional en el desarrollo de su actividad.
- + Implementar procedimientos para evitar e identificar anticipadamente posibles situaciones de peligro.
- + Implantación 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 2024, Accumin no ha recibido ningún tipo de denuncia relacionada con la vulneración de los Derechos Humanos, tampoco durante el ejercicio 2023.

7.8 Objetivos de Accumin en materia de Diversidad, Igualdad e Inclusión

La dirección de Accumin 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 (2025-2026)	A medio plazo (2026-2027)	A largo plazo (+2027)
<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>Normalizar las políticas de recursos humanos y las iniciativas de bienestar de los empleados en todas las unidades de negocio.</p> <p>Alcanzar al menos un 40% de presencia femenina en puestos directivos.</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>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

Accumin

8. Gobernanza

8.1 Política de Accumin

Accumin se compromete a garantizar un modelo de negocio basado en **la ética profesional y el buen gobierno en sus actuaciones.**

Para ello, los directivos y empleados de Accumin seguirán adoptando una cultura de integridad, prácticas empresariales responsables y normas éticas, garantizando que se respeten estos principios en las relaciones con clientes, proveedores y empleados. Para lograrlo, es fundamental mantener un alto nivel de transparencia interna y externa.

Accumin 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 y el Comité de Riesgos y Gobernanza diseña e implanta una serie de políticas para mitigar dichos riesgos y reducir al máximo su impacto.

Para mitigar dichos riesgos, Accumin 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 Accumin tiene presencia.
- + Líder europeo en la realización de modelos de valoración automática (AVM), siguiendo las mejores prácticas del mercado.
- + Importante porfolio 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** (España, Portugal, Italia y Persch Consult) e **ISAE 3402, Tipo 2** (Grupo Troostwijk en Países Bajos).

8.2 Ética y cumplimiento

Accumin 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 Accumin 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 29 de diciembre de 2023 el Consejo de Administración de Accumin acuerda la creación de un **Comité de Riesgos y Gobernanza** del Grupo que se configura como un Órgano interno independiente, autónomo, y transparente, que tiene competencias otorgadas por delegación del Órgano de Administración en el ámbito del cumplimiento normativo y de la prevención de conductas contrarias al Código Ético, a la normativa interna de Accumin (las “Políticas Corporativas”), y a la Ley.

Adicionalmente a lo anterior, se han adoptado 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 con fecha de 18 de diciembre de 2024 de la actualización del **Código Ético**, que recoge las normas que debe de inspirar el comportamiento de todo el personal de Accumin, sus accionistas y administradores, que pretende el establecimiento de las pautas de actuación de todo el personal, y ampliando las pautas recogidas en los **Reglamentos Interno de Conducta** de cada una de las filiales individuales que se concreta de forma más específica en las actuaciones en el ámbito de la comercialización, gestión, elaboración y emisión de informes de tasación.

Canal de Denuncias

Accumin ha venido fomentando la cultura de la comunicación como mecanismo para prevenir, detectar y reaccionar ante los riesgos que se puedan generar en el desarrollo de su actividad, por medio de la puesta a disposición de cualquier persona interesada, de un Canal de Denuncias seguro, constituido por medios electrónicos, y accesible en las distintas webs corporativas del Grupo, a través del cual poner en conocimiento de Accumin cualquier infracción o sospecha de Infracción o Incumplimiento. El uso del Canal de Denuncias está sujeto a lo dispuesto en la **Política de Principios Generales del Canal de Denuncias y de Protección del Informante**.

Todas las denuncias recibidas a través de este medio o por esta vía son analizadas, de manera anónima, por el Comité de Riesgos y Gobernanza del Grupo. Este Comité ha sido designado por todas las empresas que forman Accumin 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.

Durante el ejercicio 2024 se han recibido 3 denuncias, dos de índole laboral y una por malas prácticas profesionales, susceptibles de ser investigadas de acuerdo a lo establecido en la política citada anteriormente. De dichas investigaciones no se han derivado ninguna infracción o incumplimiento normativo en ninguno de los tres casos.

Riesgo de incorrección en las valoraciones

Desde su constitución, ha sido una prioridad para Accumin 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, las distintas compañías del grupo con actividad regulada respetan íntegramente las normas legales establecidas en las distintas legislaciones, principalmente la relacionadas con las actividades de tasación y valoración de bienes inmuebles estableciendo las medidas necesarias para fomentar la calidad de las tasaciones y la independencia de dicha actividad

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

Reglamento Interno de Conducta

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 la sociedad 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, Accumin 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 2024 se detectaron 4 casos, que se resolvieron anulando los encargos recibidos o se rehusó la emisión de presupuesto.

