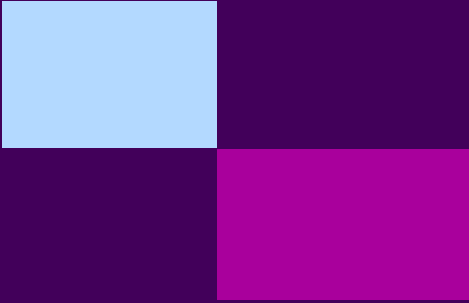




# Memoria de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera 2025

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 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 .....                                                                                                 | 17 |
| 3.6 Estructura organizativa y estrategia .....                                                                                 | 18 |
| 4. Contexto global de Accumin en 2025 .....                                                                                    | 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.....                                                                                                  | 62 |
| 7.4 Seguridad laboral .....                                                                                                    | 62 |
| 7.5 Formación .....                                                                                                            | 64 |
| 7.6 Accesibilidad universal e igualdad .....                                                                                   | 68 |
| 7.7 Derechos humanos .....                                                                                                     | 73 |
| 7.8 Objetivos de Accumin en materia de Diversidad, Igualdad e Inclusión .....                                                  | 74 |
| 8. Gobernanza.....                                                                                                             | 76 |
| 8.1 Política de Accumin .....                                                                                                  | 76 |
| 8.2 Ética y cumplimiento .....                                                                                                 | 77 |
| 8.3 Ciberseguridad y privacidad de la información.....                                                                         | 80 |
| 8.4 Responsabilidad y transparencia fiscal .....                                                                               | 83 |
| 9. Contribución a la sociedad .....                                                                                            | 87 |
| 9.1 Compromiso social .....                                                                                                    | 87 |
| 9.2 Clientes.....                                                                                                              | 90 |
| 9.3 Proveedores .....                                                                                                          | 91 |
| 10. Anexos .....                                                                                                               | 95 |
| Anexo 1: Índice de contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad..... | 95 |



# 1

## Introducción

---

## 1. Introducción

En 2025, Accumin<sup>1</sup> 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.

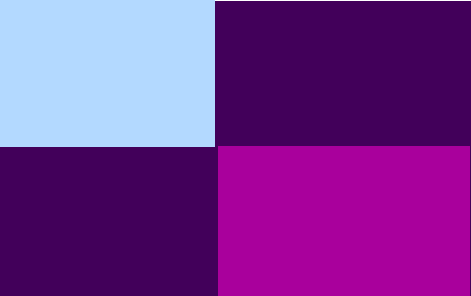
La memoria incluye información desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025 y se ha elaborado en línea con los requisitos de la Ley 11/2018 y los Estándares GRI<sup>2</sup>. Accumin también ha considerado indicadores del “*Sustainability Accounting Standards Board*” (SASB) para aumentar su nivel de transparencia. A través de este informe, Accumin también da cumplimiento al artículo 11 del Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo relativo a la publicación del cálculo de la huella de carbono y su correspondiente plan de reducción de emisiones, reportando su huella de carbono y su correspondiente plan de reducción de emisiones.

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 medio ambiente. El contenido de esta Memoria se ha elaborado a partir de un ejercicio de evaluación de materialidad realizado para conocer los asuntos más relevantes que afectan a nuestra organización, tanto desde la perspectiva de Accumin como de los grupos de interés externos.

---

<sup>1</sup> A lo largo del informe, se hace referencia a “Accumin” o “el Grupo”.

<sup>2</sup> 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 correspondiente a 2025, un año en el que hemos reforzado de forma decidida nuestro compromiso con la sostenibilidad, la transparencia y la responsabilidad corporativa, avanzando de manera consistente en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza (ESG), con resultados tangibles y medibles.

Durante 2025 hemos consolidado nuestra estrategia global de sostenibilidad, integrando criterios ESG en todas las áreas del Grupo y alineando nuestra actividad con los principales marcos nacionales e internacionales, incluida la Ley 11/2018, los estándares GRI y la evolución del marco regulatorio europeo en materia de información no financiera. Este enfoque nos permite seguir generando valor a largo plazo para la sociedad, nuestros clientes y nuestros profesionales, garantizando un crecimiento responsable, sólido y sostenible.

### Liderazgo en sostenibilidad y avance hacia un modelo más eficiente

En el ámbito ambiental, los avances obtenidos reflejan la eficacia de las medidas implantadas. A lo largo del ejercicio, Accumin ha logrado reducir un **17,5 % las emisiones de Alcance 1 y un 48 % las emisiones de Alcance 2**, impulsando la transición hacia una actividad baja en carbono mediante una mayor eficiencia energética, el uso creciente de energía procedente de fuentes renovables y la transformación progresiva de nuestra flota de vehículos. Asimismo, el **consumo eléctrico global del Grupo se redujo un 16 %**, apoyado por la digitalización de procesos, la optimización de infraestructuras y el impulso del teletrabajo.

Paralelamente, hemos continuado ampliando nuestra oferta de productos y servicios ESG, contribuyendo a que clientes, inversores y entidades financieras integren criterios de sostenibilidad en sus decisiones. En este contexto, la consolidación de **Accumin Intelligence** refuerza nuestra propuesta de valor, dotando al Grupo de capacidades avanzadas en analítica, calidad del dato y medición del impacto, y posicionándonos para afrontar los retos de un mercado cada vez más exigente en materia de información fiable y transparente.

### Personas, cultura y gobernanza responsable

Las personas siguen siendo el principal motor de Accumin. En 2025, el Grupo ha superado los **1.600 profesionales en 14 países**, manteniendo una plantilla con distribución de género equilibrada y reforzando su compromiso con la diversidad, el desarrollo del talento y la formación continua. La elevada participación en los programas de formación y en la segunda encuesta global de satisfacción, con una participación del **88%** y un índice de satisfacción de **7,2 sobre 10**, demuestra el alto nivel de compromiso de una plantilla. El impulso de programas formativos, junto con iniciativas orientadas al bienestar y a la cultura corporativa, refuerza una organización cohesionada y preparada para acompañar el crecimiento del Grupo.

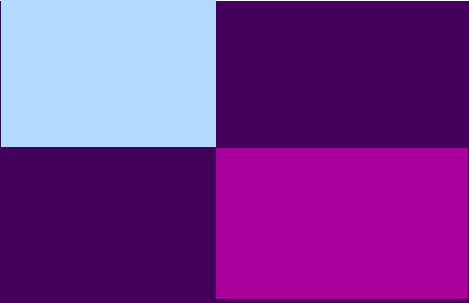
En materia de gobernanza, hemos seguido fortaleciendo nuestra estructura ESG mediante el Comité Global de Sostenibilidad, la actualización del Código Ético y el refuerzo de las políticas internas en ámbitos clave como diversidad, igualdad, cumplimiento y ciberseguridad. La obtención de la **certificación Ecovadis a nivel de Grupo** supone un reconocimiento al esfuerzo realizado y refleja el avance en la integración de los criterios ESG en nuestros sistemas de gestión y en la toma de decisiones

### Mirando al futuro

De cara a 2026, mantenemos una hoja de ruta clara y ambiciosa. Continuaremos avanzando en la reducción de emisiones, con el objetivo de lograr una nueva **disminución del 15 % y 10% en las emisiones de Alcance 1 y 2** respectivamente, ampliaremos la formación en sostenibilidad hasta alcanzar al conjunto de la plantilla y seguiremos desarrollando soluciones ESG que acompañen a nuestros clientes en sus procesos de transformación, con el propósito de alcanzar **6,5 millones de euros de facturación en servicios sostenibles**.

Agradezco sinceramente el trabajo y la dedicación de todos los profesionales de Accumin, así como la confianza de nuestros clientes, accionistas y grupos de interés. Confío en que esta Memoria refleje de forma fiel nuestro compromiso con un modelo de negocio responsable, transparente y orientado a generar impacto positivo a largo plazo

**James Cornell**  
CEO



# 3

## Acerca de 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 **1.600** 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 **515.000** 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, energética y ESG, 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, que 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                                                                                                                                             |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1985</b> | <b>Fundación de Accumin</b>                                                    | Tinsa Tasaciones Inmobiliarias, S.A. fue constituida en el año 1985 a iniciativa de la Confederación Española de las Cajas de Ahorro (CECA).      |
| <b>1991</b> | <b>Desarrollo del primer software de valoración (VALTÍN)</b>                   | El desarrollo del programa de valoración en sistema operativa MS DOS permitió la transmisión telemática de la información.                        |
| <b>1999</b> | <b>Accumin entra en Portugal y Francia</b>                                     | Comienza la internacionalización de Accumin en Francia y Portugal.                                                                                |
| <b>1998</b> | <b>Accumin crea Taxo Valoraciones y la empresa Project Management Gerens</b>   | Creación de Taxo, firma radicada en Valencia y especializada en bienes no mobiliarios e intangibles.                                              |
| <b>2000</b> | <b>Comienza la expansión en Latinoamérica</b>                                  | Accumin abrió oficinas en Chile y Argentina, para expandirse poco después en el mercado mexicano.                                                 |
| <b>2003</b> | <b>Desarrollo de la segunda generación del software de valoración (VALTÍN)</b> |                                                                                                                                                   |
| <b>2007</b> | <b>Accumin entra en Perú</b>                                                   | 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. |

#### Accumin

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

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

| Año         | Hito                                                                                      | Notas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2008</b> | <b>Creación de la estadística IMIE General y Grandes Mercados</b>                         | Nace el índice IMIE General y Grandes Mercados como una herramienta clave para analizar la evolución del valor de la vivienda en España.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>2010</b> | <b>Desarrollo de la herramienta de análisis de mercado Analytics</b>                      | 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.                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>2010</b> | <b>El fondo Advent se convierte en el principal accionista de Accumin</b>                 | 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>2011</b> | <b>Nace Stima</b>                                                                         | Una herramienta online para conocer la valoración estadística de una vivienda.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>2011</b> | <b>La principal tasadora del grupo en España recibe la homologación como empresa RICS</b> | 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.                                                               |
| <b>2012</b> | <b>Accumin entra en Colombia</b>                                                          | Se adquiere la consultora local Zala, la segunda más importante en Colombia. Es el quinto país latinoamericano en el que la compañía abre oficinas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>2012</b> | <b>Accumin compra su rival en España: Tasamadrid</b>                                      | 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%.                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>2012</b> | <b>Creación de la estadística IMIE Mercados Locales</b>                                   | El nuevo índice, de periodicidad trimestral, recoge la evolución interanual y desde máximos del valor unitario de mercado (€/m <sup>2</sup> ) 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. |
| <b>2013</b> | <b>Nace Tinsa Certify, actual Accumin Home</b>                                            | La aprobación del RD 235/2013, que obliga a la realización del certificado energético de inmuebles en venta o alquiler, impulsó                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

| Año         | Hito                                                                                     | Notas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             |                                                                                          | <p>la actividad de consultoría energética, creándose esta filial como vehículo para el desarrollo de esta actividad.</p> <p>Su comienzo supuso un reto muy importante ya que tuvo que enfrentarse, desde días antes de la entrada en vigor del R.D. (1 de junio de 2013) a un gran volumen de certificados de eficiencia energética de activos procedentes de Entidades Financieras. La prueba se superó con notable éxito, lo que ha convertido a Accumin Home en la empresa líder en emisión de estos certificados en España.</p> |
| <b>2016</b> | <b>Accumin entra en Ecuador</b>                                                          | 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>2016</b> | <b>Accumin se convierte en la mayor tasadora de Colombia</b>                             | 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>2016</b> | <b>Cinven completa la compra de Accumin</b>                                              | 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.                                                                                                                                                                                     |
| <b>2016</b> | <b>Tinsa Tasaciones Inmobiliarias, S.A se incorpora a la European AVM Alliance (EAA)</b> | 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.                                                                                      |
| <b>2017</b> | <b>Accumin adquiere la neerlandesa Troostwijk Groep</b>                                  | 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.                                                                                                   |
| <b>2017</b> | <b>Accumin inicia su expansión en África</b>                                             | 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

| Año         | Hito                                                                               | Notas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2018</b> | <b>Nace Tinsa Digital</b>                                                          | 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 nuevos indicadores basados en el gran volumen de información generada en su actividad de valoración inmobiliaria. |
| <b>2018</b> | <b>Accumin compra la consultora neerlandesa Burghgraef van Tiel &amp; Partners</b> | 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.                                    |
| <b>2018</b> | <b>La filial mexicana de Accumin recibe la homologación como empresa RICS</b>      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>2019</b> | <b>Accumin se convierte en líder de tasación en Portugal con la compra de PVW</b>  | 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).                                                                                                                                                             |
| <b>2019</b> | <b>Accumin entra en el mercado belga</b>                                           | 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.                                                                                                                                               |
| <b>2019</b> | <b>Accumin compra el mayor proveedor de software de valoración de Alemania</b>     | 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.                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>2019</b> | <b>Accumin entra en el mercado italiano</b>                                        | Troostwijk, filial de Accumin, adquiere la totalidad de Roux Italia, especializada en valoración para el sector asegurador.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>2019</b> | <b>Adquisición de la compañía de datos y tecnología Datacentric</b>                | 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.                                                                                                                                                                                                             |
| <b>2020</b> | <b>Adquisición de Oodit</b>                                                        | 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                                                                                                                                                                                                                                        |

| Año         | Hito                                                                                                 | Notas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             |                                                                                                      | el negocio de análisis de riesgos para el sector asegurador, en el que Oodit es un referente en soluciones automatizadas.                                                                                                                                                                                             |
| <b>2020</b> | <b>Se inicia la producción a través de la nueva herramienta de valoraciones de Accumin en España</b> | que se convertirá en la piedra angular de la transformación digital de los servicios de valoración.                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>2020</b> | <b>Desarrollo de “Mensa”</b>                                                                         | herramienta de valoración de inmuebles comerciales en Países Bajos.                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>2020</b> | <b>Adquisición de Balkide Balorazioak</b>                                                            | 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.                                                                                                                                          |
| <b>2020</b> | <b>Adquisición de Persch Consult</b>                                                                 | 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.      |
| <b>2021</b> | <b>Lanzamiento en España de “RADAR”</b>                                                              | 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.                                                                                                                        |
| <b>2021</b> | <b>Desarrollo y lanzamiento de “Baufi.me” en el mercado alemán</b>                                   | 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. |
| <b>2021</b> | <b>Accumin entra en América Central</b>                                                              | Adquiere una participación mayoritaria en la tasadora Valormueble.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.                                                                                                             |
| <b>2021</b> | <b>Accumin se refuerza en el negocio de datos con la compra de Deyde</b>                             | 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.                                                                                                      |
| <b>2022</b> | <b>Creación de Agentia R+</b>                                                                        | 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.  |

| Año  | Hito                                                    | Notas                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2022 | <b>Accumin potencia su actividad en Latinoamérica</b>   | Adquiere una participación mayoritaria en Ondac, compañía chilena especializada en software para la construcción.                                                                                                                                                                      |
| 2022 | <b>Adquisición de de Crombrugghe &amp; Partners</b>     | 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 | <b>Actualización del algoritmo del (IMIE)</b>           | 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 | <b>Lanzamiento de “Optimus” en el mercado español</b>   | nuevo software de valoración y piedra angular de la transformación digital de los servicios de valoración.                                                                                                                                                                             |
| 2022 | <b>Lanzamiento en Mexico de “RADAR MX”</b>              | como herramienta de informes de mercado para particulares de gran calidad.                                                                                                                                                                                                             |
| 2023 | <b>Accumin amplía su presencia en Alemania e Italia</b> | 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 | <b>Lanzamiento de la nueva marca Accumin</b>            | reforzando la identidad de grupo y posicionamiento de liderazgo en el mercado.                                                                                                                                                                                                         |
| 2024 | <b>Accumin se hace con el 100% de Stima en Italia</b>   | 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 | <b>Adquisición de urbanData Analytics en España</b>     | compañía especializada en inteligencia de datos inmobiliarios, lo que permite potenciar las capacidades analíticas y de valoración en el mercado español de Accumin.                                                                                                                   |
| 2024 | <b>Adquisición del 51% Zero Consulting en España</b>    | 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 | <b>Accumin se hace con el 100% de Agentia R+ España</b> | mediante la adquisición del 50% de participaciones con la intención de ampliar su actividad como entidad verificadora de certificados de ahorro energéticos.                                                                                                                           |
| 2025 | <b>Desarrollo de aplicación “Mi Casa”</b>               | En línea con su estrategia de innovación y digitalización, Accumin ha desarrollado una solución orientada a propietarios que                                                                                                                                                           |

| Año  | Hito                                                                           | Notas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |                                                                                | combina tecnología y datos inmobiliarios para facilitar el acceso a información relevante sobre la vivienda y apoyar una mejor toma de decisiones. La aplicación se integra en la división Accumin Home y refleja el compromiso del Grupo por acercar información inmobiliaria fiable y accesible al consumidor final |
| 2025 | <b>Accumin impulsa la consolidación de su negocio de inteligencia de datos</b> | Nace Accumin Intelligence, S.L.U. como resultado de la fusión de Deyde Datacentric y UDA Analytics. Esta nueva unidad se especializa en datos, analítica avanzada y soluciones de inteligencia inmobiliaria.                                                                                                          |
| 2025 | <b>Fusión de Tinsa Tasaciones Inmobiliarias y Balkide Balorazioak</b>          | La actividad de Balkide se integra plenamente dentro de Tinsa. Esta fusión busca simplificar la estructura y optimizar operaciones en España, garantizando la continuidad de negocio, equipos y clientes, y consolidando el liderazgo de Tinsa en el norte del país.                                                  |
| 2025 | <b>Accumin obtiene la Medalla de Bronce de EcoVadis</b>                        | Esta certificación evalúa el desempeño en materia ambiental, social y de gobernanza y refleja el avance del grupo en la integración de criterios ESG en sus operaciones y sistemas de gestión                                                                                                                         |

## 3.4 Áreas de negocio

Las principales áreas de negocio de Accumin son:

### VALUE, RISK & 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.
- + Certificaciones ESG.
- + Valoración de activos con finalidad de aseguramiento.
- + Peritación de grandes siniestros.
- + Inspecciones, evaluaciones y análisis de riesgos.