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 Reglamento interno de Conducta 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 Accumin 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 habilitación inicial** impartido por la propia sociedad, que se establece como requisito previo al inicio de la prestación de servicios a, cuya realización acredita un amplio conocimiento de la normativa 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 Accumin (iii) garantiza una **actualización continua** de los profesionales a través de circulares y envío de información sobre novedades normativas.

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:

Accumin 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, 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 a los organismos regulatorios en cada país, 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

En 2024, el trabajo de Accumin siguió avanzando para mantener su posición como líder del sector en lo que se refiere a ciberseguridad y protección de datos.

Accumin realiza anualmente una auditoría interna general sobre los sistemas de seguridad. para identificar deficiencias y áreas de mejora potencial. El objetivo era conocer el estado de la ciberseguridad en las distintas empresas del grupo 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.

Se realizan **pentest caja gris** externos anualmente de los sites críticos y 2 auditorías de vulnerabilidades internas cada año con sus planes de remediación.

Para mejorar el conocimiento de los empleados sobre las políticas implantadas y minimizar las amenazas se ha implementado un portal de concienciación, **Cyber Guru**, en seguridad y protección de datos. Además, se realizan una acción mensual de phishing para comprobar que esos cursos de formación van mejorando la capacidad del empleado para identificar engaños.

Dada la especial transcendencia que poseen los datos para la actuación llevada a cabo por parte de Accumin 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.

Accumin dispone, dentro de Personio, a la que tienen acceso todos los empleados, la documentación de seguridad de la información y privacidad Procedimientos de Seguridad que rigen para cada uno de los Sistemas de Información.

Estos **documentos** consisten tanto en **controles de acceso** como en procedimientos o estándares técnicos de protección de datos: Accumin 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, las siguientes unidades de negocio de Accumin Iberia, Tinsa Tasaciones Inmobiliarias, S.A.U., Accumin Home, S.L.U., Balkide Balorazioak, S.A.U., Deyde Datacentric, S.L.U y UDA Real Estate Data, S.L.U., así como Tinsa Marruecos y Tinsa México cuentan específicamente con una política de seguridad de la información en base a los requisitos dispuestos en el **UNE-ISO/IEC 27001:2022**, y la sociedad alemana "on-geo" en base a lo dispuesto en el **UNE-ISO/IEC 27001:2013**

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

Adicionalmente Accumin 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 Deyde Datacentric y on-geo, 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.

Con el fin de mejorar la consecución del objetivo se constituyó un equipo de trabajo interno encabezado por el responsable de Protección de Datos de Accumin, 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 Deyde Datacentric y on-geo, 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 revisado y actualizado, entre otros:

- + La política de protección de datos de los empleados.
- + Inventario de actividades y registros para ser analizados y adaptados al nuevo Reglamento europeo.
- + 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 y con la elaboración de formación específica para difundir a todos los empleados.
- + Revisión y mejora del procedimiento de atención a los derechos de los usuarios recogidos en la normativa referenciada.
- + Revisión y mejora 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.
- + Revisión de un procedimiento para notificar las violaciones de seguridad que se puedan producir.
- + Formación a todo el personal en ciberseguridad y de protección de datos a tener en cuenta en el desempeño del trabajo diario.
- + Formación más específica, sobre protección de datos realizada con algunos directivos, consistente en el envío de unas píldoras informativas.

En 2024, el trabajo de Accumin siguió avanzando para mantener su posición como líder del sector en lo que se refiere a ciberseguridad y protección de datos y se ha obtenido en varias compañías del grupo en España (Tinsa Tasaciones Inmobiliarias, S.A.U., Accumin Home, S.L.U., Balkide Balorazioak, S.A.U. y Deyde Datacentric, S.L.U.), Portugal y Marruecos por primera vez el **certificado ISO / IEC 27701: 2021**, un hito crucial para el grupo, validando sus esfuerzos continuos en el establecimiento, implementación y mantenimiento de un sólido sistema de gestión de la privacidad de la información (SGPI). Esta certificación se ha obtenido con el objetivo de mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información existente con requisitos adicionales para establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un Sistema de Gestión de Información de Privacidad.