### SOFTWARE

- + Software de valoración inmobiliaria para entidades financieras y tasadores.
- + Software de gestión de flujos de trabajo.

#### Accumin

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

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



- + Plataforma de gestión de riesgos.
- + Marketplace de documentos y datos.
- + Plataforma hipotecaria digital.
- + Software de gestión de costes de construcción.
- + Software de gestión de inventarios.

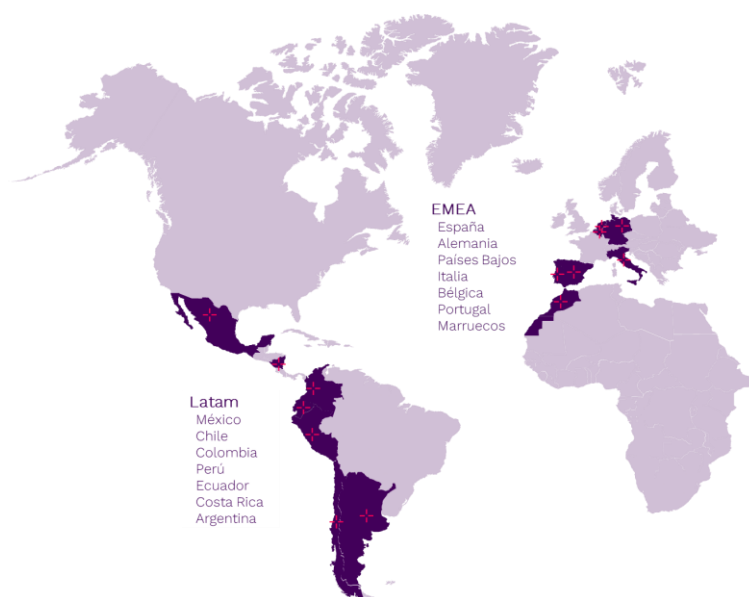
## INTELLIGENCE

- + Modelos automatizados de Valoración y de Valor de Reposición (AVM y RVM)
- + Herramientas de monitorización de portfolio
- + Data as a Service (DaaS)
- + Soluciones digitales para consumidores
- + Calidad de datos y geolocalización
- + Inteligencia en sostenibilidad

## 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 Accumin Intelligence. En el resto de España, Accumin desarrolla su actividad en **14** oficinas repartidas por todo el país.

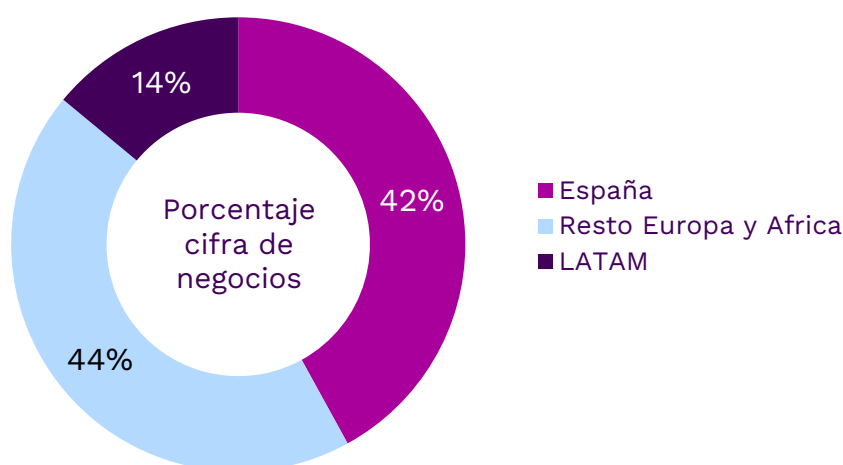


### Accumin

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

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

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.



## 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 Imobiliárias, 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 |

### Accumin

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

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

| Nombre                                             | País       | Actividad                                                             | Participación | %      |
|----------------------------------------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------|--------|
| Troostwijk Groep B.V.                              | Holanda    | Valoración bienes muebles e inmuebles y peritación grandes siniestros | Directa       | 100,00 |
| Troostwijk Taxaties B.V.                           | Holanda    | Valoración bienes muebles e inmuebles y peritación grandes siniestros | Indirecta     | 100,00 |
| Troostwijk Real Estate B.V.                        | Holanda    | Valoración bienes muebles e inmuebles y peritación grandes siniestros | Indirecta     | 100,00 |
| Troostwijk 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  |
| Troostwijk BV T.B.V.                               | Holanda    | Consultoría en el ámbito asegurador                                   | Indirecta     | 100,00 |
| Troostwijk Academy B.V.                            | Holanda    | Consultoría en el ámbito asegurador                                   | Indirecta     | 100,00 |
| Troostwijk-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 |
| Accumin Intelligence, 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 |

#### Accumin

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

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

| Nombre                                 | País     | Actividad                                                             | Participación | %      |
|----------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------|---------------|--------|
| 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 |
| 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 2025 es la siguiente:

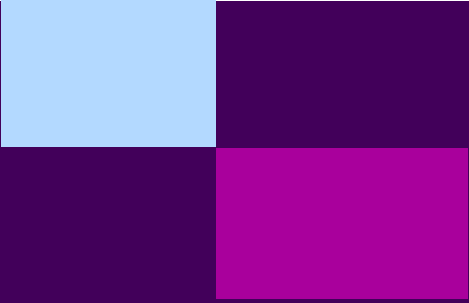
| Nombre             | Cargo      | Tipo      | Fecha Nombramiento | Duración Nombramiento |
|--------------------|------------|-----------|--------------------|-----------------------|
| James John Cornell | Presidente | Ejecutivo | 27/04/2022         | Indefinido            |
| Anthony Cardona    | Vocal      | Dominical | 26/02/2025         | Indefinido            |
| Jorge Adiego Calvo | Vocal      | Dominical | 05/11/2025         | 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 Intelligence, Global Head of Software 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 **275** millones de euros frente a los **200** 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 2025

---

## 4. Contexto global de Accumin en 2025

En 2025, Accumin desarrolla su actividad en un contexto marcado por importantes transformaciones tecnológicas, económicas y regulatorias, que influyen directamente en su modelo de negocio y que se han tenido en cuenta a la hora de revisar y priorizar las iniciativas de su Plan de Acción en ESG:

### 1. Impulso a la Inteligencia Artificial

La rápida evolución de la Inteligencia Artificial (IA) está transformando numerosos sectores, incluyendo el inmobiliario y de valoración de activos.

La IA permite optimizar procesos mediante el análisis masivo de datos, mejorar la eficiencia operativa y reforzar las capacidades de análisis en la toma de decisiones. Al mismo tiempo, el creciente uso de estas tecnologías plantea nuevos retos relacionados con la gobernanza de datos, la ciberseguridad y el uso responsable y ético de la inteligencia artificial.

### 2. Evolución del marco regulatorio en sostenibilidad

El marco normativo europeo en materia de sostenibilidad continúa evolucionando de manera significativa. Durante 2025, el denominado Paquete Omnibus de la Unión Europea ha introducido ajustes y simplificaciones en el marco normativo de sostenibilidad corporativa, centrado en la Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), con el objetivo de mejorar su aplicabilidad y reducir cargas administrativas, generando al mismo tiempo un contexto de transición regulatoria que las empresas deben seguir de cerca.

Este entorno normativo refuerza la importancia de disponer de información fiable y transparente sobre el desempeño ESG de las empresas, incrementando la relevancia de los servicios de valoración y asesoramiento técnico especializados.

### 3. Presión de inversores y entidades financieras

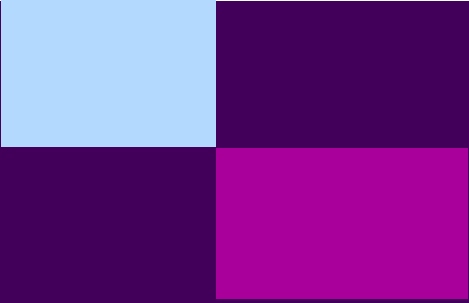
Los inversores y entidades financieras exigen cada vez más que las empresas integren criterios ESG en sus estrategias empresariales, tanto para mitigar riesgos como para cumplir requisitos regulatorios y de financiación sostenible. Esto incrementa la necesidad de las empresas de contar con equipos multidisciplinares y metodologías rigurosas de análisis que integren estos factores.

### 4. Criterios ESG como componente creciente de valor

La sostenibilidad se ha convertido en un factor cada vez más relevante en la valoración y gestión de activos inmobiliarios.

Aspectos como la eficiencia energética, la existencia de certificaciones como BREEAM o LEED, 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.

En este contexto, el papel de las empresas de tasación inmobiliaria adquiere una creciente relevancia, al aportar análisis rigurosos que permiten integrar estos factores en la valoración de los activos y en la toma de decisiones de inversores, entidades financieras y propietarios.



# 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 2023-2026, 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. La estrategia de ESG está en línea con los asuntos materiales que se identificaron en el análisis de doble materialidad realizado por la compañía en 2024 y se revisan anualmente teniendo en cuenta la evolución del contexto regulatorio, económico y social, con el fin de identificar y actualizar las prioridades estratégicas de la compañía en materia de sostenibilidad.

Este análisis de doble materialidad se llevó a cabo inicialmente siguiendo las exigencias regulatorias derivadas de la Directiva sobre la Información de Sostenibilidad Corporativa (“CSRD” por sus siglas en inglés), con el objetivo de identificar y evaluar los temas más relevantes desde una doble perspectiva: por un lado, el impacto de las actividades de Accumin en el entorno y la sociedad, y por otro, la influencia de los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en la actividad económica y de negocio de la compañía.

No obstante, tras los cambios introducidos en el marco regulatorio europeo a través del denominado **paquete Ómnibus**, Accumin no se encuentra actualmente dentro del perímetro de aplicación de la CSRD. A pesar de ello, la compañía considera que el análisis realizado constituye una herramienta estratégica de gran valor para orientar su gestión de la sostenibilidad, por lo que continuará utilizándolo como referencia para la identificación y seguimiento de sus prioridades ESG.

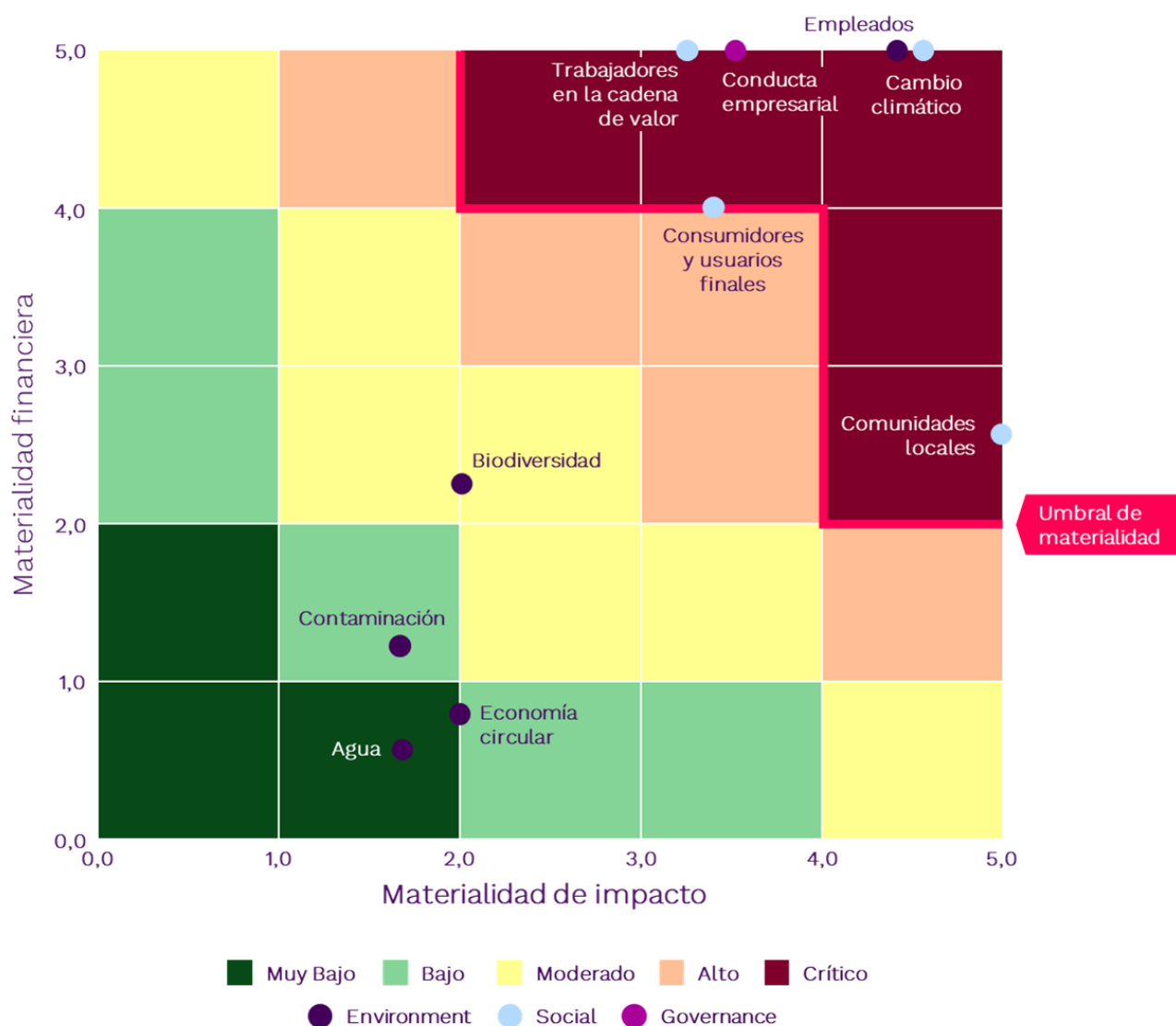
Para identificar los asuntos materiales de la compañía, Accumin involucró a los grupos de interés más relevantes para conocer en detalle los aspectos con mayor impacto en la compañía, tanto negativos como positivos, a nivel de ESG. Para ello, se realizaron entrevistas y se cumplieron cuestionarios específicos, involucrando tanto a miembros clave de la organización, como a grupos de interés externos como clientes y accionistas.