Objetivos en materia de ciberseguridad y protección de datos

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

A corto plazo (2025-2026)	A medio plazo (2026-2027)	A largo plazo (+2027)
<p>Medir y divulgar internamente el número de violaciones de datos,</p> <p>Proporcionar anualmente a todos los empleados formación presencial sobre ciberseguridad avanzada y protección de datos.</p>	<p>Aplicar controles de seguridad y protección de datos a todas las nuevas iniciativas</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

Accumin 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 2024 como a cierre del ejercicio anterior, Accumin 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 Accumin tiene presencia:

Importe en €	Beneficios obtenidos 2024	Beneficios obtenidos 2023
España ¹	24.043.439	11.291.222
Alemania	5.867.676	5.493.541
Países Bajos	442.360	908.529
Bélgica	474.192	666.861
Italia	138.405	254.328
Portugal	655.556	564.974
Marruecos	753.717	420.158
Chile	2.552.695	1.964.013

¹ 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.

México	3.440.647	3.235.910
Ecuador	221.122	69.061
Argentina	15.460	(46.084)
Colombia	1.170.751	701.186
Perú	216.218	253.701
Costa Rica	53.219	(13.092)

Impuestos sobre beneficios pagados

Todas las Sociedades localizadas en España, excepto Balkide Balorazioak, Uda Real Estate Data Agentia R+ y Ecotec Engyners tributaron bajo el régimen de consolidación fiscal en base a normativa española fiscal. Durante el ejercicio 2024, el Grupo fiscal ha recibido devoluciones en concepto de impuesto sobre sociedades correspondientes a ejercicios anteriores que han superado los pagos realizados en el ejercicio actual, resultando una devolución neta por importe total de **226.503 € (372.978 €** en el ejercicio 2023). Los pagos realizados por sociedades españolas no incluidas en el régimen de consolidación fiscal han ascendido a **140.453 € (190.653€** en el ejercicio 2023).

Los pagos realizados por las demás sociedades en los distintos países se detallan a continuación:

País	Importe en €	
	2024	2023
Alemania	2.752.995	3.469.602
Países Bajos	153.109	197.748
Bélgica	210.000	300.000
Italia	114.967	65.361
Chile	496.543	536.310
Colombia	366.957	322.988
México	904.775	488.886
Ecuador	11.765	30.930
Marruecos	140.353	63.301
Argentina	-	28.815
Portugal	121.723	162.835
Perú	72.358	47.992
Costa Rica	-	64.785

Subvenciones:

Durante el ejercicio 2024 Accumin ha recibido **subvenciones** por importe de **109.472 €, 162.802€** en el 2023. De las subvenciones recibidas en 2024, 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 y las de Alemania por ayudas a los empleados afectados por reducción de la jornada de trabajo debido a la disminución de la demanda de servicios.

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

País	Importe en €	
	2024	2023
Alemania	-	49.968
España	4.192	2.570
Países Bajos	105.280	110.264



9

Contribución a la sociedad

9. Contribución a la sociedad

9.1 Compromiso social

Accumin está firmemente comprometido en contribuir al desarrollo de las comunidades en las que opera, impulsando el progreso social y económico y promoviendo el apoyo a los colectivos más vulnerables.

Reflejo de este compromiso es la aprobación en 2023 de su **Política de Acción Social**, con el objetivo de establecer un marco de actuación común que permita generar un impacto positivo en la sociedad a través de la participación en iniciativas sociales de relevancia. Para ello, la compañía se ha centrado en el apoyo a tres causas principales en línea con su actividad empresarial y estrategia de ESG:

- + **Edificios sostenibles**, impulsando la eficiencia energética en edificios y la oferta de productos y servicios sostenibles.
- + **Vivienda digna**, colaborando en iniciativas sociales que faciliten el acceso a una vivienda digna a los colectivos más vulnerables.
- + **Educación y formación**, impartiendo formación en materia de eficiencia energética a los colectivos en riesgo de exclusión social.

En línea con su Política de Acción Social, desde el Grupo se ha trabajado a lo largo del año en impulsar entre los empleados su **Programa de Voluntariado Corporativo**, que ha tenido una gran acogida entre los equipos de los diferentes países, logrando incrementar considerablemente la participación respecto al año anterior.