En total, se identificaron un total de 24 Impactos, Riesgos y Oportunidades (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 dispone de una estrategia de sostenibilidad sólida, que proporciona 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 **matriz de doble materialidad** de Accumin es la siguiente:



## Accumin

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

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

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

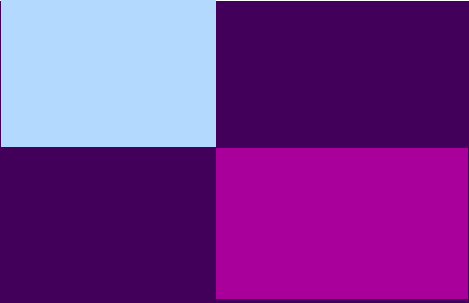
| Temática ESRS                                       | Impactos Negativos                                                                                                                                                                                                                                           | Impactos Positivos                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b><br><b>Cambio climático</b>                | <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> |                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>S1</b><br><b>Fuerza laboral propia</b>           |                                                                                                                                                                                                                                                              | <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> |
| <b>S3</b><br><b>Comunidades locales</b>             |                                                                                                                                                                                                                                                              | Valoraciones inmobiliarias precisas                                                                                                                                                                                                  |
| <b>S4</b><br><b>Consumidores y clientes finales</b> | Incumplimiento de protección de datos de clientes                                                                                                                                                                                                            | Alta calidad del servicio y satisfacción del cliente                                                                                                                                                                                 |
| <b>G1</b><br><b>Conducta empresarial</b>            | <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>                                                                                                            |
| <b>Específico de la compañía</b>                    |                                                                                                                                                                                                                                                              | Medidas de ciberseguridad                                                                                                                                                                                                            |

| Temática ESRS                                          | Riesgos                                                                                                              | Oportunidades                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>E1</b><br><b>Cambio climático</b>                   |                                                                                                                      | Expandir el liderazgo en soluciones de ESG                                                                             |
| <b>S1</b><br><b>Fuerza laboral</b>                     | Retos para lograr objetivos de género<br>Retención insuficiente<br>Amenazas internas de datos                        |                                                                                                                        |
| <b>S2</b><br><b>Trabajadores en la cadena de valor</b> | Riesgos de Salud y Seguridad para tasadores externos                                                                 | Rápida expansión a través de tasadores externos                                                                        |
| <b>S4</b><br><b>Consumidores y clientes finales</b>    |                                                                                                                      | Altos estándares de transparencia                                                                                      |
| <b>G1</b><br><b>Conducta empresarial</b>               | 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<br>Liderando la industria de transparencia y estándares éticos en tasaciones inmobiliarios |
| <b>Específico de la compañía</b>                       | Medidas inadecuadas de ciberseguridad                                                                                |                                                                                                                        |

## Gobernanza de la estrategia ESG

A lo largo ejercicio 2025, Accumin ha continuado realizando importantes avances, impulsando su compromiso en materia medioambiental, social y de gobernanza, a través de la implementación de 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 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 en 2025 reducir un 25% con respecto al año anterior tanto las emisiones de Alcance 1 derivadas del uso de combustibles fósiles como las emisiones de Alcance 2 derivadas del consumo de electricidad. Cabe destacar que se ha logrado alcanzar un 16% de reducción en el Alcance 1 y un 48% de reducción del Alcance 2. De esta forma, la compañía continúa impulsando la transición hacia una actividad baja en carbono, a través de sus estrategias de mitigación del impacto ambiental.

Para el año 2026, la compañía se ha fijado un **objetivo de reducción de sus emisiones de Alcance 1 y 2 del 15% y del 10%** respectivamente con respecto al año anterior, a través de la sustitución progresiva de la flota de vehículos de empresa por 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. Adicionalmente, **se encuentran en fase de implantación del mencionado Sistema las compañías on-geo, Tinsa México y Tinsa Colombia**, con previsión de obtener la certificación en el primer semestre de 2026. Posteriormente, en el último trimestre de 2026 se prevé comenzar la implantación en las sociedades Sistemas Blackcore de México, Tinsa Chile, Troostwijk Group y Troostwijk-Roux Expertises.

Por otra parte, 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** de manera conjunta **para la totalidad de las compañías del grupo Accumin (en su categoría “Bronce”)**, así como de manera individualizada para las sociedades 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: medio ambiente, 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 de 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.

Desde el año 2024 se vienen 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 materia ESG a lo largo del 2024, continuando con la misma en 2025 y fijando como objetivo para el año 2026 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 2025 y en línea con al año anterior, se ha continuado incrementado la oferta de productos y servicios en ESG, llegando a alcanzar un **2,2% de la facturación del 2025** y habiendo por tanto conseguido el objetivo del 1,6% fijado. Entre otros servicios, destacan los realizados por la compañía Zero Consulting relativos a consultoría ESG, auditorías energéticas, certificaciones LEED y BREEAM, y servicios de gestión de residuos. Por otro lado, la sociedad Agentia R+ también realizó auditorías energéticas, certificados energéticos y gestión de ayudas para la instalación de energías renovables.

Para el año 2026, el Grupo se ha marcado como objetivo continuar incrementando la oferta de este tipo de productos, de forma que alcancen 6,5€M de facturación anual. Para ello, además de continuar con las actuales líneas de negocio en productos ESG, se prevé comenzar a comercializar la herramienta Net Zero Tool, así como la emisión de certificados energéticos en Latinoamérica y la intermediación en la venta de CAES (Certificado ahorro energético).



## 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:

| País                            | 2025                   | 2024               |
|---------------------------------|------------------------|--------------------|
|                                 | Electricidad (kWh)     | Electricidad (kWh) |
| España                          | 432.594                | 411.339            |
| Portugal                        | 14.388                 | 12.187             |
| Chile                           | 59.236                 | 56.799             |
| Argentina                       | 1.477                  | 1.137              |
| México                          | 70.575                 | 70.761             |
| Perú                            | 22.693                 | 19.950             |
| Colombia                        | 38.851                 | 33.097             |
| Ecuador                         | 5.600                  | 4.751              |
| Costa Rica                      | 4.520                  | 6.207              |
| Países Bajos + Bélgica + Italia | 141.921 <sup>(1)</sup> | 283.670            |
| Alemania                        | 110.917                | 179.928            |
| Marruecos                       | 7.281                  | 6.955              |
| <b>Total</b>                    | <b>910.054</b>         | <b>1.086.782</b>   |

(1) En la oficina de Países Bajos se ha estimado el consumo del año 2025 al no disponer de facturas.

Como se puede observar, el consumo de electricidad en Accumin ha experimentado **un descenso a lo largo de 2025**, en concreto, un **16,26%**, 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, con vertido directo a la red. 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 2024 y 2025 se muestra a continuación:

|                         | Unidad | 2025   | 2024   |
|-------------------------|--------|--------|--------|
| Generación fotovoltaica | kWh    | 56.017 | 48.751 |

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 2025 como la inspección reglamentaria 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.

#### Accumin

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

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

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 2025 y 2024:

| País                            | 2025                | 2024                 |
|---------------------------------|---------------------|----------------------|
|                                 | Gas (kWh)           | Gas (kWh)            |
| España                          | 150.221             | 124.515 <sup>1</sup> |
| Países Bajos + Bélgica + Italia | 52.603              | 241.584              |
| Alemania                        | 68.971 <sup>2</sup> | 259.725 <sup>3</sup> |
| Total                           | 271.795             | 625.824              |

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. Dicho consumo **ha experimentado un descenso relevante del 56,6%** en el año 2025, debido principalmente a la eliminación de uso de gas natural en las nuevas oficinas de la sociedad Troostwijk en Holanda.

## 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 2025 era reducir en un 25% con respecto al año anterior las emisiones de Alcance 1, generadas por combustión de calderas y por los vehículos de empresa que emplean combustibles fósiles tales como gasolina o diésel. Dicho objetivo se ha logrado parcialmente, al alcanzar una reducción del 16%; no obstante, la compañía sigue impulsando dicho objetivo.

<sup>1</sup> Dato ajustado con facturas de diciembre.

<sup>2</sup> Los consumos de gas del año 2025 proceden de facturas individualizadas y para los de 2024 se realizó una estimación en base al gasto total anual del edificio.

<sup>3</sup> Para los consumos de gas de 2024 se realizó una estimación en base al gasto total anual del edificio.

Por el momento, 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. Asimismo, la compañía belga **Troostwijk Roux** ya ha implementado actuaciones de contratación únicamente de vehículos híbridos para sus coches de empresa. Actualmente está previsto extender dicha política al resto de sociedades de Accumin.

Además, las oficinas de on-geo en Alemania y en España disponen de **puntos de recarga para vehículos eléctricos**, promoviendo así la movilidad sostenible entre los empleados. La empresa también fomenta el teletrabajo, lo que ha permitido reducir sustancialmente los desplazamientos.

Si comparamos la flota de vehículos de la compañía entre los años 2024 y 2025 se puede comprobar la evolución en la utilización de vehículos cada vez menos contaminantes:

| Vehículos empresa<br>(tipo de combustible) | 2025       |        | 2024       |       |
|--------------------------------------------|------------|--------|------------|-------|
|                                            | Ud         | %      | Ud         | %     |
| Gasolina                                   | 44         | 31,9%  | 55         | 39,9% |
| Diesel                                     | 14         | 10,14% | 18         | 13%   |
| Híbrido                                    | 28         | 20,3%  | 23         | 16,7% |
| Eléctrico                                  | 52         | 37,7%  | 42         | 30,4% |
| <b>Total</b>                               | <b>138</b> |        | <b>138</b> |       |

El consumo de combustible de estos vehículos de empresa durante el 2025 ha sido el siguiente:

| Consumo de combustible | 2025             |        | 2024             |        |
|------------------------|------------------|--------|------------------|--------|
|                        | Litros           | %      | Litros           | %      |
| Gasolina               | 76.597,51        | 90,53% | 58.419,43        | 89,77% |
| Diesel                 | 8.016,33         | 9,47%  | 6.658,54         | 10,23% |
| <b>Total</b>           | <b>84.613,85</b> |        | <b>65.077,96</b> |        |

Cabe señalar que el incremento del 30,02% del consumo de combustible se ha debido a un aumento de la actividad.

## 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 2025 y 2024, donde se puede apreciar un descenso del 7,66% a lo largo del último año.

| País                            | 2025                     | 2024                     |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                 | Agua (m³)                | Agua (m³)                |
| España                          | 2.259 <sup>1</sup>       | 2.124 <sup>1</sup>       |
| Portugal                        | 89                       | 27                       |
| Chile                           | 411 <sup>2</sup>         | 221                      |
| Argentina                       | ND                       | 18                       |
| México                          | 726 <sup>2</sup>         | 772 <sup>2</sup>         |
| Perú                            | 394                      | 343                      |
| Colombia                        | 62                       | 47                       |
| Ecuador                         | ND                       | ND                       |
| Costa Rica                      | 7                        | ND                       |
| Países Bajos + Bélgica + Italia | 63 <sup>2</sup>          | 566 <sup>2/3</sup>       |
| Alemania                        | 160                      | 460                      |
| Marruecos                       | 151                      | 104                      |
| <b>Total</b>                    | <b>4.324<sup>4</sup></b> | <b>4.683<sup>5</sup></b> |

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**:

<sup>1</sup> Dato estimado por extrapolación de valores.

<sup>2</sup> No incluye información de todas las compañías del país.

<sup>3</sup> No incluye Italia. Consumo de Bélgica corregido según facturas.

<sup>4</sup> Alcance: 73%, calculado sobre el total de la plantilla de Accumin en 2025.

<sup>5</sup> Alcance: 95%, calculado sobre el total de la plantilla de Accumin en 2024.

- + 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 2025 se comprueba que en torno a un 8% 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 12.805 hojas, que supondrían la emisión de 163 kg de CO<sub>2</sub> a la atmósfera y la tala de 1,54 árboles.

En **Ecuador**, continúa la reducción en el consumo de papel y tóner gracias a la entrega de informes en formato digital con firma electrónica, aceptado por 100% de clientes particulares y la mayor parte de entidades financieras (actualmente sólo 4 requieren informes impresos).

En **Tinsa México y ABC Appraisers** desde junio de 2025 se ha implementado la impresión a doble cara de las tasaciones, lo que supondrá una reducción en la compra de papel y tóner.

Además, se ha gestionado la destrucción de 5.710kg de papel de tasaciones obsoletas, guardadas hasta la fecha por normativa. Según certificado obtenido, la reutilización de dicho papel ha supuesto evitar la tala de 97 árboles.

En **Blackcore** se ha logrado una reducción del consumo total de agua por empleado; a pesar del incremento de la plantilla el consumo eléctrico se mantuvo sumamente estable demostrando una optimización significativa en la energía consumida por empleado; y en cuanto al consumo de papel, se han digitalizado los procesos y el uso de firmas electrónicas, lo que ha supuesto también eliminar la necesidad de enviar documentos por paquetería física, reduciendo la huella de carbono asociada a esa logística; se ha eliminado la compra y el uso de material plástico en la oficina, dotando a los colaboradores de termos y loza reutilizable; en colaboración con el proveedor de limpieza, todos los insumos utilizados en la oficina (químicos, papel y botellas) son 100% biodegradables; se ha implementado de manera interna la separación sistemática de residuos basura (cartón, vidrio y aluminio) para fomentar la cultura del reciclaje entre los empleados.

En **Troostwijk Group** (Países Bajos) en octubre de 2024 se traslada 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 contribuye a un menor 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 el grupo 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 años<sup>1</sup>.

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

| Sede central Madrid                            | Unidad          | 2025              | 2024               |
|------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------------------|
| <b>Generación de residuos - plástico</b>       | Kg <sup>2</sup> | 811               | 811                |
| <b>Generación de residuos - fracción resto</b> | Kg <sup>2</sup> | 2.448             | 2.840              |
| <b>Reciclaje papel y cartón</b>                | Kg              | 2.720             | 5.190              |
| <b>Reciclaje tóner</b>                         | Kg              | 12,4 <sup>4</sup> | 16,21 <sup>3</sup> |

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 <sup>5</sup>                             | Unidad | 2025 <sup>5</sup> | 2024 <sup>6</sup> |
|------------------------------------------------|--------|-------------------|-------------------|
| <b>Generación de residuos - plástico</b>       | Kg     | 2.396             | 2.357             |
| <b>Generación de residuos - fracción resto</b> | Kg     | 7.242             | 8.252             |

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

<sup>2</sup> Datos estimados en peso a partir de nº de bolsas recogidas.

<sup>3</sup> Ajuste con certificado emitido en 2025.

<sup>4</sup> Estimación anual según datos de meses previos

<sup>5</sup> Compañías incluidas (oficinas con más de 50 empleados): sede central de Madrid (incluye trabajadores de Tinsa Tasaciones Inmobiliarias, Accumin Intelligence, Accumin Home, Accumin Holdco y Agentia Rplus), on-geo, Persch, Tinsa Chile, Tinsa Colombia, Tinsa México, Sistemas Blackcore México y Troostwijk (Países Bajos). Representan el 68% del total de empleados en 2025

<sup>6</sup> 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 en 2024

| Grupo <sup>5</sup>       | Unidad | 2025 <sup>5</sup> | 2024 <sup>6</sup> |
|--------------------------|--------|-------------------|-------------------|
| Reciclaje papel y cartón | Kg     | 8.041             | 15.081            |
| Reciclaje tóner          | Kg     | 32,82             | 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.

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

|                  | Unidad   | 2025 | 2024 |
|------------------|----------|------|------|
| Consumo de tóner | Unidades | 14   | 11   |
| Consumo de papel | Kg       | 887  | 625  |

En cuanto al volumen de papel utilizado en los diferentes países del Grupo, a continuación, se muestran los datos del año 2025 y 2024:

| País                            | 2025                     | 2024                     |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                 | Papel (kg)               | Papel (kg)               |
| España                          | 925 <sup>2</sup>         | 757 <sup>2</sup>         |
| Portugal                        | ND                       | 21                       |
| Chile                           | ND                       | 365                      |
| Argentina                       | ND                       | 6                        |
| México                          | 1.565 <sup>2</sup>       | 1.311 <sup>2</sup>       |
| Perú                            | 148                      | 72                       |
| Colombia                        | 64                       | 163                      |
| Ecuador                         | 33                       | 120                      |
| Costa Rica                      | ND                       | ND                       |
| Países Bajos + Bélgica + Italia | 1.626 <sup>1</sup>       | 969 <sup>1</sup>         |
| Alemania                        | ND                       | 215 <sup>3</sup>         |
| Marruecos                       | 125                      | 60                       |
| <b>Total</b>                    | <b>4.486<sup>4</sup></b> | <b>4.059<sup>3</sup></b> |

ND: Dato no disponible

<sup>1</sup>. Solo Italia

<sup>2</sup> No incluye información de todas las compañías del país

<sup>3</sup> Alcance: 71%, calculado sobre el total de la plantilla del Grupo Accumin en 2024

<sup>4</sup> Alcance: 53%, calculado sobre el total de la plantilla del Grupo Accumin en 2025



Cabe señalar que en la sociedad Tinsa México se ha producido un incremento en el consumo de papel debido al aumento significativo de la actividad y el número de tasaciones en las que es obligatorio emitir la tasación en papel.

Como se puede observar, en 2025 se ha producido un incremento del consumo de papel del 10,52% con respecto al año anterior. No obstante, debe tenerse en cuenta que no se dispone de la información completa de todas las sociedades.

## 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, las compras de bienes y servicios y las debidas a la producción, transporte y distribución de combustible y electricidad.

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 realiza 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 de Accumin..

Teniendo en cuenta los alcances detallados, las emisiones del Grupo generadas en 2025 y 2024 son las siguientes:

| Emisiones CO <sub>2</sub> |                                                                     | Unidad              | 2025             | 2024 <sup>1</sup>   |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------|---------------------|
| <b>Alcance 1</b>          | Vehículos de empresa                                                | ton CO <sub>2</sub> | 289,38           | 295,55 <sup>1</sup> |
|                           | Consumo de gas                                                      | ton CO <sub>2</sub> | 49,01            | 114,59              |
| <b>Alcance 2</b>          | Consumo eléctrico                                                   | ton CO <sub>2</sub> | 121,57           | 232,75 <sup>1</sup> |
| <b>Alcance 3</b>          | Viajes corporativos: vuelos y vehículos de alquiler                 | ton CO <sub>2</sub> | 434,94           | 387,93              |
|                           | Consumo de agua                                                     | ton CO <sub>2</sub> | 1,97             | 2,11                |
|                           | Compra bienes y servicios                                           | ton CO <sub>2</sub> | 16.045,34        | 17.253 <sup>1</sup> |
|                           | Producción, transporte y distribución de combustible y electricidad | Ton CO <sub>2</sub> | 39,72            | 65,25 <sup>2</sup>  |
| <b>TOTAL</b>              |                                                                     |                     | <b>16.981,91</b> | <b>18.351,05</b>    |

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

|                                                         | Unidad                     | 2025  | 2024               |
|---------------------------------------------------------|----------------------------|-------|--------------------|
| <b>Huella CO<sub>2</sub></b> (inc. solo Alcances 1 y 2) | ton CO <sub>2</sub> /mill€ | 2,21  | 5,11 <sup>3</sup>  |
| <b>Huella CO<sub>2</sub></b> (inc. Alcances 1, 2 y 3)   | ton CO <sub>2</sub> /mill€ | 81,86 | 95,18 <sup>3</sup> |

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 17,5%** gracias a la eliminación del consumo de gas natural en Troostwijk Group (Países Bajos) al cambiarse a las nuevas oficinas, así como 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 2025 del 48%**, derivado principalmente de la contratación en ese año de **energía eléctrica procedente de fuentes renovables** en las oficinas de Tinsa Chile y en las nuevas oficinas de Troostwijk Group en funcionamiento desde octubre de 2024.

Adicionalmente, previo a 2025, ya se disponía de **contrato de energía renovable** en la sede central de Tinsa España, en Madrid, y en las Delegaciones de Barcelona, Valencia, Zaragoza y País Vasco, así como en las oficinas de on-geo (Alemania), Tinsa Costa Rica, Tinsa Colombia, UDA

<sup>1</sup> Ajustes con datos definitivos de 2024 de consumos o de factores de emisión.

<sup>2</sup> Categoría incluida en 2025, calculada con carácter retroactivo.

<sup>3</sup> Ajustes con datos definitivos de 2024 de emisiones

Analytics (España). Por otro lado, las oficinas de Persch Consult (Alemania) que disponían de energía verde no se encuentran en funcionamiento desde marzo de 2025.

Para el año 2026 se continuará con la evaluación de la posibilidad de cambio a energía verde en las compañías del Grupo que aún utilizan energía convencional.

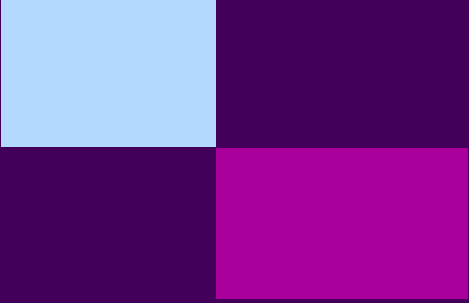
Por otro lado, debido a la actividad desarrollada en el Grupo, la contaminación lumínica y la acústica no son materiales para la compañía.

Accumin reafirma su compromiso con la lucha contra el cambio climático y con la reducción progresiva del impacto ambiental de sus operaciones, estableciendo como objetivo disminuir en un 50 % las emisiones de carbono correspondientes a los alcances 1 y 2 para el año 2030, tomando como año base el 2023. Para alcanzar esta meta, se impulsará principalmente la transición gradual de la flota corporativa hacia vehículos híbridos y eléctricos, así como el incremento progresivo del consumo de energía procedente de fuentes renovables en sus operaciones e instalaciones. Estas actuaciones permitirán avanzar hacia un modelo de negocio más eficiente, descarbonizado y alineado con los objetivos globales de sostenibilidad.

### 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** (Alemania), donde el personal ha vuelto a llevar a cabo actividades de reforestación de bosques regionales, contribuyendo activamente a mejorar la biodiversidad, captar CO<sub>2</sub> y proteger los ecosistemas locales. En total, gracias a la colaboración de los empleados de la compañía, se han plantado un total de 200 árboles en 2025 que, calculado para los próximos 100 años, compensarán un total de emisiones de 1.330.000 kg CO<sub>2</sub>.



# 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 Medio Ambiente**. En este sentido, uno de los objetivos prioritarios del Grupo, es la gestión del capital humano y el talento, impulsando la **mejora continua en los estándares éticos** que afectan a los empleados en el campo de la igualdad de oportunidades, en el desarrollo profesional y personal, en el impulso y la mejora de la capacidad de trabajo en equipo, en el clima laboral y en el grado de satisfacción, siendo una de sus finalidades el desarrollo de su sentido de pertenencia y la vivencia de los valores del Grupo: **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 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

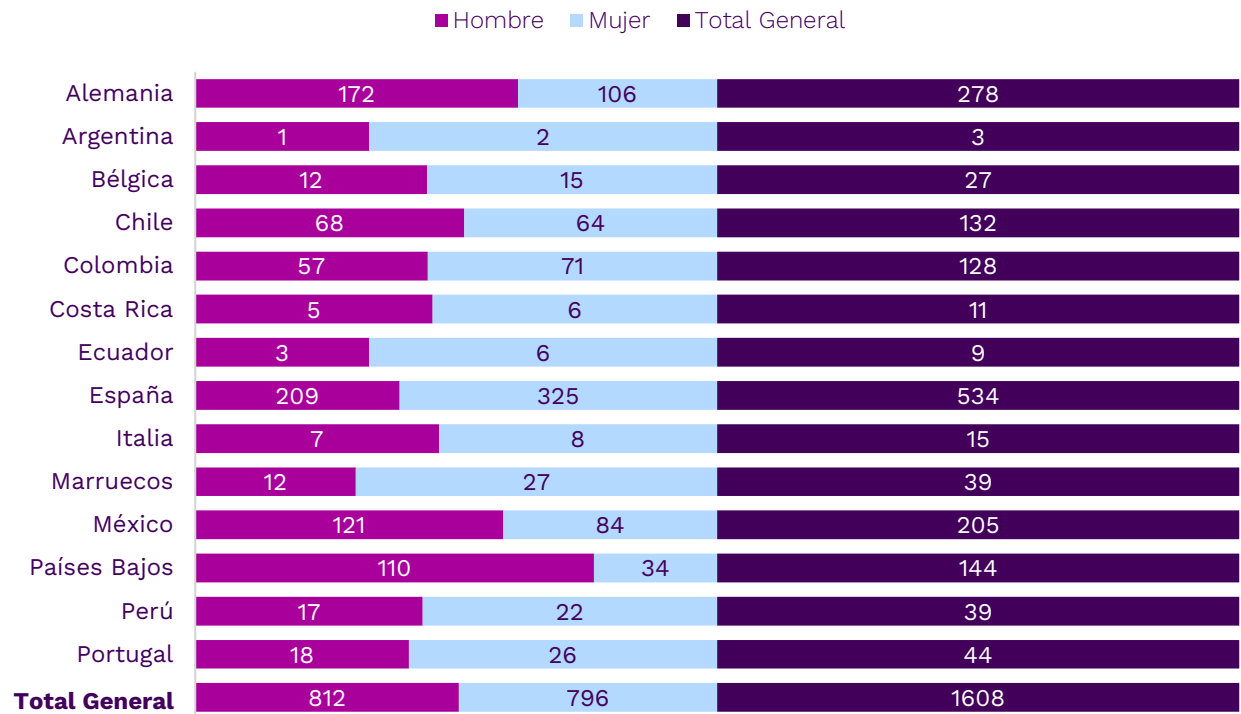
Al cierre del ejercicio 2025, la plantilla conjunta de Accumin ascendía a **1.608** personas trabajadoras, frente a **1.490 personas** que terminó en 2024. La plantilla media en el año 2025 ha sido de **1.549** personas.

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

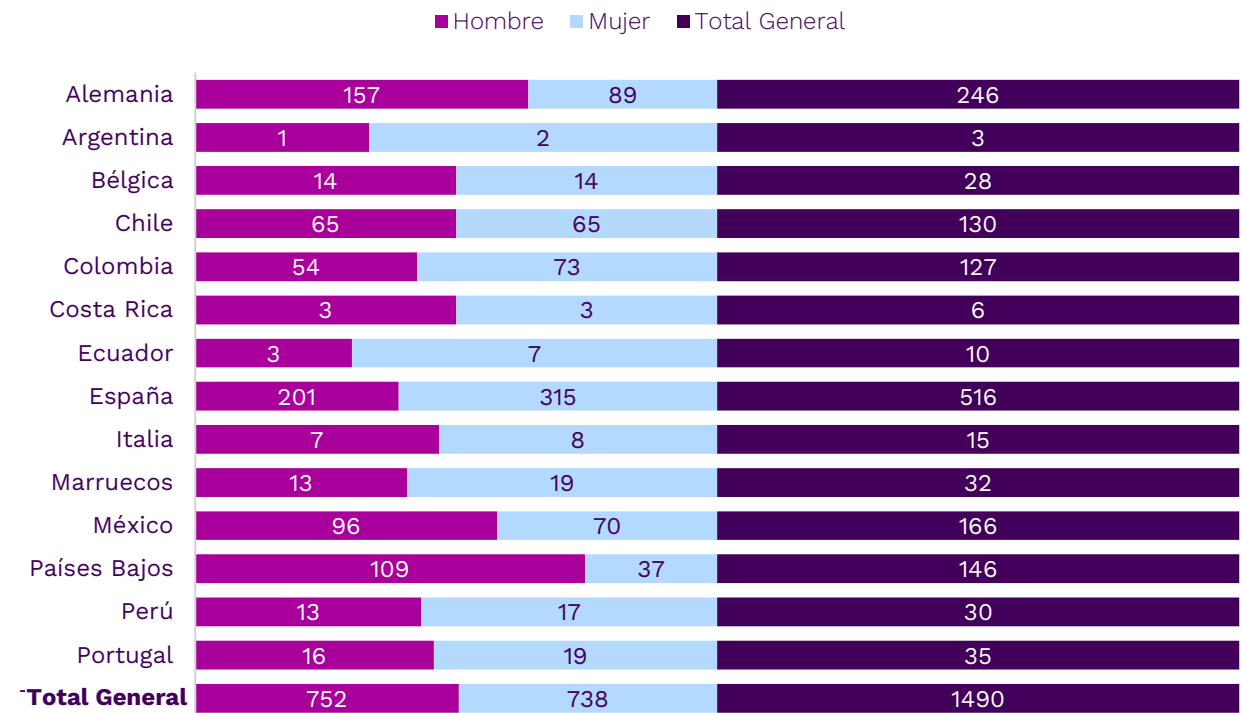
### Distribución por sexo

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 (2025)



Distribución por género (2024)



En 2024, la plantilla estaba compuesta por **1.490** personas, con una distribución de género prácticamente equilibrada: 752 hombres (50,5 %) y 738 mujeres (49,5 %), lo que refleja una situación de cercanía a la paridad. Durante 2025, la plantilla creció hasta alcanzar las **1.608** personas, lo que supone un incremento de 118 empleados/as. Este crecimiento se produjo manteniendo una distribución estable por género, con 812 hombres y 796 mujeres, sin desviaciones significativas respecto al ejercicio anterior.

La comparativa interanual evidencia que el crecimiento de la compañía se ha llevado a cabo respetando los principios de igualdad de oportunidades y diversidad de género, manteniendo una composición equilibrada de la plantilla. Estos datos refuerzan el compromiso de la organización con la equidad y con la integración efectiva de criterios de diversidad en la gestión del talento.

### Distribución por edad

En cuanto a las **edades** medias de la plantilla, el **23,57%** tiene más de 50 años (**22,89%** el ejercicio anterior). Además, un **21,39%** de la plantilla total del Grupo cuenta con menos de 30 años (**18,72%** 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.

| 2025         | Menos de 30 años | Entre 30 y 50 años | Más de 50 años | TOTAL        |
|--------------|------------------|--------------------|----------------|--------------|
| Argentina    | 0                | 2                  | 1              | <b>3</b>     |
| Bélgica      | 0                | 14                 | 13             | <b>27</b>    |
| Chile        | 26               | 92                 | 14             | <b>132</b>   |
| Colombia     | 70               | 57                 | 1              | <b>128</b>   |
| Costa Rica   | 2                | 9                  | 0              | <b>11</b>    |
| Ecuador      | 2                | 7                  | 0              | <b>9</b>     |
| España       | 43               | 276                | 215            | <b>534</b>   |
| Alemania     | 60               | 170                | 48             | <b>278</b>   |
| Italia       | 1                | 7                  | 7              | <b>15</b>    |
| Marruecos    | 21               | 16                 | 2              | <b>39</b>    |
| México       | 77               | 121                | 7              | <b>205</b>   |
| Peru         | 16               | 23                 | 0              | <b>39</b>    |
| Portugal     | 1                | 34                 | 9              | <b>44</b>    |
| Países Bajos | 25               | 57                 | 62             | <b>144</b>   |
| <b>Total</b> | <b>344</b>       | <b>885</b>         | <b>379</b>     | <b>1.608</b> |



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

### Distribución por clasificación profesional

Del total de la plantilla, un **15,11%** (incluyendo Management y Directores) se encuentran encuadrados en el Grupo de Directivos (**15,36%** en el ejercicio anterior), y de ellos, el **2,88%** conforman el Comité Ejecutivo o de Dirección (**4,8%** en el ejercicio anterior), como puede apreciarse en el siguiente cuadro:

| 2025       | Director | Management | Staff | TOTAL      |
|------------|----------|------------|-------|------------|
| Argentina  | 1        | 0          | 2     | <b>3</b>   |
| Bélgica    | 0        | 5          | 22    | <b>27</b>  |
| Chile      | 1        | 24         | 107   | <b>132</b> |
| Colombia   | 1        | 6          | 121   | <b>128</b> |
| Costa Rica | 1        | 2          | 8     | <b>11</b>  |
| Ecuador    | 0        | 0          | 9     | <b>9</b>   |
| España     | 10       | 82         | 442   | <b>534</b> |
| Alemania   | 2        | 45         | 231   | <b>278</b> |
| Italia     | 1        | 2          | 12    | <b>15</b>  |
| Marruecos  | 1        | 4          | 34    | <b>39</b>  |

#### Accumin

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

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

| 2025         | Director  | Management | Staff        | TOTAL        |
|--------------|-----------|------------|--------------|--------------|
| México       | 2         | 31         | 172          | <b>205</b>   |
| Peru         | 1         | 2          | 36           | <b>39</b>    |
| Portugal     | 0         | 7          | 37           | <b>44</b>    |
| Países Bajos | 1         | 11         | 132          | <b>144</b>   |
| <b>Total</b> | <b>22</b> | <b>221</b> | <b>1.365</b> | <b>1.608</b> |

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

En 2025, la plantilla del grupo aumentó de 1.490 a 1.608 personas (+118; +7,92%). El crecimiento se concentra principalmente en la categoría Staff (+104) y, en menor medida, en Management (+17), manteniéndose una estructura global estable, con una ligera reducción del número de posiciones Director (-3).

A nivel geográfico, el incremento se explica principalmente por México (+39), Alemania (+32) y España (+18). En paralelo, se observa estabilidad en varios países (por ejemplo, Argentina e Italia sin variación), y las reducciones detectadas son puntuales y de baja magnitud (Países Bajos -2, Bélgica -1 y Ecuador -1).