Para fomentar e impulsar la participación de los empleados en este tipo de iniciativas, el Grupo cuenta en cada uno de los países en los que opera con un embajador del Programa de Voluntariado para ayudar tanto en la identificación de actividades de voluntariado como en la involucración de los empleados en el Programa.

En concreto, en la oficina de Madrid, los empleados participaron en el proyecto “Ni un hogar sin Energía” promovido por Accumin en España junto a Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES). A través de esta iniciativa, que logró beneficiar a 50 familias en situación de vulnerabilidad, el equipo de Accumin compartió buenas prácticas en materia de eficiencia energética para lograr reducir los costes energéticos de estas familias y ayudó con la recogida de información necesaria para facilitar que estas personas pudieran beneficiarse de subvenciones estatales para reducir su factura mensual.

Por otro lado, en Tinsa Chile by Accumin se llevaron a cabo diversas actividades de cooperación con TECHO Chile. En 2025 se firmará el acuerdo formal, que incluye licencias para el uso de la Plataforma de Ondac, mediante las cuales el equipo de TECHO Chile podrá acceder a información actualizada de valor para evaluar propuestas de constructoras en licitaciones públicas para la construcción de viviendas de emergencia. Adicionalmente se realizaron donaciones por parte de los empleados a la Fundación Teletón, institución que favorece la plena inclusión de los niños, niñas y jóvenes en rehabilitación, así como al Hogar Santa Clara,

institución que tiene la misión de acoger biopsicosocial y espiritualmente a los niños que viven con el VIH/SIDA.

En Portugal, los empleados participaron un año más en un evento solidario en colaboración con Just a Change, una asociación sin ánimo de lucro que lucha contra la pobreza habitacional en Portugal. La misión de esta asociación es transformar la vida de quienes más lo necesitan, ofreciéndoles un hogar donde poder vivir con dignidad y alegría. Este año, los empleados participaron en la renovación de una guardería, creando un espacio seguro y adecuado para niños de familias con bajos ingresos durante sus primeras etapas de vida.

Cabe destacar también las actuaciones realizadas en Tinsa Ecuador, donde se han realizado diversas actividades de reforestación en Quito en colaboración con el Ministerio de Ambiente, así como las actividades de rehabilitación de apartamentos para jóvenes sin hogar llevadas a cabo por los empleados de Troostwijk en Bélgica.

Por otro lado, tanto en España como en Portugal se han llevado a cabo actividades pro bono consistentes en la realización de informes de valoración de edificios.

En total, casi un total de **180 empleados** de diferentes países han participado en el Programa de Voluntariado Corporativo del Grupo a lo largo del 2024.

Además, Accumin ha creado un Programa de Reconocimiento para poner en valor la participación de los empleados en el Programa de Voluntariado, de forma que se premie la involucración en este tipo de actividades de diversas maneras, como proporcionando un día adicional de vacaciones o dando la oportunidad de elegir la ONG a la que realizar una donación.

Durante el ejercicio 2024 se han realizado acciones por importe de **45.063 €** asociados al concepto de patrocinio y acción social, en línea con los importes invertidos en 2023, lo que indica la importancia que tiene para el Grupo la participación en estas acciones.

Entre las principales acciones que se han realizado durante 2024, se encuentran:

- ✦ Donación a la Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES) adicional a la actividad de voluntariado explicada anteriormente por importe de **12.800 €**.
- ✦ Patrocinio del equipo de atletismo compuesto por trabajadores de Accumin para su participación en evento deportivo la “Carrera de las Empresas”: **1.076 €**.
- ✦ Donación a la Asociación para el desarrollo de la informática aplicada en Alemania: **1.210 €**. El objetivo de la colaboración es entrar en contacto con estudiantes y ofrecer la posibilidad de unirse a on-geo a través de prácticas laborales.
- ✦ Donación al hospital infantil Mitteldeutschland: **1.000 €**.
- ✦ Donaciones a los afectados por la DANA en Valencia (España): **6.000 €**.
- ✦ Donación al Sportclub Unstrutbaren Robleben e.V.en Alemania: **1.200 €**.
- ✦ Patrocinio de los Clubes de Fútbol amateur neerlandeses “AFC”: **10.000 €**.
- ✦ Donaciones al Zoo Artis de Ámsterdam **2.500 €**.