Asimismo, en 2025 se ha iniciado desde España, con vocación de extensión progresiva a otros países del grupo, un proceso de valoración de puestos, cuyo objetivo es asegurar que los diferentes roles estén correctamente alineados con la realidad organizativa, los niveles salariales de mercado, criterios de equidad interna y las exigencias derivadas de la directiva europea en materia de transparencia retributiva. Este proceso podría dar lugar a ajustes y variaciones en la

estructura y clasificación de puestos en ejercicios futuros, como parte del compromiso del grupo con una gestión retributiva más justa, coherente y alineada con el marco normativo europeo.

**Distribución por tipo de contrato**

El **96,89%** de los contratos tienen carácter indefinido, frente al **3,11 %** que presenta una temporalidad la cual, en muchos caso, llega a transformarse posteriormente en un contrato indefinido, a diferencia del año 2024 con un **95,57%** y un **4,43 %** respectivamente.

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.

| 2025         | Contratos Indefinidos | Hombres | Mujeres | Contratos temporales | Hombres | Mujeres | TOTAL |
|--------------|-----------------------|---------|---------|----------------------|---------|---------|-------|
| Argentina    | 3                     | 1       | 2       | 0                    | 0       | 0       | 3     |
| Belgium      | 27                    | 12      | 15      | 0                    | 0       | 0       | 27    |
| Chile        | 122                   | 62      | 60      | 10                   | 6       | 4       | 132   |
| Colombia     | 128                   | 57      | 71      | 0                    | 0       | 0       | 128   |
| Costa Rica   | 11                    | 5       | 6       | 0                    | 0       | 0       | 11    |
| Ecuador      | 9                     | 3       | 6       | 0                    | 0       | 0       | 9     |
| España       | 532                   | 209     | 323     | 2                    | 0       | 2       | 534   |
| Alemania     | 276                   | 171     | 105     | 2                    | 1       | 1       | 278   |
| Italia       | 15                    | 7       | 8       | 0                    | 0       | 0       | 15    |
| Marrueco     | 39                    | 12      | 27      | 0                    | 0       | 0       | 39    |
| México       | 196                   | 115     | 81      | 9                    | 6       | 3       | 205   |
| Peru         | 39                    | 17      | 22      | 0                    | 0       | 0       | 39    |
| Portugal     | 40                    | 17      | 23      | 4                    | 1       | 3       | 44    |
| Países Bajos | 121                   | 92      | 29      | 23                   | 18      | 5       | 144   |
| Total        | 1.558                 | 780     | 778     | 50                   | 32      | 18      | 1.608 |

| 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          |
| Países Bajos | 112                   | 85         | 27         | 34                   | 24        | 10        | 146          |
| Italia       | 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           |
| <b>Total</b> | <b>1.424</b>          | <b>707</b> | <b>717</b> | <b>66</b>            | <b>45</b> | <b>21</b> | <b>1.490</b> |

## Tipo de jornada

Al cierre del ejercicio 2025, existe un **0,44 %** de jornadas parciales, respecto al **6,24 %** 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:

| 2025       | Contratos Jornada Parcial | Hombres | Mujeres | Contratos Jornada Completa | Hombres | Mujeres | TOTAL |
|------------|---------------------------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|-------|
| Argentina  | 0                         | 0       | 0       | 3                          | 1       | 2       | 3     |
| Belgica    | 0                         | 0       | 0       | 27                         | 12      | 15      | 27    |
| Chile      | 1                         | 1       | 0       | 131                        | 67      | 64      | 132   |
| Colombia   | 0                         | 0       | 0       | 128                        | 57      | 71      | 128   |
| Costa Rica | 0                         | 0       | 0       | 11                         | 5       | 6       | 11    |
| Ecuador    | 1                         | 0       | 1       | 8                          | 3       | 5       | 9     |
| España     | 4                         | 0       | 4       | 530                        | 209     | 321     | 534   |
| Alemania   | 0                         | 0       | 0       | 278                        | 172     | 106     | 278   |
| Italia     | 0                         | 0       | 0       | 15                         | 7       | 8       | 15    |

| 2025         | Contratos Jornada Parcial | Hombres | Mujeres | Contratos Jornada Completa | Hombres | Mujeres | TOTAL |
|--------------|---------------------------|---------|---------|----------------------------|---------|---------|-------|
| Marruecos    | 0                         | 0       | 0       | 39                         | 12      | 27      | 39    |
| México       | 0                         | 0       | 0       | 205                        | 121     | 84      | 205   |
| Peru         | 0                         | 0       | 0       | 39                         | 17      | 22      | 39    |
| Portugal     | 0                         | 0       | 0       | 44                         | 18      | 26      | 44    |
| Países Bajos | 1                         | 1       | 0       | 143                        | 109     | 34      | 144   |
| Total        | 7                         | 2       | 5       | 1.601                      | 810     | 791     | 1.608 |

| 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 |

### Plantilla media

En 2025 ha habido una plantilla media de **1.549<sup>1</sup>** (**1.452<sup>2</sup>** en 2024). 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:

<sup>1</sup> La plantilla media ha sido calculada con la media de la plantilla a cierre de los ejercicios 2024 y 2025

<sup>2</sup> La plantilla media ha sido calculada con la media de la plantilla a cierre de los ejercicios 2023 y 2024

#### Accumin

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

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

## 2025

| Sexo         | Contrato Indefinido | Contrato temporal | TOTAL        |
|--------------|---------------------|-------------------|--------------|
| Hombre       | 743                 | 38                | 781          |
| Mujer        | 748                 | 20                | 768          |
| <b>Total</b> | <b>1.491</b>        | <b>58</b>         | <b>1.549</b> |

| Edad               | Contrato Indefinido | Contrato temporal | TOTAL        |
|--------------------|---------------------|-------------------|--------------|
| Menos de 30 años   | 285                 | 26                | 312          |
| Entre 30 y 50 años | 854                 | 24                | 878          |
| Más de 50 años     | 352                 | 8                 | 360          |
| <b>Total</b>       | <b>1.491</b>        | <b>58</b>         | <b>1.549</b> |

| Categoría Profesional | Contrato Indefinido | Contrato temporal | TOTAL        |
|-----------------------|---------------------|-------------------|--------------|
| Director              | 25                  | 0                 | 25           |
| Management            | 211                 | 0                 | 211          |
| Staff                 | 1.255               | 58                | 1.313        |
| <b>Total</b>          | <b>1.491</b>        | <b>58</b>         | <b>1.549</b> |

| Sexo         | Completa     | Parcial   | TOTAL        |
|--------------|--------------|-----------|--------------|
| Hombre       | 772          | 10        | 782          |
| Mujer        | 727          | 40        | 767          |
| <b>Total</b> | <b>1.499</b> | <b>50</b> | <b>1.549</b> |

| Edad               | Completa     | Parcial   | TOTAL        |
|--------------------|--------------|-----------|--------------|
| Entre 30 y 50 años | 845          | 31        | 876          |
| Más de 50 años     | 346          | 15        | 361          |
| Menos de 30 años   | 308          | 4         | 312          |
| <b>Total</b>       | <b>1.499</b> | <b>50</b> | <b>1.549</b> |

| Categoría profesional | Completa     | Parcial   | TOTAL        |
|-----------------------|--------------|-----------|--------------|
| Director              | 25           | 0         | 25           |
| Management            | 208          | 3         | 211          |
| Staff                 | 1.266        | 47        | 1.313        |
| <b>Total</b>          | <b>1.499</b> | <b>50</b> | <b>1.549</b> |

### Accumin

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

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

## 2024

| Sexo         | Contrato indefinido | Contrato temporal | TOTAL        |
|--------------|---------------------|-------------------|--------------|
| Hombre       | 703                 | 41                | 744          |
| Mujer        | 684                 | 24                | 708          |
| <b>Total</b> | <b>1.387</b>        | <b>65</b>         | <b>1.452</b> |

| 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          |
| <b>Total</b>       | <b>1.387</b>        | <b>65</b>         | <b>1.452</b> |

| Categoría Profesional | Contrato indefinido | Contrato temporal | TOTAL        |
|-----------------------|---------------------|-------------------|--------------|
| Director              | 40                  | -                 | 40           |
| Management            | 163                 | -                 | 163          |
| Staff                 | 1.184               | 65                | 1.249        |
| <b>Total</b>          | <b>1.387</b>        | <b>65</b>         | <b>1.452</b> |

| Sexo         | Completa     | Parcial    | TOTAL        |
|--------------|--------------|------------|--------------|
| Hombre       | 709          | 35         | 744          |
| Mujer        | 622          | 86         | 708          |
| <b>Total</b> | <b>1.331</b> | <b>121</b> | <b>1.452</b> |

| 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          |
| <b>Total</b>       | <b>1.331</b> | <b>121</b> | <b>1.452</b> |

| Categoría Profesional | Completa     | Parcial    | TOTAL        |
|-----------------------|--------------|------------|--------------|
| Director              | 40           | -          | 40           |
| Management            | 156          | 7          | 163          |
| Staff                 | 1.135        | 114        | 1.249        |
| <b>Total</b>          | <b>1.331</b> | <b>121</b> | <b>1.452</b> |

### Accumin

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

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

## 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 empresarial, **41** en total en el grupo en 2025 con el siguiente desglose por género, edad y categoría profesional:

| Sexo         | 2025      | 2024      |
|--------------|-----------|-----------|
| Hombre       | 21        | 19        |
| Mujer        | 20        | 18        |
| <b>Total</b> | <b>41</b> | <b>37</b> |

| Edad               | 2025      | 2024      |
|--------------------|-----------|-----------|
| Entre 30 y 50 años | 22        | 23        |
| Más de 50 años     | 5         | 9         |
| Menos de 30 años   | 14        | 5         |
| <b>Total</b>       | <b>41</b> | <b>37</b> |

| Categoría Profesional | 2025      | 2024      |
|-----------------------|-----------|-----------|
| Director              | 4         | 3         |
| Management            | 2         | 2         |
| Staff                 | 35        | 29        |
| <b>Total</b>          | <b>41</b> | <b>37</b> |

El porcentaje de personal que se ha desvinculado de Accumin por iniciativa empresarial<sup>1</sup> es de un **2,55%**, siendo **1,31%** hombres y otro **1,24%** mujeres.

Durante el ejercicio 2025, el grupo ha continuado avanzando en la consolidación de su estabilidad económica y organizativa, en un contexto marcado por la progresiva normalización del sector y una mayor previsibilidad en los principales indicadores del mercado inmobiliario. La evolución favorable de la actividad, junto con una gestión eficiente de los recursos y una planificación responsable, ha permitido mantener el equilibrio del empleo en el conjunto del grupo.

En este marco, se han producido 41 desvinculaciones, una cifra que, en términos relativos, continúa siendo reducida respecto al tamaño total de la plantilla. Estas salidas responden a ajustes puntuales y a una adecuación ordenada de la estructura organizativa a las necesidades del negocio, realizándose siempre conforme a la normativa laboral vigente y bajo criterios de

<sup>1</sup> Dichas desvinculaciones se refieren a despidos.



responsabilidad social. La compañía mantiene su compromiso con la estabilidad del empleo, la gestión responsable del talento y la creación de un entorno laboral sostenible, sentando así las bases para un crecimiento equilibrado a largo plazo.

## Remuneraciones medias

| 2025                 | Hombre             | Mujer              | Total general       |
|----------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| <b>Director</b>      | <b>€132.545,89</b> | <b>€ 68.800,00</b> | <b>€ 127.233,73</b> |
| Entre 30 y 50        | € 142.901          | € 68.800,00        | € 133,638,40        |
| Mayor de 50          | € 114.424          |                    | € 114,424,40        |
| <b>Manager</b>       | <b>€ 71.224,18</b> | <b>€ 52.430,47</b> | <b>€ 62.975,35</b>  |
| Entre 30 y 50        | € 65.269,04        | € 48.177,55        | € 57.685,40         |
| Mayor de 50          | € 90.621,50        | € 62.691,01        | € 77.557,24         |
| Menor de 30          | € 51.241,28        | € 39.819,94        | € 49.813,61         |
| <b>Staff</b>         | <b>€ 37.096,11</b> | <b>€ 25.334,97</b> | <b>€ 31.090,60</b>  |
| Entre 30 y 50        | € 36.566,32        | € 25.143,60        | € 30.783,67         |
| Mayor de 50          | € 58.837,22        | € 33.485,56        | € 44.679,80         |
| Menor de 30          | € 21.367,76        | € 17.009,65        | € 19.292,47         |
| <b>Total general</b> | <b>€ 43.673,73</b> | <b>€ 28.695,64</b> | <b>€ 36.222,17</b>  |

La alta dirección no está incluida en el cálculo

| 2024            | Hombre             | Mujer               | Total general      |
|-----------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| <b>Director</b> | <b>€ 90.222,87</b> | <b>€ 77.490,04</b>  | <b>€ 88.100,73</b> |
| Entre 30 y 50   | € 99.747           | € 77.490,04         | € 94.610,88        |
| Más de 50       | € 71.174           |                     | € 71.174,34        |
| <b>Manager</b>  | <b>€ 63.837,02</b> | <b>€ 52.416,01</b>  | <b>€ 58.688,69</b> |
| Entre 30 y 50   | € 60.173,06        | € 51.092,41         | € 56.100,12        |
| Más de 50       | € 80.452,28        | € 57.060,05         | € 68.994,69        |
| Menos de 30     | € 40.406,24        | € 37.057,32         | € 39.569,01        |
| <b>Staff</b>    | <b>€ 39.436,28</b> | <b>€ 27.237,89</b>  | <b>€ 33.268,11</b> |
| Entre 30 y 50   | € 39,758,99        | € 27.217,56         | € 33,442,90        |
| Más de 50       | € 53.377,98        | € 33.289,60         | € 42.082,73        |
| Menos de 30     | € 26.932,73        | € 19.328,78         | € 23.502,38        |
| <b>TOTAL</b>    | <b>€ 44.004,19</b> | <b>€ 30.507, 80</b> | <b>€ 37.335,17</b> |

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

## Accumin

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

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

Al cierre del ejercicio, se incluyen en la categoría de Alta Dirección **10** personas (1 mujer y 9 hombres). Los hombres han percibido en el año 2025 una remuneración media de **335.756 euros** (**316.442** en el año 2024) y por razones de confidencialidad no se reporta la remuneración de la única mujer. La nota 21 de las cuentas anuales consolidadas hace referencia a la remuneración de los altos directivos y de los miembros del Consejo de Administración. El cargo de administrador no es remunerado según los estatutos de la sociedad matriz; por lo tanto, los administradores de la sociedad matriz no han percibido remuneración alguna por dicho cargo, ni se les han concedido anticipos o préstamos.

### Brecha salarial

La metodología del cálculo de la brecha salarial se ha ajustado en el ejercicio 2025, permitiendo una comparación más alineada a los roles y niveles organizativos comparables. Este nuevo enfoque se ha alineado con la Directiva Europea de Transparencia Salarial (aún pendiente de transposición en España).

La brecha salarial ajustada se calcula como la diferencia relativa entre la retribución media de hombres y mujeres dentro de grupos comparables, definida como:

$$\text{Brecha (\%)} = (\text{Media salarial hombres} - \text{Media salarial mujeres}) / \text{Media salarial hombres} \times 100$$

Donde la media salarial se obtiene como el cociente entre la suma de las retribuciones individuales y el número de personas en cada grupo.