- + Patrocinio en México del evento “HOMBRES Y MUJERES DE LA CASA 2024”, el cual reconoce el talento, esfuerzo y compromiso, de quienes representan la excelencia entre quienes dirigen las empresas e instituciones más importantes del sector vivienda.: **2.174€.**
- + Donación a la Asociación marroquí AJI MAROC, organización sin ánimo de lucro cuya misión principal es fomentar la solidaridad, el compromiso social y el desarrollo comunitario entre la juventud marroquí.: **2.791 €.**
- + Patrocinio evento anual donde participantes nadan en los canales de Ámsterdam por causas solidarias: **463 €.**
- + Donación a la organización de Países Bajos “Alpe d Huzes” que recauda fondos para investigación contra el cáncer y apoyo a afectados: **500 €.**
- + Donación a la fundación de Países Bajos “Villa Pardoes” que ofrece vacaciones para niños con enfermedades graves: **1.500 €.**
- + Patrocinador de la asociación de estudiantes de la Universidad Hanze de Groningen “Villa '96”, que cursan estudios relacionados con el mundo inmobiliario: **750 €.**
- + Patrocinio de eventos en Países Bajos sobre riesgos climáticos y sostenibilidad: **1.099 €.**

Por otro lado, Accumin en España 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, a la que también pertenece on-geo.

Accumin participa activamente como panelista en el Panel de Precios de la Vivienda. 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.

9.2 Clientes

La cultura de la organización de Accumin 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.

Accumin

La calidad es una herramienta de gestión en Accumin 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. El grupo cuenta con la **Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad** según la norma **UNE-EN-ISO 9001**, en las filiales españolas Tinsa Tasaciones Inmobiliarias, Accumin Home, Deyde Datacentric, la alemana Persch Consult GmbH, así como en la filiales mexicana, portuguesa e italiana. Este certificado se renueva anualmente de acuerdo con las exigencias de la citada norma.

Para alcanzar el objetivo de satisfacer las necesidades de sus clientes, Accumin 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.

Adicionalmente, en las filiales españolas Tinsa Tasaciones Inmobiliarias y Balkide. sin perjuicio de la resolución de las reclamaciones a través de nuestros servicios de gestión ordinarios, nuestros clientes pueden 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.
- + Carpeta ciudadana.
- + Burofax.
- + 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 2024, en España se han tramitado en el Servicio de Atención al Cliente un total de **98** reclamaciones (**92** en el ejercicio 2023) lo que supone **0,044%** sobre el total de

valoraciones realizadas durante dicho periodo (**0,043%** en el 2023). 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	
	2024	2023
Valores de Tasación	70%	73%
Datos Técnicos del informe	15%	12%
Deficiencias servicio	9%	6%
Importes Facturación	4%	6%
Otros	2%	3%

El plazo máximo para contestar cualquier reclamación es calculado periódicamente para analizar las potenciales mejoras necesarias. Durante el ejercicio 2024, 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 2024 no se ha tramitado ninguna reclamación.

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)).

Por otro lado, en la sociedad de Tinsa México se tramitaron 3 reclamaciones de clientes, 2 relacionadas con el valor de tasación y una sobre datos técnicos del informe, todas ellas cerradas al cierre del ejercicio 2024

Si bien en volumen de reclamaciones es menos significativo en el resto de las geografías donde opera el grupo debido a las diferentes modelos de negocio, Accumin está trabajando en la consolidación y análisis de los datos relativos al número de reclamaciones tratadas en cada una de ellas.

9.3 Proveedores

Dentro de la política de calidad implantada por Tinsa Tasaciones Inmobiliarias 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.

Tinsa Tasaciones Inmobiliarias, la mayor Sociedad del grupo 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 Calidad¹ para su deshomologación.

Tal y como se establece en nuestro **Código Ético**, en ACCUMIN, nos comprometemos a desarrollar nuestra actividad comercial de conformidad con los principios internacionalmente reconocidos en materia de derechos humanos, protección del medioambiente, integridad y ética empresarial, y lucha contra la corrupción

Estos valores incluyen la forma en que trabajamos con nuestros proveedores a lo largo de nuestra cadena de suministro. De cara a su implantación en el ejercicio 2025, se está trabajando en el desarrollo de una **Política de Compras Sostenibles** aplicable a todo el grupo, que establecerá los requisitos de proceso y rendimiento exigibles a todos los proveedores que hacen negocios con Accumin. El objetivo de esta Política es lograr mejoras medibles y tangibles en nuestra cadena de suministro.

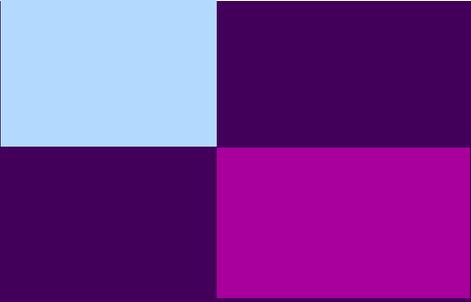
En líneas generales esta política exigirá a los proveedores que trabajen con Accumin:

- + Implementen procesos o aprovechen los sistemas existentes que les permitan identificar, evitar o mitigar los riesgos e impactos, tanto en sus propias operaciones como en sus relaciones comerciales.
- + Evalúen sus operaciones y su cadena de suministro con respecto a dicha política o cualquier norma similar basada en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- + Se comuniquen y colaboren activamente con sus trabajadores, proveedores y principales partes interesadas, de modo que puedan llamar la atención sobre posibles problemas.

Durante 2024 no se han realizado auditorías a proveedores.

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

¹ Este Comité de Calidad está formado por el Responsable de Recursos Humanos, Procesos y una persona del Departamento Técnico.



10

Anexos

Accumin

10. Anexos

Anexo 1: 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		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	9-10 16-20 72	GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-9
Mercados en los que opera	16-17	GRI 2-1
Objetivos y estrategias de la organización	25-30	GRI 3-3
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	22	GRI 3-3
Marco de reporting utilizado	4,24	GRI 1
Principio de materialidad	25-30	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	31-44	GRI 3-3
Información general detallada		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad	31-33	GRI 3-3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	31-32	GRI 3-3
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	33	GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución	33	GRI 3-3
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	33	GRI 3-3
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medioambiente; 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	37-40	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	36-37	GRI 303-5 (2018) en lo que respecta al origen de agua consumida
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	33-40	GRI 3-3
Consumo, directo e indirecto, de energía	33-36	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	33-36	GRI 3-3
Uso de energías renovables	33, 43	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	41-43	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	41-43	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	31, 41-43	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	45-71	GRI 3-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	46-51	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	50-55	GRI 2-7 GRI 405-1
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	55-56	GRI 3-3 GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	56-59	GRI 3-3 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	56-58	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	58	GRI 3-3
Implantación de políticas de desconexión laboral	68	GRI 3-3

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)
Número de empleados con discapacidad	64	GRI 3-3 GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	68	GRI 3-3
Número de horas de absentismo	61	GRI 3-3
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores	66-68	GRI 3-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	59-60	GRI 403-3 (2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	59-61	GRI 403-9 (2018) 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	59	GRI 3-3
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	59	GRI 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	59	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	59	GRI 3-3
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	61-62	GRI 3-3
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	62-63	GRI 404-1
Accesibilidad universal		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	64	GRI 3-3
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	64-65	GRI 3-3
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	64-65	GRI 3-3
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	64	GRI 3-3
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	45, 64-65	GRI 3-3

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)
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	69	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	69	GRI 2-23
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	69	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	69, Por la actividad que realiza Accumin, 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	72-75	GRI 3-3
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	72-75	GRI 3-3 GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	72-75	GRI 3-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	84-85	GRI 2-28
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	83-88	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	83-85	GRI 3-3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	83-85	GRI 3-3
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	25, 83-85	GRI 3-3
Las acciones de asociación o patrocinio	83-85	GRI 3-3 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)
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	87-88	GRI 3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	87-88	GRI 2-6
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	87-88	GRI 2-6
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	85-87	GRI 3-3
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	85-87	GRI 3-3
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos país por país	79-80	GRI 207-4 (2019)
Los impuestos sobre beneficios pagados	80	GRI 207-4 (2019)
Las subvenciones públicas recibidas	81	GRI 201-4

ACCUMIN HOLDCO, S.L.U. y Sociedades Participadas

Informe de Verificación Independiente

Memoria de Sostenibilidad y Estado de
Información No Financiera
Consolidado del ejercicio terminado el 31
de diciembre de 2024

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE ACCUMIN HOLDCO, S.L.U. Y SUS SOCIEDADES PARTICIPADAS (GRUPO TINSA) DEL EJERCICIO ANUAL FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación del Estado de Información No Financiera, con el alcance de seguridad limitada, denominado *Memoria de Sostenibilidad y Estado de Información No Financiera 2024* (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de **ACCUMIN HOLDCO, S.L.U.** y sus sociedades mayoritariamente participadas (en adelante "ACCUMIN" o el grupo), acorde con el enfoque metodológico de ISAE 3000 (Revised) *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).