## BRECHA SALARIAL AJUSTADA

| País      | Tipo      | Subgrupo      | 2025          | 2024          |
|-----------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| Argentina | Categoría | Director      | No comparable | No comparable |
|           |           | Management    | No comparable | No comparable |
|           |           | Staff         | No comparable | No comparable |
|           | Edad      | Mayor de 50   | No comparable | No comparable |
|           |           | Menor de 30   | No comparable | No comparable |
|           |           | Entre 30 y 50 | No comparable | No comparable |
|           | TOTAL     |               | No comparable | No comparable |

| País    | Tipo      | Subgrupo      | 2025          | 2024          |
|---------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| Bélgica | Categoría | Director      | No comparable | No comparable |
|         |           | Management    | 25,64%        | 24,03%        |
|         |           | Staff         | 25,49%        | -2,33%        |
|         | Edad      | Mayor de 50   | 21,61%        | 17,94%        |
|         |           | Menor de 30   | No comparable | No comparable |
|         |           | Entre 30 y 50 | 18,62%        | -27,16%       |
|         | TOTAL     |               | 25.53%        | 1.39%         |

| País  | Tipo      | Subgrupo      | 2025          | 2024          |
|-------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| Chile | Categoría | Director      | No comparable | No comparable |
|       |           | Management    | 23,56%        | -7,82%        |
|       |           | Staff         | 22,19%        | 19,73%        |
|       | Edad      | Mayor de 50   | 37,42%        | 43,23%        |
|       |           | Menor de 30   | 17,95%        | 12,67%        |
|       |           | Entre 30 y 50 | 30,31%        | 28,64%        |
|       | TOTAL     |               | 22.83%        | 16.32%        |

| País     | Tipo      | Subgrupo      | 2025          | 2024          |
|----------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| Colombia | Categoría | Director      | No comparable | No comparable |
|          |           | Management    | -11,09%       | 3,22%         |
|          |           | Staff         | -4,89%        | 2,77%         |
|          | Edad      | Mayor de 50   | No comparable | -20,07%       |
|          |           | Menor de 30   | 2,69%         | 12,36%        |
|          |           | Entre 30 y 50 | 22,52%        | 26,45%        |
|          | TOTAL     |               | -6.65%        | 2.87%         |

| País       | Tipo      | Subgrupo      | 2025          | 2024          |
|------------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| Costa Rica | Categoría | Director      | No comparable | No comparable |
|            |           | Management    | 16,67%        | No comparable |
|            |           | Staff         | -48,35%       | 47,63%        |
|            | Edad      | Mayor de 50   | No comparable | No comparable |
|            |           | Menor de 30   | 0,00%         | No comparable |
|            |           | Entre 30 y 50 | -81,64%       | 34,01%        |
|            | TOTAL     |               | -23.46%       | 47.63%        |

| País    | Tipo         | Subgrupo      | 2025          | 2024           |
|---------|--------------|---------------|---------------|----------------|
| Ecuador | Categoría    | Director      | No comparable | No comparable  |
|         |              | Management    | No comparable | No comparable  |
|         |              | Staff         | 1,59%         | -12,33%        |
|         | Edad         | Mayor de 50   | No comparable | No comparable  |
|         |              | Menor de 30   | No comparable | No comparable  |
|         |              | Entre 30 y 50 | -33,35%       | -133,20%       |
|         | <b>TOTAL</b> |               | <b>1,59%</b>  | <b>-12,33%</b> |

| País   | Tipo         | Subgrupo      | 2025          | 2024          |
|--------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| España | Categoría    | Director      | No comparable | No comparable |
|        |              | Management    | 30,86%        | 30,09%        |
|        |              | Staff         | 26,09%        | 30,09%        |
|        | Edad         | Mayor de 50   | 34,54%        | 37,19%        |
|        |              | Menor de 30   | 18,32%        | 10,69%        |
|        |              | Entre 30 y 50 | 42,27%        | 42,53%        |
|        | <b>TOTAL</b> |               | <b>27,54%</b> | <b>30,09%</b> |

| País     | Tipo         | Subgrupo      | 2025          | 2024          |
|----------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Alemania | Categoría    | Director      | No comparable | No comparable |
|          |              | Management    | 24,82%        | 20,73%        |
|          |              | Staff         | 10,62%        | 20,76%        |
|          | Edad         | Mayor de 50   | 45,40%        | 40,93%        |
|          |              | Menor de 30   | -14,21%       | 10,93%        |
|          |              | Entre 30 y 50 | 14,86%        | 21,48%        |
|          | <b>TOTAL</b> |               | <b>14,43%</b> | <b>20,75%</b> |

| País   | Tipo         | Subgrupo      | 2025          | 2024          |
|--------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Italia | Categoría    | Director      | No comparable | No comparable |
|        |              | Management    | 25,99%        | 36,42%        |
|        |              | Staff         | 22,44%        | 28,20%        |
|        | Edad         | Mayor de 50   | 44,34%        | 43,23%        |
|        |              | Menor de 30   | No comparable | No comparable |
|        |              | Entre 30 y 50 | 26,86%        | 40,57%        |
|        | <b>TOTAL</b> |               | <b>23,43%</b> | <b>30,77%</b> |

| País      | Tipo         | Subgrupo      | 2025           | 2024           |
|-----------|--------------|---------------|----------------|----------------|
| Marruecos | Categoría    | Director      | No comparable  | -42,06%        |
|           |              | Management    | -96,29%        | -73,68%        |
|           |              | Staff         | -12,08%        | -115,45%       |
|           | Edad         | Mayor de 50   | No comparable  | No comparable  |
|           |              | Menor de 30   | 5,71%          | -69,78%        |
|           |              | Entre 30 y 50 | 51,35%         | -104,95%       |
|           | <b>TOTAL</b> |               | <b>-26,77%</b> | <b>-89,82%</b> |

#### Accumin

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

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

| País   | Tipo         | Subgrupo      | 2025          | 2024           |
|--------|--------------|---------------|---------------|----------------|
| México | Categoría    | Director      | No comparable | No comparable  |
|        |              | Management    | 9,24%         | -18,95%        |
|        |              | Staff         | 16,23%        | -13,74%        |
|        | Edad         | Mayor de 50   | 3,51%         | -418,45%       |
|        |              | Menor de 30   | 18,90%        | -20,51%        |
|        |              | Entre 30 y 50 | 32,34%        | 6,27%          |
|        | <b>TOTAL</b> |               | <b>13,21%</b> | <b>-15,67%</b> |

| País | Tipo         | Subgrupo      | 2025           | 2024          |
|------|--------------|---------------|----------------|---------------|
| Perú | Categoría    | Director      | No comparable  | No comparable |
|      |              | Management    | -38,28%        | 10,93%        |
|      |              | Staff         | -19,53%        | -2,90%        |
|      | Edad         | Mayor de 50   | No comparable  | No comparable |
|      |              | Menor de 30   | -64,78%        | 24,58%        |
|      |              | Entre 30 y 50 | 15,65%         | -15,20%       |
|      | <b>TOTAL</b> |               | <b>-26,36%</b> | <b>0,85%</b>  |

| País     | Tipo         | Subgrupo      | 2025          | 2024          |
|----------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Portugal | Categoría    | Director      | No comparable | No comparable |
|          |              | Management    | 38,31%        | -49,34%       |
|          |              | Staff         | -1,97%        | 10,01%        |
|          | Edad         | Mayor de 50   | 55,64%        | 18,37%        |
|          |              | Menor de 30   | No comparable | No comparable |
|          |              | Entre 30 y 50 | 15,42%        | -8,52%        |
|          | <b>TOTAL</b> |               | <b>10,26%</b> | <b>1,30%</b>  |

| País         | Tipo         | Subgrupo      | 2025          | 2024          |
|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Países Bajos | Categoría    | Director      | No comparable | No comparable |
|              |              | Management    | 6,14%         | 30,05%        |
|              |              | Staff         | 36,92%        | 26,60%        |
|              | Edad         | Mayor de 50   | 44,94%        | 35,12%        |
|              |              | Menor de 30   | 20,62%        | -4,63%        |
|              |              | Entre 30 y 50 | 25,44%        | 28,32%        |
|              | <b>TOTAL</b> |               | <b>33,06%</b> | <b>26,98%</b> |

|                                            | 2025          | 2024          |
|--------------------------------------------|---------------|---------------|
| <b>Remuneracion media hombres ajustada</b> | <b>39.521</b> | <b>40.923</b> |
| <b>Remuneracion media mujeres ajustada</b> | <b>30.507</b> | <b>32.213</b> |
| <b>Diferencia</b>                          | <b>9.014</b>  | <b>8.710</b>  |
| <b>Brecha Global ajustada:</b>             | <b>22,81%</b> | <b>21,28%</b> |

Bajo esta metodología, la brecha salarial de género ajustada global se sitúa en el **22,81 %** en el año 2025, frente al **21,28 %** en 2024, lo que representa un incremento de aproximadamente 1,5 puntos porcentuales. Esta evolución refleja una variación moderada a nivel global, influida por una combinación de factores estructurales y geográficos.

Un análisis más detallado pone de manifiesto que:

- + La evolución de la brecha no es homogénea entre geografías, observándose incrementos en países como Bélgica (de **1%** a **25,53%**), Chile (de **16%** a **22,83%**) y México (de **-16%** a **13,21%**), parcialmente compensados por mejoras en Alemania (de **21%** a **14,43%**), Perú (de **1%** a **-26,36%**) y Colombia (de **3%** a **-6,65%**).
- + Otros países presentan variaciones relevantes que afectan al agregado global, como Italia (de **31%** a **23,43%**), Portugal (de **1%** a **10,26%**) o Países Bajos (de **27%** a **33,06%**), evidenciando el impacto de la composición local de la plantilla en el resultado final.

## 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 que fue renovado tras las elecciones sindicales celebradas en 2025 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.

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 **696** personas trabajadoras que están cubiertas por Convenio Colectivo, las cuales se encuentran en España, Italia, México y Argentina, lo que representa un **43,3%** del total frente a las **611** personas cubiertas por Convenio Colectivo en 2024, lo que representaba un **41%** del total.

## 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 cuenta con 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 Tinsa 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, 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 del inventario y evaluación de riesgos, 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 2025 se han registrado un total de **3** accidentes laborales, todos ocurrieron en España, y fueron con baja médica (696 horas en total, equivalente a 87 días en España) y a mujeres. Los 3 fueron en la oficina, y considerados de carácter leve. En este sentido, tanto el

índice de frecuencia<sup>1</sup> ( $[\text{n}^\circ \text{ accidentes} / \text{n}^\circ \text{ horas trabajadas}] * 1.000.000$ ) ha sido de **0,96** como el índice de gravedad<sup>1</sup> ( $[\text{n}^\circ \text{ días de ausencia por accidentes} / \text{n}^\circ \text{ horas trabajadas}] * 1.000$ ) es de **0,03**. En cuanto a mujeres, el índice de frecuencia ha sido de **1,95**, el índice de gravedad es de **0,06**. En lo que respecta a los hombres, el índice de frecuencia ha sido **0,00** y el índice de gravedad de **0,00**.

Durante el ejercicio 2024 se registraron 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 frecuencia ( $[\text{n}^\circ \text{ accidentes} / \text{n}^\circ \text{ horas trabajadas}] * 1.000.000$ ) fue de **0,34** como el índice de gravedad ( $[\text{n}^\circ \text{ días de ausencia por accidentes} / \text{n}^\circ \text{ horas trabajadas}] * 1.000$ ) de **0**. En cuanto a mujeres, el índice de frecuencia fue de **0,69** el índice de gravedad de **0**. En lo que respecta a los hombres, el índice de frecuencia fue **0** y el índice de gravedad de **0**.

Comparando los resultados de 2024 y 2025, los indicadores de siniestralidad se mantienen en niveles reducidos, reflejo del bajo impacto de los incidentes. Estos resultados ponen de manifiesto la eficacia de las medidas preventivas implantadas y el compromiso continuo de la compañía con la seguridad y salud laboral, así como con la mejora constante del entorno de trabajo.

Ni en 2024 ni en 2025, se han registrado enfermedades profesionales.

El año 2025 la plantilla se ha ausentado durante un total de **116.983 horas** debido a bajas médicas, así como accidentes laborales a diferencia del año 2024 que se registraron **97.692 horas**. En cuanto a horas por permisos maternales y paternales, en total en el grupo se han registrado **27.012** horas, a diferencia de lo registrado en 2024 de **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 el grupo 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:

---

<sup>1</sup> 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.



## 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.

Tras los primeros resultados del ejercicio 360 arrancó la formación del programa de Leadership, centrada en reforzar la innovación dentro de la compañía. Para ello realizamos una acción dirigida a todo el management de la compañía contando con la metodología y certificación internacional de Blanchard. Esta formación ha permitido homogeneizar conceptos y metodologías de innovación que no se habían puesto en común en 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 qué 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.

En este año, adicionalmente se han realizado campañas en la Intranet corporativa para reforzar la formación en valores y gamificar la misma, accediendo a más usuarios en la compañía y contribuyendo a extender en todas las empresas del Grupo la presencia de nuestra Cultura Corporativa.

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.

En las empresas del grupo se realizan recogidas de necesidades formativas a través de los managers para poder realizar un calendario para cubrir las necesidades de formación técnica de los equipos. Bien para actualizar los perfiles de compañía o hacer reskilling de algunos perfiles, como para ampliar los conocimientos y capacidades competitivas de los equipos y por ende de la propia compañía.

#### ✦ **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 extrae el detalle de la cantidad total de **horas de formación** por categorías profesionales:

| 2025         | Total horas de formación | Director | Management | Staff |
|--------------|--------------------------|----------|------------|-------|
| Alemania     | <b>572</b>               | 4        | 74         | 493   |
| Bélgica      | <b>21</b>                | 1        | 1          | 19    |
| Chile        | <b>228</b>               | 15       | 100        | 113   |
| Colombia     | <b>68</b>                | 6        | 45         | 17    |
| Costa Rica   | <b>62</b>                | 6        | 0          | 56    |
| Ecuador      | <b>232</b>               | 35       | 38         | 159   |
| España       | <b>9.125</b>             | 195      | 1.599      | 7.331 |
| Italia       | <b>132</b>               | 17       | 9          | 106   |
| Países Bajos | <b>510</b>               | 8        | 36         | 466   |

| 2025         | Total horas de formación | Director   | Management   | Staff        |
|--------------|--------------------------|------------|--------------|--------------|
| Marruecos    | <b>94</b>                | 8          | 43           | 43           |
| México       | <b>787</b>               | 57         | 362          | 369          |
| Perú         | <b>299</b>               | 7          | 40           | 252          |
| Portugal     | <b>98</b>                | 6          | 24           | 68           |
| <b>Total</b> | <b>12.229</b>            | <b>365</b> | <b>2.371</b> | <b>9.493</b> |

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

En el análisis comparativo entre los años 2024 y 2025 se observa de inicio un incremento en horas de formación de todos los perfiles de la compañía, un **37%** de incremento en las horas a nivel global (**+38%** en perfil directivo, +67% en Management, y **+32%** en perfiles staff).

Estos incrementos se dan al haber lanzado los programas de formación de Management que impactan fundamentalmente en directivos y Management. Que estaban muy por debajo en años anteriores. Mientras que, en el perfil de Staff, ya se venían desarrollando formaciones técnicas habitualmente y ya en 2024 estaban presentes los planes de formación sobre los valores de compañía.

A lo largo de 2025 hemos desarrollado así mismo campañas de formación en Sostenibilidad, igualdad, y temas de Compliance cuyo impacto no se traduce tanto en el incremento de horas, al buscar siempre soluciones que faciliten de manera concentrada el núcleo de los conocimientos

#### Accumin

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

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

necesarios, dejando a disposición de los empleados los pretest y contenidos más extensos en modo consulta voluntaria.

El objetivo para los próximos ejercicios no se basa tanto en el incremento de las horas de formación, como en cubrir las necesidades de los empleados y la compañía para estar siempre actualizados con los conocimientos más avanzados de la industria y empujar así el liderazgo de la compañía en todos los países donde tiene presencia.

## 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 **6** personas (**5** personas en 2024) con discapacidad en la plantilla de Accumin España. Como medidas alternativas se han abonado **26.527,27 €** a Nordis centro especial de empleo S.L. a diferencia del año anterior que se abonaron **18.226 €**, y **22.848 €** a la Fundación Juan XXIII Roncalli mayor cantidad que la abonada el año anterior, que fueron **21.798 €**.

En Alemania, a pesar de que no exista obligación para ello, se cuenta con **7** personas con discapacidad en la plantilla, en 2024 contaban con **5**.

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 **1** persona con discapacidad, cumpliendo con la legislación vigente.

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 “**United 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, que a finales de 2025 fue revisada por el Comité temporal de diversidad, que se tiene por formalizar de forma permanente para 2026, formado por personal internacional.

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 continuidad con las iniciativas desarrolladas en años anteriores, durante 2025 el Comité de Mujeres ha seguido impulsando acciones orientadas a la igualdad de oportunidades y al fomento del talento femenino en la Compañía, manteniendo la organización de charlas y acciones formativas en materia de diversidad e inclusión de las mujeres, ampliando el programa de Mentoring con la incorporación de cuatro nuevas mentees y promoviendo iniciativas de visibilización interna, como la denominación de las salas corporativas con nombres femeninos referentes. Como hito destacado de 2025, el Comité de mujeres ha formalizado un acuerdo estratégico con Professional Women's Network (PWN Madrid), que permitirá a diez profesionales acceder a programas de formación, mentoring, coaching y networking, reforzando así el compromiso de la Compañía con el desarrollo profesional del talento femenino.