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 ACCUMIN referenciado en el Informe de Gestión como documento separado, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Órgano de Administración de ACCUMIN HOLDCO, 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 mencionado para cada materia en el ANEXO Índice de contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

Cualificación profesional, independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requisitos de ética del Código de Ética para Profesionales del IESBA (Consejo de Ética del IFAC) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia, diligencia profesional y confidencialidad.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, procedimientos profesionales, disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales especializados que poseen la titulación y capacidad técnica requerida para efectuar los trabajos de verificación de información no financiera encomendados por la Sociedad.

Procedimientos realizados

El alcance de una revisión limitada de un informe de información no financiera consiste en la formulación de preguntas a la Dirección, principalmente a las personas encargadas de la preparación de la información incluida en el Informe, aplicando procedimientos analíticos y otros dirigidos a recopilar evidencias según proceda que, en este caso, son menores que en un trabajo de seguridad razonable y en consecuencia lo es el nivel de seguridad proporcionado. En nuestro trabajo hemos realizado entre otros los siguientes procedimientos:

- Análisis de riesgos, incluyendo búsqueda en medios para identificar asuntos materiales durante el ejercicio cubierto por el informe.
- Verificación de la consistencia y razonabilidad de la información y de los datos expuestos en el EINF, respecto a los contenidos mínimos establecidos en la legislación mercantil aplicable.
- Entrevistas con la Dirección para entender los criterios que aplica ACCUMIN para determinar cuáles son los aspectos materiales, así como la coordinación ejercida sobre las diversas áreas funcionales y, en su caso, diferentes unidades de negocio, en la aportación de información para el proceso de elaboración.

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 • MÁLAGA • SÁBIA CRUZ DE TENERIFE • SANTIAGO DE COMPOSTELA • ZARAGOZA • ADELAIDE • AHMEDABAD • AKRON • ALBANY • ALBUQUERQUE • ALGARVE • ALLENSTON • AMSTERDAM • ANVERS • ATHENS • AUSTRALIA
AZORES • BILBAO • BERLIN • BERGAMO • BIRMINGHAM • BOSTON • BRAINSLAYA • BRISBANE • BRIGHTON & HOVE • BRUSSELS • BUENOS AIRES • BUCHAREST • BUDAPEST • CAUDAS DA ZARZUA • CAMBRIDGE
CHICAGO • CHONGQING • CANTON • COLOGNE • COPENHAGEN • CHARLESTON • CHENNAI • CHESTER • CROZNA • CUATRO • DALLAS • DALLAS • DETROIT • DRESDEN • DUBAI • DUBLIN • DUNSHAUGHLIN • EINDHOVEN • FLORENCE • FORT MYERS
FUJIAN • GUANGZHOU • GUANGZHOU • HAMBURG • HANNOVER • HONGKONG • HOUSTON • ISLANDIA • JERUSALEM • JERSEY (CHANNEL ISLANDS) • JOHANNESBURG • JOHOR BAHRU • JOHANNESBURG • KUALA LUMPUR • LIJÉ
LIMA • LISBON • LUSZANA • LONDON • LONDON • LOS ANGELES • LUANDA • LUGANO • LUXEMBOURG • MACAO • MADRID • MADRID • MANCHESTER • MANGA • MIAMI • MENDOZA • MEXICO CITY • MALAYSIA • MONTREAL • MOSCOW • MOSNA • NANKING
NANTES • NEW DELHI • NEW HAVEN • NEW YORK • NICOSIA • NOTTINGHAM • OAKLAND • OSNICK • OCHA • OSAKA
SAFI • SAINT LOUIS • SAUBURG • SANTIAGO • SANTIAGO DE CUBA • SAO PAULO • SCHIFFER • SIOUX • SITA • SMAILAN • SHENZHEN • SINGAPORE • SOFIA • STAVOS • ST PETERS • STUTTGART • SUNDERLAND • SYDNEY
TAPER • TELAVIV • TIANJIN • TOKYO • TORONTO • VANCOUVER • VERA • VILLACH • WARSAW • WASHINGTON DC • WIREHAM • WUHAN • YORK • ZHANGZHOU • ZÜRICH

Accumin