Todos los directivos y empleados que tengan bajo su responsabilidad la selección y/o promoción de los empleados de Grupo 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, en este sentido, en 2025 en España se lanzó el Protocolo de Desconexión digital, y a nivel grupo global, se lanzaron los principios de desconexión digital, dichos principios tienen como objetivo proteger el bienestar de las personas trabajadoras y promover un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal en un entorno de trabajo global e interconectado.

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.
- ✦ 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:

### Accumin

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

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

- + 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, que sería el objetivo en 5 años.
- + Día libre para el trabajador en su fecha de cumpleaños.
- + 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:

- + 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

En 2025, como se ha comentado antes, se publicaron los Principios de Desconexión Digital, estos principios fomentan el respeto por el tiempo personal, una gestión responsable del uso de las tecnologías y una comunicación adecuada, teniendo en cuenta las diferencias horarias y las necesidades de coordinación internacional. La desconexión digital se concibe como una responsabilidad compartida, alineada con los valores corporativos de integridad, liderazgo responsable y colaboración, y orientada a prevenir los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad.

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. España, cumpliendo con la legislación vigente, se ha publicado en 2025 el Protocolo de Desconexión Digital, establece el compromiso de la compañía con el respeto al derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera del horario laboral. Su finalidad es garantizar el descanso, la conciliación de la vida personal y profesional y la protección frente a los riesgos psicosociales asociados al uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

## Compromiso de los empleados

Durante 2025 se ha realizado por tercera vez una encuesta de satisfacción en la totalidad de las sociedades con unos resultandos que se pueden considerar positivos. Se ha conseguido un **88%** de participación respecto al **81%** del año pasado y el índice de satisfacción general ha sido de **7,2** sobre un total de 10 puntos respecto al **7,1** 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 Bienestar que ha subido **0,2 puntos**, y en segundo lugar el índice de alineamiento (que ha subido **0,1 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 respeto a los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional en el desarrollo de su actividad.
- + Implementar procedimientos para evitar e identificar anticipadamente posibles situaciones de peligro.
- + Implantación del canal de denuncias que permite a cualquier persona interna o externa al ámbito de la empresa denunciar cualquier tipo de vulneración de los derechos humanos

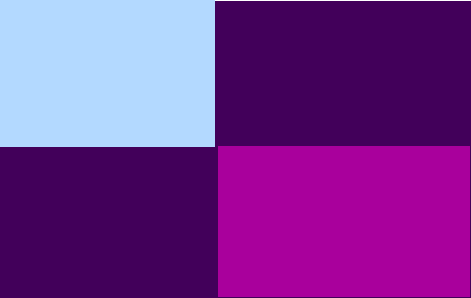
- ✦ Adoptar y ejecutar medidas ante cualquier denuncia de vulneración de estos derechos.
- ✦ Rescisión de cualquier tipo de relación laboral con aquellos proveedores de los que se pudiera tener constancia de haber incurrido en algún tipo de incumplimiento de estos principios.

Durante el ejercicio 2025, Accumin no ha recibido ningún tipo de denuncia relacionada con la vulneración de los Derechos Humanos, tampoco durante el ejercicio 2024.

## 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 (2026-2027)                                                                                                                                                                                                                                                    | A medio plazo (2027-2028)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | A largo plazo (+2028)                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Desarrollo y aplicación de un Plan de Desarrollo y Empleo en España y evaluación en resto de países</p> <p>Alcanzar al menos un 40% de presencia femenina en puestos directivos.</p> <p>Garantizar una política de compensación común en todas las zonas geográficas.</p> | <p>Formación anual sobre liderazgo inclusivo para el equipo directivo</p> <p>Análisis de la brecha salarial y ejecución de media en los niveles donde la diferencia es más pronunciada</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 portfolio de clientes recurrentes, con los que mantiene una relación a largo plazo.
- + Tecnología diferencial en todo el proceso de valoración
- + Posición destacada en la generación y tratamiento de datos residenciales comprobados a través de la actividad de valoración.
- + Absoluta independencia en los servicios prestados a sus clientes, sin intermediar en operaciones de compraventa ni gestionar activos y con un código interno de conducta muy exigente para consejeros, empleados y red técnica externa.
- + Sistemas de gestión de calidad y procesos de control interno auditados y certificados de acuerdo a las normas **ISO 9001** (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 2025 se han recibido cinco denuncias a través del Canal de Denuncias, cuatro de índole laboral y relacionadas con el clima organizativo o la conducta profesional, que han sido investigadas de acuerdo con lo establecido en la política citada anteriormente. En ninguno de estos cuatro casos se han identificado infracciones ni incumplimientos normativos, si bien se emitieron recomendaciones y acciones formativas para las áreas implicadas. Adicionalmente, un caso relacionado con un posible comportamiento de naturaleza inapropiada en el ámbito laboral permanece en fase de investigación; el asunto ha sido comunicado a la autoridad laboral competente y se han adoptado medidas preventivas hasta la conclusión del proceso.

## 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 2025

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 2025 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 2025, Accumin ha continuado reforzando su posicionamiento en materia de ciberseguridad y protección de datos, adaptando su modelo de seguridad a la evolución del grupo y a los cambios organizativos y tecnológicos.

En este contexto, se ha ampliado el perímetro de certificación ISO/IEC 27001:2022 a nuevas geografías como Chile, Colombia, Alemania (Persch) y Holanda (Oodit) recientemente certificadas. Asimismo, se prevé la futura integración de Blackcore dentro del alcance de certificación del grupo.

Durante este periodo, se ha aprobado la Política de Uso Responsable de Inteligencia Artificial, que establece principios éticos, controles de seguridad y gobernanza para el uso de IA en el Grupo, reforzando el cumplimiento del AI Act y el marco ESG

Asimismo, se ha consolidado un enfoque corporativo basado en la estandarización de controles de seguridad, la gestión centralizada de riesgos y la adopción de arquitecturas modernas orientadas a la protección de los datos y la resiliencia operativa.

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 pruebas de penetración externas anuales (caja gris) sobre los sistemas críticos, incluyendo procesos de retest.

Se ejecutan auditorías internas de vulnerabilidades de forma periódica (cada 4-6 meses), acompañadas de planes de remediación.

Se dispone de herramientas de monitorización continua de activos expuestos (Exposure Management), permitiendo una identificación proactiva de riesgos.

Accumin mantiene un fuerte compromiso con la concienciación de sus empleados:

- ✦ Plataforma de formación continua en ciberseguridad y protección de datos (Cyber Guru).
- ✦ Simulaciones periódicas de phishing para evaluar la capacidad de detección de amenazas.

La protección de datos personales constituye un elemento clave dentro del modelo de control de Accumin, dada la naturaleza de su actividad.

La organización dispone de:

- ✦ Políticas y procedimientos accesibles a todos los empleados (a través de herramientas corporativas como Personio).
- ✦ Controles de acceso basados en el principio de mínimo privilegio.
- ✦ Mecanismos de trazabilidad y control sobre el acceso a la información.
- ✦ Procedimientos específicos para la gestión de brechas de seguridad y derechos de los interesados.

Asimismo, se han reforzado las medidas técnicas y organizativas mediante:

- ✦ Implantación de controles de prevención de fuga de información (DLP).
- ✦ Uso de tecnologías de seguridad en el acceso y uso de aplicaciones cloud (CASB).
- ✦ Evolución hacia modelos de acceso seguro basados en Zero Trust (ZTNA).

El modelo de protección de datos de Accumin se encuentra integrado dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y Privacidad, garantizando el control de accesos y el cumplimiento de las obligaciones por parte de los empleados en relación con la información a la que acceden.

La organización dispone de políticas, procedimientos y controles que regulan el acceso a la información, basados en el principio de mínimo privilegio, así como obligaciones específicas para los empleados en materia de confidencialidad, uso adecuado de la información y protección de credenciales.

Adicionalmente, el deber de confidencialidad se encuentra recogido tanto en el Reglamento Interno de Conducta (RIC) como en el Compromiso de Confidencialidad y además en el Código de Conducta Informática, se establecen las condiciones de uso de los sistemas de información y las facultades de supervisión por parte de la organización, en cumplimiento con la normativa aplicable.

El grupo ha consolidado su modelo de privacidad mediante la certificación ISO/IEC 27701 en varias de sus sociedades, fortaleciendo la gestión de la información personal y el cumplimiento de la normativa de protección de datos.

Desde la entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), Accumin ha evolucionado continuamente su modelo de cumplimiento, incorporando mejoras tanto organizativas como técnicas. Entre ellas destacan la actualización del inventario de actividades de tratamiento, la revisión de políticas y procedimientos, la mejora de los mecanismos de control de accesos y la implantación de medidas orientadas a la prevención de fuga de información.

La organización dispone de un modelo de gobierno en materia de seguridad y privacidad, liderado por el Responsable Corporativo de Seguridad de la Información y el Responsable de Protección de Datos, quienes supervisan el cumplimiento normativo, la gestión de riesgos y la relación con las autoridades de control.

Durante los últimos ejercicios se han reforzado los procesos de gestión de datos personales mediante la revisión de procedimientos de atención de derechos, la mejora de los procesos de notificación de brechas de seguridad y la implantación de herramientas que permiten garantizar la trazabilidad y control del ciclo de vida de la información.

Asimismo, se ha mantenido un enfoque continuo en la formación y concienciación de los empleados, tanto a nivel general como en colectivos específicos, con el objetivo de reforzar la cultura de seguridad y privacidad dentro del grupo.

## 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 (2026-2027)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | A medio plazo (2027-2028)                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | A largo plazo (+2028)                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Implantar y madurar métricas de ciberseguridad (KPIs), incluyendo seguimiento de incidentes y tiempos de respuesta.</p> <p>Reforzar los controles de seguridad y protección de datos en todas las nuevas iniciativas y proyectos. Consolidar la adopción de entornos cloud seguros y estandarizar los controles a nivel grupo.</p> <p>Mantener programas continuos de formación y concienciación en</p> | <p>Evolucionar hacia un modelo de seguridad global basado en Zero Trust, reforzando el control de accesos y la segmentación.</p> <p>Mejorar las capacidades de detección y respuesta mediante automatización y herramientas avanzadas.</p> <p>Homogeneizar el modelo de seguridad en todas las geografías y compañías del grupo.</p> | <p>Consolidar la ciberseguridad y la protección de datos como elemento estratégico del negocio.</p> <p>Posicionar la seguridad como ventaja competitiva y factor diferencial en el mercado.</p> |

| A corto plazo (2026-2027)                                                                                                                                                                                                                                        | A medio plazo (2027-2028) | A largo plazo (+2028) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| ciberseguridad y protección de datos para todos los empleados.<br><br>Establecer un modelo de gobierno para el uso de inteligencia artificial, definiendo políticas, controles y mecanismos de evaluación de riesgos asociados al tratamiento de la información. |                           |                       |

## 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 2025 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 2025 | Beneficios obtenidos 2024 |
|---------------------|---------------------------|---------------------------|
| España <sup>1</sup> | 21.991.043                | 24.043.439                |
| Alemania            | 8.596.370                 | 5.867.676                 |
| Países Bajos        | (2.222.884)               | 442.360                   |
| Bélgica             | 17.133                    | 474.192                   |
| Italia              | 392.829                   | 138.405                   |
| Portugal            | 809.051                   | 655.556                   |
| Marruecos           | 904.779                   | 753.717                   |
| Chile               | 1.729.831                 | 2.552.695                 |

<sup>1</sup> 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.

| Importe en € | Beneficios obtenidos 2025 | Beneficios obtenidos 2024 |
|--------------|---------------------------|---------------------------|
| México       | 2.977.652                 | 3.440.647                 |
| Ecuador      | 230.052                   | 221.122                   |
| Argentina    | 23.924                    | 15.460                    |
| Colombia     | 1.095.648                 | 1.170.751                 |
| Perú         | 282.291                   | 216.218                   |
| Costa Rica   | 132.510                   | 53.219                    |

**Impuestos sobre beneficios pagados**

Todas las Sociedades localizadas en España, excepto Ecotec Enginyers tributaron bajo el régimen de consolidación fiscal en base a normativa española fiscal. Durante el ejercicio 2025, el Grupo fiscal ha pagado en España un importe total de **2.264.741**, neto de devoluciones, frente a la devolución neta **de 226.503** recibida en el ejercicio del ejercicio 2024. Los pagos realizados por sociedades españolas no incluidas en el régimen de consolidación fiscal han ascendido **a 139.726** euros (**140.453** euros en el ejercicio 2024).

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

| País         | Importe en € |           |
|--------------|--------------|-----------|
|              | 2025         | 2024      |
| Alemania     | 2.062.892    | 2.752.995 |
| Países Bajos | 9.896        | 153.109   |
| Bélgica      | 100.000      | 210.000   |
| Italia       | 122.165      | 114.967   |
| Chile        | 195.862      | 496.543   |
| Colombia     | 4.675        | 366.957   |
| México       | 909.037      | 904.775   |
| Ecuador      | 56.111       | 11.765    |
| Marruecos    | 248.385      | 140.353   |
| Argentina    | 557          | -         |
| Portugal     | 175.828      | 121.723   |
| Perú         | 85.170       | 72.358    |
| Costa Rica   | 3.163        | -         |

**Subvenciones:**

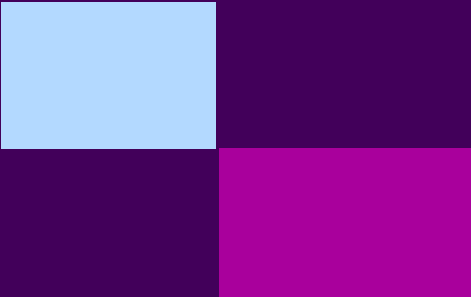
Durante el ejercicio 2025 Accumin ha recibido **subvenciones** por importe de **113.005 euros**, **109.472** euros en el 2024. De las subvenciones recibidas en 2025, las recibidas por parte de las

**Accumin**

compañías españolas corresponden a cursos de formación a empleados y las de Países Bajos a ayudas por el desarrollo de proyectos de investigación y desarrollo.

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

| País         | Importe en € |         |
|--------------|--------------|---------|
|              | 2025         | 2024    |
| España       | 5.005        | 4.192   |
| Países Bajos | 110.808      | 105.280 |



# 9

## Contribución a la sociedad

---

## 9. Contribución a la sociedad

### 9.1 Compromiso social

Accumin mantiene un firme compromiso con el 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.

En este contexto, Accumin centra su acción social en tres áreas prioritarias 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, el Grupo ha continuado reforzando durante 2025 su **Programa de Voluntariado Corporativo**, consolidando iniciativas desarrolladas en años anteriores e impulsando la participación de empleados en los distintos países en los que opera. Estas actividades han permitido reforzar el compromiso social de la compañía y contribuir activamente al desarrollo de las comunidades locales.

Con el objetivo de seguir promoviendo la participación de los equipos, el Grupo mantiene en cada uno de los países en los que opera la figura del embajador del Programa de Voluntariado, encargado de ayudar en la identificación de iniciativas sociales relevantes y de fomentar la implicación de los empleados en las distintas actividades promovidas por la compañía.

En concreto, en la oficina de Madrid, los empleados participaron de nuevo en el proyecto “Ni un hogar sin Energía” promovido por el grupo Accumin en España junto a la Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES). A través de esta iniciativa, que logró beneficiar a 55 familias en situación de vulnerabilidad y que supuso una inversión de 14.000 euros. El equipo de Accumin, compuesto por un total de 44 voluntarios, compartió buenas prácticas en materia de eficiencia energética para lograr reducir los costes energéticos de estas familias. Asimismo, colaboró en la recogida de información necesaria para facilitar que estas personas pudieran beneficiarse de subvenciones estatales para reducir su factura mensual.

Además, en Madrid también se llevó a cabo una actividad de voluntariado en colaboración con la organización Cooperación Internacional, consistente en la pintura y acondicionamiento de una vivienda destinada a personas reclusas en régimen de tercer grado, con el objetivo de mejorar sus condiciones de habitabilidad y contribuir a su proceso de reinserción social. En esta iniciativa participaron 7 empleados de la compañía, con una aportación total de 1.077 euros.

Accumin realizó también una donación en España a la Fundación Tengo Hogar, organización dedicada a facilitar alojamiento y acompañamiento a jóvenes en situación de vulnerabilidad. La donación se financió a través de una iniciativa interna impulsada por los propios empleados, mediante la cual se recaudaron 715 euros a través de la venta solidaria de mobiliario procedente de las obras de mejora realizadas en la oficina. Como muestra de su compromiso con esta iniciativa, la compañía decidió igualar la cantidad recaudada, alcanzando así una contribución total de 1.500 euros destinada a apoyar los programas sociales de la Fundación.

Por otro lado, en España la compañía también realizó actividades probono consistentes en la realización de dos tasaciones de edificios para la SOCIML social TuTecho.

En Chile, durante 2025 la compañía llevó a cabo diversas iniciativas de voluntariado y colaboración social orientadas al apoyo de colectivos vulnerables. En el marco de estas actividades, un equipo de cinco empleados de Tinsa Chile participó en una jornada de voluntariado en la Fundación Santa Clara, institución que apoya a niños que viven con VIH en situación de vulnerabilidad. La actividad consistió en la pintura y acondicionamiento de una sala multiuso utilizada por la fundación para el desarrollo de actividades diarias con los niños, contribuyendo a mejorar las condiciones del espacio y hacerlo más acogedor para su uso.

Adicionalmente, se estableció un acuerdo de cooperación con la organización TECHO-Chile, que incluye la concesión de licencias para el uso de la plataforma de Ondac por un valor de **3.900 euros**, con el objetivo de apoyar iniciativas orientadas a mejorar las condiciones de vivienda de personas en situación de vulnerabilidad.

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. Además, realizaron para esta misma asociación 20 informes de valoración de obras de reforma para viviendas, contribuyendo así a la mejora de las condiciones habitacionales de colectivos vulnerables.

En total, **129 empleados de diferentes** países han participado en el Programa de Voluntariado Corporativo del Grupo a lo largo del 2025.

Durante el ejercicio 2025 se han realizado donaciones por importe de **41.493** euros asociados al concepto de patrocinio y acción social, en línea con los **45.063** invertidos en 2024, lo que indica la importancia que tiene para el Grupo la participación en estas acciones.

Entre las principales donaciones que se han realizado durante 2025, se encuentran:

- + Donación a la ONG italiana Fondazione Progetto Arca Onlus por importe de **1.500** euros, destinado a ofrecer viviendas dignas a personas sin hogar, ayudarlas en la gestión del hogar y ofrecer un apoyo continuo a este colectivo vulnerable.
- + Donación al hospital de Hamburgo Children's Hospice Central con el lema "Donar en lugar de dar regalos": **1.000** euros.
- + Donación para la plantación de 200 árboles en Alemania en colaboración con la organización Baumpaten Deutschland: **1.000** euros.
- + Donación al club de fútbol de Hamburgo: **1.500** euros.



- + Financiación de los costes de impresión de un juego de cartas sobre restaurantes de Múnich. Los ingresos obtenidos se destinan a las organizaciones Aktion Brücke e.V. y Münchner Tafel e.V., entidades que desarrollan iniciativas de apoyo social. Donación: **2.998** euros.
- + Donación a la Asociación para el desarrollo de la informática aplicada en Alemania: **1.210** euros. 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 a la Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES) adicional a la actividad de voluntariado explicada anteriormente por importe de **14.000** euros.
- + Donación a la Fundación española Tengo Hogar. Donación: **1.500** euros.
- + Donación a la entidad Cooperación Internacional por un importe de **1.077** euros
- + Donación de **8.800** euros a la asociación de Marruecos AII MAROC para la construcción de un depósito de agua.
- + Donación para la Corporación de Mujeres Inmobiliarias en Chile **6.000** euros
- + Donación Zoo para iniciativas de conservación y bienestar animal del zoológico **150** euros
- + Donación para voluntariado para pintura y mantenimiento de una Fundación de personas mayores de la calle por un valor de **493** euros
- + Donación en el mes de diciembre, se realizó un evento de voluntariado en una Fundación de niños; se compraron juguetes por un valor de **265** euros.

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 más del 80% 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.

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 Intelligence, 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
- + Bufofax
- + 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 2025, en España se han tramitado en el Servicio de Atención al Cliente un total de **193** reclamaciones (**98** en el ejercicio 2024) lo que supone **0,085%** sobre el total de valoraciones realizadas durante dicho periodo (**0,044%** en el 2024). El origen de dichas reclamaciones en 2025 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 |      |
|----------------------------|-----------|------|
|                            | 2025      | 2024 |
| Valores de Tasación        | 67%       | 70%  |
| Datos Técnicos del informe | 24%       | 15%  |
| Deficiencias servicio      | 4%        | 9%   |
| Importes Facturación       | 1%        | 4%   |
| Otros                      | 4%        | 2%   |

El plazo máximo para contestar cualquier reclamación es calculado periódicamente para analizar las potenciales mejoras necesarias. Durante el ejercicio 2025, el plazo medio de resolución de estas revisiones ha sido inferior a un mes, mejorando sensiblemente el plazo máximo de 2 meses establecido por la normativa española.

Respecto al origen de las reclamaciones tramitadas por nuestros clientes, **9** de ellas se tramitaron a través de **Oficinas de Consumo (OMIC)** y **7** a través de la **OCU**. No se tramitó ninguna reclamación a través del **Banco de España**.

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 6 reclamaciones de clientes, 3 relacionadas con el valor de tasación y 3 sobre datos técnicos del informe, todas ellas cerradas al cierre del ejercicio 2025

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 integrada de calidad y medio ambiente implantada por Tinsa Tasaciones Inmobiliarias y Accumin Intelligence se incluye la demanda a los contratistas y proveedores externos de 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 Calidad<sup>1</sup> 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 medio ambiente, 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. En el ejercicio 2025 se ha aprobado e implantado una **Política de Compras Responsables** aplicable a todo el grupo y que aborda entre otras consideraciones los derechos humanos, la responsabilidad ambiental y la integridad empresarial y establece 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.

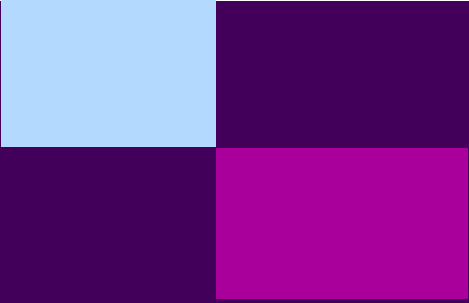
Los Responsables Financieros de las distintas sociedades de **Accumin** supervisarán activamente el cumplimiento de esta política y tomarán las medidas necesarias para supervisar y garantizar su cumplimiento, garantizando que todos los proveedores cumplan con sus requisitos.

Durante los años 2024 y 2025 no se han llevado a cabo auditorías a proveedores, sin embargo a partir del último trimestre del ejercicio 2025 se ha comenzado a solicitar a los principales proveedores del grupo que se adhieran a dicha política mediante la firma de un documento de compromiso de cumplimiento de la misma.

---

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

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.



# 10

Anexos

---

## 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) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>INFORMACIÓN GENERAL</b>                                                                                                                                                                                                                 |                                                                             |                                                                        |
| Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura                                                                                                                               | 9-10<br>16-20<br>76                                                         | GRI 2-1<br>GRI 2-6<br>GRI 2-9                                          |
| Mercados en los que opera                                                                                                                                                                                                                  | 17-18                                                                       | GRI 2-1                                                                |
| Objetivos y estrategias de la organización                                                                                                                                                                                                 | 24-29                                                                       | 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                                                                                                                                                                                                                  | 25-29                                                                       | GRI 3-1<br>GRI 3-2                                                     |
| <b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>                                                                                                                                                                                                         |                                                                             |                                                                        |
| <b>Enfoque de gestión:</b> 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                             | 30-43                                                                       | GRI 3-3                                                                |
| <b>Información general detallada</b>                                                                                                                                                                                                       |                                                                             |                                                                        |
| 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                                                                                  | 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                                                                |
| <b>Contaminación</b>                                                                                                                                                                                                                       |                                                                             |                                                                        |
| 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                                                                 |                                                                        |
| <b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>                                                                                                                                                                                |                                                                             |                                                                        |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos                                                                                                                                    | 37-41                                                                       | 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) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>Uso sostenible de los recursos</b>                                                                                                                                                                                        |                                                                             |                                                                        |
| 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                                                                                                                                          | 37-41                                                                       | GRI 3-3                                                                |
| Consumo, directo e indirecto, de energía                                                                                                                                                                                     | 33-35                                                                       | GRI 302-1                                                              |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética                                                                                                                                                                        | 33-35                                                                       | GRI 3-3                                                                |
| Uso de energías renovables                                                                                                                                                                                                   | 34, 42-43                                                                   | GRI 3-3                                                                |
| <b>CAMBIO CLIMÁTICO</b>                                                                                                                                                                                                      |                                                                             |                                                                        |
| 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<br>GRI 305-2<br>GRI 305-3                                    |
| 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                                                                |
| <b>Protección de la biodiversidad</b>                                                                                                                                                                                        |                                                                             |                                                                        |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad                                                                                                                                                                  | No material                                                                 |                                                                        |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas                                                                                                                                                      | No material                                                                 |                                                                        |
| <b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>                                                                                                                                                                           |                                                                             |                                                                        |
| <b>Enfoque de gestión:</b> 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               | 44-74                                                                       | GRI 3-3                                                                |
| <b>Empleo</b>                                                                                                                                                                                                                |                                                                             |                                                                        |
| Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional                                                                                                                                    | 45-51                                                                       | GRI 2-7<br>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              | 51-53                                                                       | GRI 2-7<br>GRI 405-1                                                   |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional                                                                                                                                                                | 56-57                                                                       | GRI 3-3<br>GRI 401-1                                                   |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor                                                                                                                   | 57-58                                                                       | GRI 3-3<br>GRI 405-2                                                   |
| Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad                                                                                                                                     | 58-62                                                                       | GRI 3-3<br>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                                                                                                                                                                             | 70-73                                                                       | 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                                                                                                                                                          | 68                                                                          | GRI 3-3<br>GRI 405-1                                                                                                                                              |
| <b>Organización del trabajo</b>                                                                                                                                                               |                                                                             |                                                                                                                                                                   |
| Organización del tiempo de trabajo                                                                                                                                                            | 73                                                                          | GRI 3-3                                                                                                                                                           |
| Número de horas de absentismo                                                                                                                                                                 | 64                                                                          | GRI 3-3                                                                                                                                                           |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores                                                 | 70-73                                                                       | GRI 3-3                                                                                                                                                           |
| <b>Salud y seguridad</b>                                                                                                                                                                      |                                                                             |                                                                                                                                                                   |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo                                                                                                                                                | 62-64                                                                       | GRI 403-3 (2018)<br>GRI 403-4 (2018)                                                                                                                              |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo                                                                  | 63-64                                                                       | GRI 403-9 (2018)<br>GRI 403-10 (2018) en lo que respecta a accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales |
| <b>Relaciones sociales</b>                                                                                                                                                                    |                                                                             |                                                                                                                                                                   |
| Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos                                                                           | 62                                                                          | GRI 3-3                                                                                                                                                           |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país                                                                                                                             | 62                                                                          | GRI 2-30                                                                                                                                                          |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo                                                                                     | 62-63                                                                       | 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 | 62                                                                          | GRI 3-3                                                                                                                                                           |
| <b>Formación</b>                                                                                                                                                                              |                                                                             |                                                                                                                                                                   |
| Políticas implementadas en el campo de la formación                                                                                                                                           | 64-66                                                                       | GRI 3-3                                                                                                                                                           |
| Cantidad total de horas de formación por categoría profesional                                                                                                                                | 66-67                                                                       | GRI 404-1                                                                                                                                                         |
| <b>Accesibilidad universal</b>                                                                                                                                                                |                                                                             |                                                                                                                                                                   |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad                                                                                                                                      | 68                                                                          | GRI 3-3                                                                                                                                                           |
| <b>Igualdad</b>                                                                                                                                                                               |                                                                             |                                                                                                                                                                   |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres                                                                                               | 68-72                                                                       | GRI 3-3                                                                                                                                                           |
| Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo                                                                          | 68-72                                                                       | GRI 3-3                                                                                                                                                           |
| Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad                                                                                                                        | 68                                                                          | GRI 3-3                                                                                                                                                           |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad                                                                                                        | 45-46, 68-70                                                                | 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) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                 |                                                                        |
| <b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo                                                                                                                                                                        | 73-74                                                                                                                                           | GRI 3-3                                                                |
| <b>Aplicación de procedimientos de diligencia debida</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                 |                                                                        |
| 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                                                                                                                                                    | 73-74                                                                                                                                           | GRI 2-23                                                               |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 74                                                                                                                                              | GRI 3-3<br>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 | 73-74, Por la actividad que realiza Accumin, así como por los proveedores utilizados no son susceptibles de actividades de explotación infantil | GRI 3-3                                                                |
| <b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                 |                                                                        |
| <b>Enfoque de gestión:</b> 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                                                                                                                                                                        | 76-78<br>88-89                                                                                                                                  | GRI 3-3                                                                |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 77-80                                                                                                                                           | GRI 3-3<br>GRI 2-23<br>GRI 2-26<br>GRI 205-3                           |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 93                                                                                                                                              | GRI 3-3                                                                |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 87-89                                                                                                                                           | GRI 2-28                                                               |
| <b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                 |                                                                        |
| <b>Enfoque de gestión:</b> 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                                                                                                                                                                        | 87-93                                                                                                                                           | GRI 3-3                                                                |
| <b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                 |                                                                        |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 87-89                                                                                                                                           | GRI 3-3                                                                |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 87-89                                                                                                                                           | GRI 3-3                                                                |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos                                                                                                                                                                                                                                                                          | 25, 87-89                                                                                                                                       | GRI 3-3                                                                |
| Las acciones de asociación o patrocinio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 87-89                                                                                                                                           | GRI 3-3<br>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) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>Subcontratación y proveedores</b>                                                                       |                                                                             |                                                                        |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales            | 91-93                                                                       | GRI 3-3                                                                |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 91-93                                                                       | GRI 3-3<br>3                                                           |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas                                            | 92                                                                          | GRI 3-3                                                                |
| <b>Consumidores</b>                                                                                        |                                                                             |                                                                        |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores                                                   | 90-91                                                                       | GRI 3-3                                                                |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas                                       | 90-91                                                                       | GRI 3-3                                                                |
| <b>Información fiscal</b>                                                                                  |                                                                             |                                                                        |
| Los beneficios obtenidos país por país                                                                     | 83-84                                                                       | GRI 207-4 (2019)                                                       |
| Los impuestos sobre beneficios pagados                                                                     | 84                                                                          | GRI 207-4 (2019)                                                       |
| Las subvenciones públicas recibidas                                                                        | 84-85                                                                       | GRI 201-4                                                              |

#### Accumin

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

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

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE  
INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE ACCUMIN HOLDCO, S.L.U. Y SUS  
SOCIEDADES PARTICIPADAS (GRUPO ACCUMIN) DEL EJERCICIO ANUAL FINALIZADO EL 31  
DE DICIEMBRE DE 2025**

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 2025* (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de **ACCUMIN HOLDCO, S.L.U. y sus sociedades mayoritariamente participadas** (en adelante Grupo 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 Grupo 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 Grupo 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.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Entrevistas con el personal pertinente de Grupo Accumin responsable de proporcionar la información contenida en el EINF, para comprender los procedimientos de recogida de datos utilizados, así como los flujos de información y comunicación de aplicación general en cada área.
- Entrevistas con el personal pertinente de Grupo Accumin, sobre la aplicación de las políticas y la estrategia en materia de sostenibilidad, gobierno, ética e integridad.
- Análisis de los procesos de recopilación y de control interno de los datos cuantitativos reflejados en el Informe, en cuanto a la fiabilidad de la información.

- Lectura del EINF para determinar si está en línea con nuestro conocimiento general y experiencia, en relación con el desempeño no financiero de Grupo Accumin.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

### Conclusión

En base a los procedimientos realizados concluimos que:

No se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Estado de Información No Financiera (*Memoria de Sostenibilidad y Estado de Información No Financiera 2025*) del Grupo Accumin correspondiente al ejercicio anual cerrado a 31 de diciembre de 2025 no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla Índice de contenidos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

En Madrid, a 29 de abril de 2026

UHY FAY & CO AUDITORES CONSULTORES, S.L.



Joseph Fay  
Socio Director UHY FAY & CO



Marta Casasola  
Experta Independiente

+Accumin